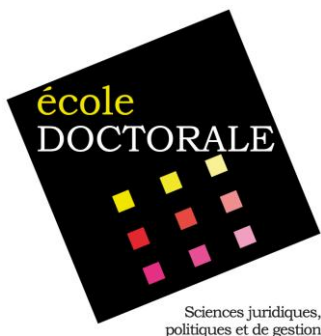




Thèse délivrée par

L'Université de Lille

N° attribué par la bibliothèque

_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|_____|

THÈSE

Pour obtenir le grade de Docteur en science politique

Présentée et soutenue publiquement par

Chloé LEBAS

Le 18 décembre 2025

« Forçats du bitume » et « ouvriers du jeu vidéo » en grève. Nouvelles formes d'action collective dans le capitalisme numérique

JURY

Directeurs de thèse :

Jean-Gabriel Contamin, Professeur des universités, Université de Lille, CERAPS

Karel Yon, Chargé de recherche CNRS, Université Paris Nanterre, IDHES

Membres du jury :

Sophie Bérout, Professeure des universités, Université Lyon 2, Triangle

Camille Dupuy, Professeure des universités, Université Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines, Printemps-CEET

Sophie Bernard, Professeure des universités, Université Paris Dauphine - PSL, Irisso

Aude Lejeune, Directrice de recherche CNRS, Université de Lille, CERAPS

Nathan Ferret, Maître de conférences, ENS Lyon, Centre Max Weber

Table des matières

Remerciements.....	9
Liste des sigles	14
Usage de l'écriture inclusive.....	18
Introduction	19
I. Étudier la conflictualité par l'organisation du travail	24
I.1. Deux terrains emblématiques des reconfigurations du capitalisme.....	25
I.2. L'opéraïsme digital : des enquêtes militantes pour révéler la composition de classe	26
I.3. Une compréhension de la mise au travail par la technique	28
II. Saisir la conflictualité par le travail militant.....	32
II.1. Une approche dispositionnaliste des engagements	34
II.1.1. Etudier les trajectoires d'engagements par les dispositions et les configurations socio-professionnelles	35
II.1.2. Une perspective intersectionnelle : penser les inscriptions sociales multiples et leurs effets sur les mobilisations	38
II.2. Comprendre la conflictualité par les organisations	40
II.2.1. Un nouveau regard sur « les » conflictualités	41
II.2.2. Un « renouveau du syndicalisme » : quelles formes pour l'action collective ?.....	43
III. Envisager les mobilisations par les relations professionnelles	47
III.1. Comparer deux systèmes de relations professionnelles.....	48
III.2. Des « épreuves de représentativité » pour des organisations en quête de légitimité.....	51
III.3. Analyser la structuration syndicale à l'aune des évolutions des secteurs	52
III.4. Multiplier les espaces d'intervention syndicale	54
IV. Axes de recherche et méthodologie.....	55
IV.1. Des organisations aux mobilisations : justification d'une approche par les événements	58
IV.2. Des méthodes d'enquêtes qualitatives pour un suivi des mobilisations sur le long cours	61
IV.2.1. Comment comparer deux secteurs très éloignés ?	62
IV.2.2. La méthode d'enquête par entretien : étudier les trajectoires d'engagement	64
IV.2.3. La méthode de l'observation : étudier la configuration des mobilisations	67

V. Une entrée par le « milieu militant » : comment enquêter en tant que syndicaliste ?	70
V.1. Donner sens à des déconvenues : retour réflexif sur le rapport des militant.es aux sciences sociales	71
V.1.1. Un début d'enquête contrarié : la trahison d'une chercheuse militante ...	71
V.1.2. La circularité des savoirs : une interpénétration scientifique et militante	77
V.1.3. Des appropriations socialement différenciées des sciences sociales parmi les enquêté.es.....	78
V.1.4. Un usage stratégique des chercheur.ses révélateur des positions au sein du champ militant.....	81
V.2. Écrire sans nuire : comment concilier discours ordinaires et vérité scientifique ?	85
V.2.1. « Chevaucher la licorne pour la mener à l'abattoir » : la sociologie contre les travailleur.ses ?.....	85
V.2.2. Produire une épistémologie ordinaire du syndicalisme.....	88
V.2.3. Rompre avec la « rupture objectivante » : mise en place d'une méthodologie d'enquête	89
V.2.4. Quelle utilité d'une recherche auprès de militant.es ?.....	93
VI. Plan de la thèse	95
CHAPITRE 1 – Institutionnalisation de secteurs du capitalisme numérique.....	97
Qu'est-ce qu'une plateforme ?.....	99
Du jeu vidéo à la livraison : de la plateforme de produits à la plateforme allégée.....	101
I. La formation de « l'industrie culturelle du 21^{ème} siècle » : de l'artisanat à l'industrie, de l'informatique aux algorithmes.....	103
I.1. D'une activité artisanale à une activité industrielle.....	105
I.1.1. De la logistique à l'informatique : une structuration technologique	106
I.1.2. Construction d'un modèle éditorial : une structuration économique	108
I.1.3. Une intervention étatique qui soutient la professionnalisation du secteur : une structuration politique.....	112
I.2. De l'informatisation à la plateformesation.....	119
I.2.1. Une dématérialisation du jeu permise par Internet.....	119
I.2.2. Game-as-a-service et plateformesation	121
I.2.3. Extraction de données et playbor : un précurseur de l'économie de plateforme ?.....	122
II. Une économie de plateforme dans le secteur de la livraison.....	127
II.1. Un modèle économique innovant : la construction d'un marché de la consommation et du travail	128

II.1.1. De la course urbaine aux plateformes : la livraison comme activité flexible.....	128
II.1.2. Un marché triangulaire en perpétuelle mutation	130
II.1.3. Un « marché du travail » externalisé mais contrôlé	134
II.2. Un développement soutenu par les pouvoirs publics : une dérégulation organisée.....	137
II.2.1. Le régime de micro-entrepreneur de 2008 : un dispositif libéral ouvrant la porte à l'ubérisation.....	138
II.2.2. Une caractérisation juridique des travailleur.ses de plateforme à partir de 2016 : des « droits collectifs en trompe-l'œil ».....	141
Chapitre 2 – Mobilisation et exploitation de la main-d'œuvre : des organisations du travail productrices d'individualisation au travail	148
I. Mobilisation de la main-d'œuvre et évolution de la « composition de classe »	152
I.1. Du travail passionné au travail contrôlé : hétérogénéité et prolétarianisation de la main-d'œuvre	152
I.1.1. Des statuts d'emploi qui se diversifient et se précarisent.....	153
I.1.1.1. Des travailleur.ses du jeu vidéo qualifié.es mais précaires.....	153
I.1.1.2. Se définir comme livreur.se : le flou autour d'une activité qui définit peu l'identité sociale.....	153
I.1.2. Des profils parfois antagonistes.....	159
I.1.2.1. Dans le jeu vidéo : des pionniers autodidactes aux étudiant.es professionnalisés.es.....	159
I.1.2.2. Dans la livraison : des <i>bikers</i> aux immigrés sans-papiers	166
I.2. Un contrôle invisible : des rapports d'exploitation masqués par le management et l'organisation du travail.....	174
I.2.1. Management algorithmique et intermédiaires ; une double intermédiation dans la livraison.....	174
I.2.2. Une chaîne de production horizontale et des relations professionnelles informelles dans le jeu vidéo.....	178
II. Une organisation du travail qui produit des rapports au travail individualisés	185
II.1. Une autonomie qui permet l'auto-exploitation	185
II.1.1. Auto-entrepreneur.ses et défiance vis-à-vis de l'État et du salariat : une « éthique de l'indépendance »	186
II.1.2. Le jeu vidéo : une « identité professionnelle idéologique ».....	192
II.2. Une mise en concurrence des travailleur.ses par les politiques d'embauche et de rémunération.....	204
II.2.1. Des politiques d'embauche trop ouvertes ou trop fermées ?	205

II.2.2. L'enjeu du salaire : opacité et individualisation de la rémunération.....	216
Chapitre 3 – Conditions de possibilité des contestations au travail : interaction entre dispositions individuelles et contextes organisationnels.....	227
I. Des mobilisations produites par l'organisation du travail	231
I.1. La formation d'un collectif de travail, résultat des politiques managériales..	233
I.1.1. Être « coincé au travail » : l'extension du temps de travail productrice d'identités collectives	234
I.1.2. Des solidarités « communautaires » qui lient et segmentent.....	239
I.2. L'émergence de résistances au travail : détournement de dispositifs managériaux et usages du numérique.....	248
I.2.1. Mobiliser son expérience au travail : des savoirs professionnels pour résister	249
I.2.2. Communautés en ligne et destins communs : le numérique au service du collectif de travail.....	255
II. Profils et trajectoires d'engagement ; les logiques de l'action collective	268
II.1. Des « enfants de famille » des fractions culturelles de la classe moyenne : une politisation étudiante dans la continuité de l'héritage familial.....	271
II.1.1. Une socialisation politique familiale : un héritage mis en pratique	272
II.1.2. Une socialisation politique activée dans l'univers étudiant	275
II.1.3. Une distance à l'activité professionnelle facilitant l'engagement sur le lieu de travail.....	285
II.2. Des « enfants de la droite » issus des fractions supérieures du salariat : un héritage dénié par l'expérience du travail	293
II.2.1. Des trajectoires « tout contre » la famille ; un engagement professionnel et un positionnement politique entre ruptures et continuités.....	294
II.2.2. « J'ai pas été dans la fac de Nanterre, qui est quand même plus rock'n roll » : le passage par des filières élitistes, un engagement retardé ?	301
II.2.3. « Désidéologiser » le rapport à l'activité : l'engagement comme résultat d'un désenchantement professionnel	309
II.3. Des trajectoires populaires atypiques ; entretenir un rapport engagé à sa condition sociale de livreur.ses par l'indépendance	317
II.3.1. Un engagement « professionnel » dans le travail comme déterminant à l'engagement militant.....	319
II.3.2. Des attentes de réalisation par le travail entrepreneurial contrariées	322
II.3.3. Un rapport mobilisé à sa condition populaire : un engagement « apolitique » pour accéder à la dignité.....	328
Chapitre 4 – Dynamiques de syndicalisation des secteurs : l'institutionnalisation de la représentation des travailleurs.....	339
I. Des organisations (para)syndicales nées des mobilisations	347

I.1. Être à l'« avant-garde » des conflits grévistes : des organisations pour structurer les contestations	348
I.1.1. Genèse des structures (para)syndicales dans la livraison : des initiatives individuelles pour organiser les travailleur.ses ?	349
I.1.2. Des organisations en retrait qui accompagnent les mobilisations	355
I.2. Devenir animateur.ices de grèves : la centralité de l'action gréviste dans le répertoire d'action militant	360
I.2.1. Une structuration syndicale confortée par l'expérience de la grève : le conflit chez Eugen systems comme tremplin du STJV	362
I.2.2. Une « évidence » des grèves parmi les livreur.ses : structures d'initiatives, structures d'encadrement	365
II. Un syndicalisme qui remet en cause les formes traditionnelles du syndicalisme industriel ?	373
II.1. Le choix de l'autonomie, une ressource dans l'espace des mobilisations ?..	375
II.1.1. Façonner le syndicalisme à son image : l'autonomie contre les syndicats	375
II.1.2. Une distance de proximité : distinctions et coopérations dans un espace syndical concurrentiel. L'exemple du CLAP et de la CGT dans la livraison	397
II.2. Défendre les travailleur.ses au nom du salariat : une vision traditionnelle du syndicalisme ?	411
II.2.1. Faire confédération pour défendre toutes les travailleur.ses : le cas du Collectif National des Livreurs de la CGT	412
II.2.2. Défendre « toutes les travailleur.ses » : des stratégies syndicales pour lier intérêts spécifiques et revendications unifiantes	422
II.2.2.1. « Coursier.es de tous les pays, salariez-vous » : dépasser les particularismes par des revendications unitaires ?	423
II.2.2.2. L'inclusion contre la division : tous et toutes des gamers ?	433
II.2.3. Une défense du salariat à contre-courant : des organisations désajustées ?	446
Chapitre 5 – Espaces d'intervention militante et institutionnalisation de la représentation des travailleur.ses	468
I. Des répertoires d'action et des échelles d'intervention diversement investis	474
I.1. Des coordinations transnationales contre les géants du numérique	475
I.1.1. Développer une action syndicale transnationale à l'échelle industrielle ; l'« idéal internationaliste » dans le jeu vidéo	475
I.1.2. « Livreurs de tous les pays, unissez-vous » : coordinations transnationales et organizing	487
I.1.2.1. La Fédération Transnationale des Coursiers : une première expérience transnationale initiée par des soutiens extérieurs	487
I.1.2.2. Des difficultés à transcender les cultures syndicales nationales	492

I.1.2.3. Représenter les travailleur.ses : des entrepreneur.ses de cause en quête de légitimité	493
I.1.2.4. La « transnationalisation » comme ressource : un investissement différencié de l' « espace de la cause » transnational.....	497
I.2. Circulation du répertoire d'action juridique et législatif : une saisie du droit à différentes échelles contre les plateformes.....	499
I.2.1. Judicialisation de l'action collective : un recours généralisé aux tribunaux en Europe, à l'échelle locale	501
I.2.2. La « politisation du droit » : se mobiliser pour faire changer les lois, un jeu d'échelles multiples.....	513
I.2.2.1. Des alliances militantes face à des dispositions législatives favorables aux plateformes : un « lobby pro-travailleurs » en France	514
I.2.2.2. Légiférer au niveau européen : un « lobby populaire » pour la directive de plateformes	519
I.2.2.3. Des enjeux européens au service d'enjeux nationaux ; des jurisprudences nationales au service de la législation européenne : un double jeu d'échelle dans la lutte juridique.....	522
I.2.2.4. Un processus de cadrage visant à dénoncer les lobbys en France et en Europe.....	523
I.2.2.5. L'internationalisation comme ressource : une mobilisation située du registre de l'expertise	527
II. Une institutionnalisation dépendante d'accès différencié aux ressources institutionnelles ; agir dans ou hors des entreprises ?.....	531
II.1. <i>Fight the boss</i> : un investissement conflictuel des instances représentatives du personnel	533
II.1.1. Un patronat soucieux de maintenir un dialogue auprès des pouvoirs publics ; un diptyque des relations professionnelles	534
II.1.2. La conquête des IRP : un enjeu fondateur du STJV.....	543
II.1.3. Un usage anarchiste des IRP : de la grève au CSE... à la grève.....	550
II.1.3.1. Apprendre à défier son patron : une acculturation syndicale à une vision « classiste » des relations sociales en entreprise.....	550
II.1.3.2. A la conquête du CSE : un syndicalisme de contestation centré sur l'entreprise.....	552
II.1.3.3. Le mandat comme protection : le CSE comme ressource au service des luttes.....	554
II.1.3.4. Négocier pour faire grève ; faire grève pour négocier. Une continuité des répertoires d'action syndicaux	556
II.2. Une institutionnalisation de la représentation empêchée pour les travailleur.ses de plateforme.....	561

II.2.1. Un dialogue social domestiqué : des instances de consultation propres aux plateformes	562
II.2.2. Investir les CSE, combattre des PSE : l'échec de la pérennisation d'une activité syndicale « classique » face aux faillites	575
II.2.3. L'ARPE, les plateformes et l'État : une institutionnalisation incomplète du dialogue social des indépendants	584
II.2.3.1. Mise en place de l'ARPE : une représentation <i>ad hoc</i> issue d'un processus législatif entérinant le contournement du salariat	585
II.2.3.2. Des élections peu populaires : une épreuve de représentativité contestée.....	594
II.2.3.3. Un renouveau de l'espace de la cause des livreur.ses : démobilisation des acteurs historiques, arrivée de nouveaux syndicats « réformistes » ?.....	603
II.2.4. Défendre les travailleur.ses hors des plateformes : un militantisme renouvelé ?	616
Conclusion générale.....	638
Des effets différenciés de la « platformisation » du travail sur les mobilisations	640
Un fragile travail de construction des mobilisations	643
Des organisations syndicales toujours indispensables qui s'adaptent aux logiques professionnelles.....	645
Une institutionnalisation différenciée qui oriente les mobilisations.....	646
Et le patronat dans tout ça ? Ouverture et pistes de recherche.....	649
Bibliographie	651
Bibliographie générale	651
Textes de loi et sources juridiques	697
Rapports d'activités et communiqués	700
Annexes.....	703
Annexe 1 : Table des encadrés	703
Annexe 2 : Table des figures.....	704
Annexe 3 : Tableau des enquêtés	706
Annexe 4 : Tableau des observations	716
Annexe 5 : Conflictualité gréviste dans le secteur de la livraison de 2016 à 2023	720
Annexe 6 : Structuration syndicale et conflictualité gréviste dans le secteur du jeu vidéo de 2011 à 2025	724
Annexe 7 : Professions de foi des organisations candidates aux élections de l'ARPE pour les livreurs de plateforme en 2022	730

Annexe 8 : Questionnaire. Enquête sur l'élection des représentants des livreurs ou coursiers de plateformes.....	734

Remerciements

Le chemin qui mène à la fin d'une thèse, surtout quand elle dure un peu plus de 6 ans, est long et sinueux et j'ai eu la chance de rencontrer de nombreuses personnes tout au long de ce bout de vie qui n'a pas été un long fleuve tranquille.

J'ai eu la chance et le privilège d'être accompagnée dès mes premiers pas dans la recherche – puisqu'ils ont commencé ce travail d'encadrement dès mon Master 2 – par mes deux directeurs de thèse, Karel Yon et Jean-Gabriel Contamin. Avec deux styles très différents, ils ont tous deux su me guider lors des (très nombreux) moments où j'étais perdue, m'orienter dans la littérature et les questionnements de recherche et m'encourager lors des moments de doutes. Ils ont également su être compréhensifs lorsque l'actualité politique m'amenait ailleurs et partager certaines urgences militantes. Je les remercie en outre pour leur très grande patience et résilience face à mon rapport contrarié aux deadlines. Au-delà de ces qualités humaines, le contenu scientifique de cette recherche n'aurait pas été le même sans eux et cette thèse leur doit beaucoup.

Je remercie Sophie Bérout, Sophie Bernard, Camille Dupuy, Aude Lejeune et Nathan Ferret d'avoir accepté d'être membres du jury de ma thèse.

Parce qu'il aurait pu figurer comme « directeur de thèse intérimaire » – qui aurait été placé alors dans une très longue précarité de l'emploi – je remercie chaleureusement et sincèrement Tristan Haute qui a accompagné mes premiers pas dans le syndicalisme, qui m'a intéressée à la recherche, m'a partagé les « ficelles du métier » syndical et académique et initiée au monde du CERAPS, a relu tous mes articles et qui m'a permis de grandir comme chercheuse et comme syndicaliste.

Tous mes remerciements vont également à Sophie Ranchy et à l'équipe de l'Ecole Doctorale : Françoise Vanhulle et Neve Casene dont le travail de l'ombre d'accompagnement des doctorant.es a été plus que précieux et dont la bienveillance n'a d'égale que leur sentiment de responsabilité vis-à-vis de nous. L'aboutissement de cette thèse leur doit beaucoup.

Et parce que « procédure est sœur jumelle de la liberté », il me faut remercier toute l'équipe administrative du CERAPS, ces agent.es dévoué.es sans qui nous chercheur.ses ne serions rien. Tous mes remerciements vont bien évidemment à l'exceptionnel Younes Haddadi,

à Antoine, Léa, Thomas, Soëzic et avec une pensée toute particulière pour Loïc et son travail de retouche et d'impression. Je remercie également les personnels du service informatique, et notamment Pascal Planckaert, Nathalie Blondelle et David Macq qui ont sauvé mon été de rédaction et m'ont permis de travailler durant ces six années. Un merci également à Brigitte de nous offrir un espace de travail agréable et pour ses « ça va ? » quotidiens.

En-dehors de l'institution académique, je ne saurais décrire la gratitude que j'ai envers les personnes qui ont accepté de se prêter au jeu de l'enquête sociologique. Je remercie très sincèrement mes « enquêté.es » : les livreurs et livreuses, les développeur.ses, *game-designer*, *technical artist*, *programmeur.ses*, *graphistes*, *level designer* et tous les autres, les syndicalistes, les militant.es, les élu.es qui ont accepté de se livrer en entretien ou m'ont laissée les observer. Je les remercie d'avoir cru en l'utilité de cette recherche, parfois même plus que moi et leur enthousiasme a été un véritable encouragement. Je souhaite partager la profonde admiration que j'ai pour ces militant.es combatif.ves et dont j'espère recroiser le chemin dans les luttes. Je remercie particulièrement Ludo, les deux Antoine et Fox pour leurs réponses à mes nombreuses questions de dernière minute.

Il est difficile de « classer » les remerciements par ordre tant chaque personne est importante mais celui-ci tient une place de choix. Au plus chic des livreurs, au plus soin des bibliothécaires, au meilleur camarade de confinement et de concerts, à celui-ci avec qui j'ai partagé le *Cash Investigation* sur Deliveroo, à celui qui a suivi cette thèse de la première à la dernière minute, avec toujours des avis tranchés et une maîtrise inégalée des outils numériques, mes plus sincères remerciements à Hadrien (et Mémède).

Je remercie les soutiens des dernières minutes et les ultimes relectures : Marie, Leïa, Salomé, Clothilde, Camille, Solène, Héloïse, Anaïs, Noémie, Gab, Fabien, Sasha. Avec une gratitude et un remerciement tout particulier pour Henri. Je remercie également une grande partie de ces dernières pour la whispérisation des entretiens et pour l'aide dans les retranscriptions merci à Héloïse, Clothilde, Camille, Chloé, Nicolas, Léopold, Keo, Théau, Alix, Quentin. Je remercie particulièrement Salomé pour l'accompagnement de résidence d'écriture et l'apprentissage de la course.

Parce que cette thèse prouve l'importance du collectif de travail, je remercie mon duo du bureau R 3.17. Merci à Pauline et Pierre pour leur écoute, leur soutien, l'imposition d'un cadre de travail (parfois) sérieux, les rires, les discussions politiques, l'agence gauche presse, les

bonbons et les kebabs. Plus qu'un de l'autre côté de la barricade, on t'attend ! Je remercie également nos brillant.es et lé-gen-dai-res voisin.es du bureau Code Lyoko, merci de votre accueil pendant les moments de solitude l'été. Je remercie les collègues du CERAPS et les camarades du collectif des précaire s : merci aux premier.es de m'avoir assuré de confortables conditions de travail ; merci aux second.es d'avoir permis qu'elles soient maintenues. Je remercie particulièrement Margot, Lucie et Donatien pour m'avoir montré qu'on pouvait être de brillant.es chercheur.ses tout en étant d'incroyables militant.es : vous avez été un exemple pour moi et avez marqué mon doctorat lors de votre passage au CERAPS. Merci aux participant.es des journées d'écriture et à Margot Dazey pour les avoir organisées : certaines parties de cette thèse leur doivent beaucoup.

Je remercie l'équipe du RT18 : merci aux doctorant.es du SYMETT de m'avoir permis de participer à votre ouvrage collectif qui m'a énormément aidé à réfléchir à mon positionnement sur le terrain et merci à Sophie Bérout de m'avoir suggéré d'y participer. Merci aux coordinateur.ices du dossier dans *Terrains et Travaux* de m'avoir permis de publier mon second article sur un sujet aussi central que la grève et à Baptiste Giraud pour ses relectures. Je remercie particulièrement Camille Dupuy pour ses commentaires précis et pertinents lors des comités de suivi de thèse qui m'ont beaucoup aidée dans la rédaction de cette thèse. Je remercie Willy, pour l'organisation de la JE et la co-organisation de notre ouvrage collectif sur le syndicalisme et les coopératives ; ça a été une belle première aventure et ton exigence et ta rigueur ont forgé mon admiration.

Pour avoir partagé avec moi des luttes et continué à les mener quand je ne le pouvais plus, tous mes remerciements et mon admiration vont à mes camarades : les syndicalistes de Solidaires étudiant.es, de Sud éducation 59 et de la section Université de Lille, de Solidaires avec qui j'ai lutté et qui m'ont formée ; mes camarades de l'UCL qui m'ont tant appris, un merci particulier à Ben pour les articles sur les livreurs dans AL et à Adèle pour les explications sur le fonctionnement de la CGT. Un immense merci à Quentin, mon « estimé » camarade, mon partenaire d'animés et dont la sagesse politique a été un horizon ; merci pour tes précieux conseils. Merci à mes camarades du CLLF pour m'avoir redonné l'enthousiasme des débuts de militantisme et pour tant d'adelphité et de bienveillance. Merci également à la team Drag Race, Sun, Alicia, Yolène, Lazuli, Clément, Elodie, pour le soutien lors de l'ultime été que vous avez sauvé. Merci à Mona et Aurore pour les séances de travail de ce dernier été ; merci à Salomé et

Mimosa pour le soutien et la mer. Un grand merci à Clément et Sarah (et Frida) pour l'accueil dans votre maison, vous avez sauvé cette rédaction.

Mon appropriation du droit n'aurait pas été le même sans *Vie Publique* et sa fantastique rédac-cheffe Florence Martini, la meilleure maîtresse de stage, merci.

Pour des remerciements plus intimes, qui là encore ne saurait apparaître par ordre d'importance, je remercie d'abord mes colocataires : Anna, Bahija, Sasha, Croki et Bloom sans qui ces dernières semaines auraient pu être un enfer sans leur calme, leur sérénité, leur amour et leur soutien. Merci de m'avoir supportée (dans tous les sens du terme), d'avoir apporté de la joie, des repas, des rires et calmé les angoisses. Merci de m'avoir offert un foyer.

Je remercie le SVM (et LB) crew, mes amies d'enfance, qui sont présentes depuis plus de 20 ans à mes côtés, qui me montrent l'exemple par leurs succès, leur détermination, leur force, leur courage, leurs ambitions collectives et personnelles et la sororité qu'elles mettent en œuvre au quotidien. Merci pour les nombreuses visio, les encouragements, les très nombreuses larmes et les pauses estivales dans cette rédaction de thèse. Merci d'avoir cru dans mes capacités quand j'en doutais.

Merci à toutes mes ami.es pour leur amitié bienveillante et leur soutien, la liste est trop longue mais iels se reconnaîtront. Je remercie également ceux qui ont partagé avec moi un bout de ce chemin avant de le quitter pour ce qu'ils m'ont apporté.

Merci à mes parents et beaux-parents, pour leur soutien toutes ces années et particulièrement lors des derniers moments de thèse ; merci des corrections, de m'avoir écoutée me plaindre, offert une résidence d'écriture, emmenée en week-end et conseillé dans ce monde de l'ESR, qui est le vôtre. Merci à mes petits frère et sœur pour les week-ends en Ardèche. Un merci tout particulier à Charlotte, ma sœur jumelle, pour les nombreuses séances de psy gratuites par échanges vocaux, pour sa bienveillance en toute circonstance et d'avoir cru en moi. Merci à mes autres beaux-parents de m'avoir accueillie dans leurs vies, offerts des week-ends où travailler au calme et pour leurs encouragements.

Un merci tout particulier à ma mamie, mon soutien de la première heure pour son amour inconditionnel et pour avoir sauvé cette rédaction de thèse malgré ce que ça te coûtait. Merci de ton ouverture d'esprit, de ton adaptabilité et de m'avoir accueillie quand j'en avais besoin.

Cette thèse te doit beaucoup. Je ne peux terminer ces remerciements sans mentionner mon grand-père, Jean, mon premier admirateur qui aurait tant voulu être présent à la soutenance de cette thèse pour filmer avec son caméscope. Tu me manques chaque jour et je te dédie cette thèse, à toi qui te souvenais de tes origines minières et qui écoutait Jean Ferrat, je sais que tu avais à cœur la justice sociale.

Enfin, pour m'avoir soutenue et supportée durant cette dernière année de thèse, pour sa bienveillance, son soutien et sa détermination, dans la vie comme dans les luttes, je tiens à remercier Louise, dont la promesse d'un futur à ses côtés m'a permis d'aller jusqu'au bout de cette thèse.

Liste des sigles

AC! (Agir ensemble contre le chômage !)

Accre (Aide aux Chômeurs Créateurs et Repreneurs d'Entreprises)

ADI (Agence de l'Informatique)

AG (Assemblée générale)

AMAL (Association de mobilisation et d'accompagnement des livreurs)

API (Association des Plateformes d'Indépendants)

APOM (Association des Producteurs d'Œuvres Multimédia)

ARPE (Autorité des Relations sociales des Plateformes d'Emploi).

ASSO (Action des Salarié.es du Secteur Associatif)

ATTAC (Association pour la Taxation des Transactions financières et pour l'Action Citoyenne)

AWI (Amazon Workers International)

BTP (Bâtiments et Travaux Publics)

CAVAL (Coordination d'Actions Vers l'Autonomie des Livreurs)

CCNTR (Convention Collective Nationale des Transports Routiers et activités auxiliaires de transport)

CCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras)

CDD (Contrat à durée déterminée)

CDI (Contrat à durée indéterminée)

CE (Comité d'Entreprise)

CE (Commission Exécutive)

CERFA (Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs)

CES (Confédération européenne des syndicats)

CFDT (Confédération française démocratique du travail)

CFE (Cotisations Foncière des Entreprises)

CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres)

CGT (Confédération Générale du Travail)

CGT-SAP (Confédération Générale du Travail – Services à la Personne)

CIJV (Crédit d'impôt du jeu vidéo)

CLAP (Collectif Autonome des Livreurs de Paris/Plateformes)

CLAS42 (Collectif des Livreurs Autonomes de Saint-Etienne)

CNC (Centre national du cinéma et de l'image animée)

CNET (Centre National des Etudes en Télécommunication)

CNL (Collectif National des Livreurs)

CNN (Conseil National du Numérique)

CNT (Confédération Nationale du Travail ou Confederación Nacional del Trabajo)

CNT-SO (Confédération Nationale des Travailleurs-Solidarité Ouvrière)

CPME (Confédération des Petites et Moyennes Entreprises)

CRE (Conseils représentatifs des employés)

CSE (Comité social et économique)

CSL (Confédération des Syndicats Libres)

DLAJ (Droits Libertés et Actions juridiques)

DLC (Downloadable content)

DP (Délégué du personnel)

DRH (Directeur.ice des ressources humaines)

EGDF (European Games Developer Federation)

ENJMIN (École nationale du jeu et des médias interactifs numériques)

ETI (Entreprise de Taille Intermédiaire)

ETTAM (Employé Technique Technicien et Agent de Maîtrise)

FAJV (Fonds d'Aide au Jeu Vidéo)

FAQ (Foire aux Questions)

FNAE (Fédération Nationale des Auto-entrepreneurs et micro-entrepreneurs)

FNSAC- CGT (Fédération nationale des syndicats du spectacle de l'audiovisuel et de l'action culturelle - CGT)

FNTR (Fédération Nationale des Transports Routiers)

FO (Force Ouvrière)

FSE (Fédération Syndicale Etudiante)

GDC (Game Developers Conference)

GRESEA (Groupe de Recherche pour une Stratégie économique alternative)

GWU (Game Workers Unite)

IDCC (Identification des Conventions Collectives)

IFIC (Institut pour le Financement du Cinéma et des Industries Culturelles)

IGDA (International Game Developers Association)

INA (Institut National de l'Audiovisuel)

INV-FO (Intersyndicale nationale VTC – Force Ouvrière)

IRP (Instances représentatives du personnel)

ITF (International Transport Workers' Federation)

IUT (Institut universitaire de technologie)

JINT (Journées Individuelles Non Travaillées)

LFI (La France Insoumise)

LGBT+ (Lesbienne, Gay, Bi, Trans)

LOM (Loi Orientations et Mobilités)

LPT (Labour Process Theory)

LR (Les Républicains)

MEDEF (Mouvement Des Entreprises de France)

NAF (Nomenclature d'activités françaises)

NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)

NFP (Nouveau Front Populaire)

NPA (Nouveau Parti Anticapitaliste)

NSTS (Nouveau Statut du Travail Salarié)

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques)

ONG (Organisation Non Gouvernementale)

ONISEP (Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions)

OQTF (Obligation de Quitter le Territoire Français)

PCF (Parti Communiste Français)

PDG (Président.e Directeur.ice Général.e)

PIT (Plan Informatique pour Tous)

PME (Petite ou Moyenne Entreprise)

PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi)

PTT (Postes, Télégraphes et Télécommunications)

R&D (Recherche & Développement)

ReAct (Réseau pour l'action collective transnationale)

RH (Ressources Humaines)

SAS (Société par action simplifiée)

SCALA (Syndicat des Coursiers Autonomes de Loire-Atlantique)

SCVG (Syndicat des Coursiers à Vélo de Gironde)

SELL (Syndicat des Editeurs de Logiciels de Loisir)

SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance)

SNJV (Syndicat National du Jeu Vidéo)

SSII (Société de Services en Ingénierie Informatique)

STJV (Syndicat des Travailleur.ses du Jeu Vidéo)

SUD (Solidaires Unitaires et Démocratiques)

TCL (Transports en Commun Lyonnais)

TDU (Trade Union Congress)

TIC (Technologies de l'Information et de la Communication)

UD (Union départementale)

UE (Union Européenne)

UGT (Unión General de Trabajadores)

UL (Union Locale)

UNEF (Union nationale des étudiants de France)

UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes)

URSSAF (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales)

US (Union Syndicale)

VTC (Voiture de Transport avec Chauffeur)

WiG (Women in Games)

Usage de l'écriture inclusive

Cette thèse est rédigée en écriture inclusive, c'est-à-dire que le langage est « neutralisé » afin d'inclure les deux genres auxquels les individus sont socialement assignés. Le masculin dit « neutre » est utilisé pour des termes comme « individu » ou « sans-papiers », dans des intitulés repris (nom de collectif par exemple) ou lorsque le groupe ou la personne désigné est intégralement perçu comme masculin. Etudiant des groupes principalement composés d'hommes, il n'était pas évident d'user de l'écriture épicienne, car cela aurait pu, plutôt que participer à mieux représenter les femmes et minorités de genre, masquer leur absence et faire croire à la mixité de l'activité. J'ai finalement fait le choix de ne pas en exclure *a priori* les femmes et minorités de genre, notamment lorsque les dynamiques décrites n'étaient pas décrites au prisme du genre et parce qu'elles font partie de mon échantillon d'enquêtés.es, malgré leur nombre minoritaire.

Introduction

Le 15 octobre 2024, un piquet de grève est organisé devant le siège d'Ubisoft à Saint-Mandé. L'intersyndicale STJV-Solidaires-CFE-CGC a déposé un préavis de grève de trois jours en réponse à l'annonce d'Yves Guillemot, le PDG de l'entreprise, d'un retour au 100% présentiel pour les travailleur.ses du groupe. L'un des délégués syndicaux du Syndicat des Travailleur.ses du Jeu Vidéo (STJV) prend la parole face à la centaine de personnes présentes : « *le fait que vous fassiez grève est un fait historique. Le fait de grève existe depuis la Grèce antique, c'est ce qui a permis les congés payés en 1936. Notre industrie a été considérée pendant longtemps à côté de l'Histoire et de la grande marche de l'histoire humaine, mais c'est faux et votre présence aujourd'hui en est la preuve.* »¹. Le délégué syndical de Solidaires informatique lui succède, lançant à ses collègues « *nous sommes les ouvriers du jeu vidéo* »².

Quelques années plus tôt, le 8 mai 2017, une dizaine de livreurs à vélo étaient présents en tête de cortège lors du rassemblement parisien du Front Social arborant une banderole « *La rue est notre usine* »³. Le 11 mai 2017, ces militants du tout nouveau Collectif des Livreurs Autonomes de Paris (CLAP) manifestent place de la République contre la plateforme de livraison Deliveroo aux côtés de de la CGT commerce et services et de SUD commerces. Sur leur banderole, il est inscrit « *Les forçats du bitume relèvent la tête* »⁴.

De telles références à l'univers ouvrier par ces travailleurs mobilisés peuvent étonner : *a priori*, les développeur.ses de jeux vidéo et les livreur.ses à vélo évoluant au sein de *start-ups* de la « tech » sont bien loin du travail ouvrier en usine ou à la chaîne. Loin d'être isolée, cette rhétorique fait écho à toute une littérature décrivant l'émergence d'un « cyber prolétariat »

¹ Prise de parole de Nathan, notes de terrain, piquet de grève devant le siège d'Ubisoft, Saint-Mandé, le 15/10/2024.

² Prise de parole de Salah, notes de terrain, piquet de grève devant le siège d'Ubisoft, Saint-Mandé, le 15/10/2024.

³ « Le CLAP : les livreurs à vélo parisiens contre-attaquent - « On est les victimes les plus visibles de la politique d'Emmanuel Macron puisqu'elle nous affecte directement » ». *lundimatin*. <https://lundi.am/Le-CLAP-les-livreurs-a-velo-parisiens-contre-attaquent> (20 septembre 2020).

⁴ « "Les forçats du bitume relèvent la tête" : des coursiers manifestent à Paris contre Deliveroo | Les Inrocks ». <https://www.lesinrocks.com/.https://www.lesinrocks.com/actu/les-forcats-du-bitume-relevant-la-tete-des-coursiers-manifestent-paris-contre-deliveroo-45951-12-08-2017/> (9 novembre 2019).

(Dyer-Witheford) attestant du développement d'une nouvelle forme de « capitalisme numérique ». Ces reconfigurations socio-économiques ont été étudiées par de nombreux.ses auteur.ices souhaitant réactualiser les analyses marxistes de l'exploitation et de la plus-value à l'épreuve du travail digital et de l'extraction des données personnelles ou de l'information. Il existe un certain nombre de définitions : des auteur.ices parlent de « capitalisme de plateforme » (Srnicek, 2017 ; Abdelnour, Bernard, 2018), de « capitalisme informationnel » (Castells, 1998, Fuchs, 2014), de « capitalisme cognitif » (Moulier Boutang, 2007 ; Vercellone, 2008) ou encore de « capitalisme de surveillance » (Foster, Chesney, 2014 ; Zuboff, 2020). Ces différentes terminologies se distinguent entre une critique locale particulièrement liée aux technologies numériques (capitalisme de plateforme) et une critique globale, que Sébastien Broca nomme « métacritique ». Cette dernière serait une analyse plus globale du capitalisme contemporain (capitalisme numérique ou cognitif), qui met en avant « la centralité des technologies numériques et des firmes technologiques dans la logique générale du processus d'accumulation » (Broca, 2022 : 172). Entre les deux, la notion de capitalisme de surveillance permet de décrire une logique d'exploitation des données en l'inscrivant dans une logique globale. Il me semble que la notion de « capitalisme numérique » est la plus largement diffusée et est un concept plus vaste qui peut renvoyer aux autres dimensions que je viens d'énumérer. En France, le Centre Internet et Société a par exemple créé le groupe de travail « Capitalisme numérique et idéologies » regroupant les différentes notions précitées.

La notion de « capitalisme numérique » désigne donc à la fois des secteurs particuliers et un devenir global du capitalisme à l'époque contemporaine. Il concerne à la fois des secteurs, comme la *food-tech* et le jeu vidéo, qui sont les pointes avancées de cette transformation des formes d'exploitation, et des dynamiques technopolitiques plus transversales qui se répandent à tous les secteurs (management algorithmique, plateformes/ubérisation, valorisation des *data*, etc.). En cela, les dynamiques observées dans ces secteurs menacent de se diffuser à d'autres secteurs professionnels.

L'industrie du jeu vidéo illustre parfaitement cette extension capitaliste permise par le numérique. Parce qu'elle « recrute dans la culture même qu'elle a créée » et parce qu'un ensemble de « *prosumers* »⁵ – sorte d'armée de réserve d'amateur.ices – fournissent une activité

⁵ Contraction de « *producer* » (producteur) et « *consumer* » (consommateur).

productive non-rémunérée dans le développement des jeux (Dyer-Witthford, 2002), l'industrie vidéoludique brouille les frontières entre travail et loisir et entre production et consommation. La production de jeu n'épouse pas les contours de la manufacture : si elle produit des supports physiques (jeux, consoles, manettes), ses produits sont de plus en plus « immatériels », les jeux vidéo se téléchargeant principalement en ligne *via* des plateformes de distribution comme *Steam*. Le jeu vidéo serait donc l'illustration même de l'extension du capitalisme à des sphères ludiques et domestiques, permettant également l'émergence d'« utopies » dissidentes (le *hacking*). Ce déploiement est permis en partie par le développement de technologies de plus en plus performantes. En quelques dizaines d'années, le jeu vidéo en France est passé d'un support d'arcade importé des États-Unis (Sidre, 2020) à des plateformes en ligne proposant des jeux immersifs ou en réalité virtuelle. Le jeu vidéo est un secteur de constante innovation technologique, on peut penser à son usage précoce de l'Intelligence Artificielle (IA) par exemple. Il contribue même au développement de nouvelles technologies en imposant une constante amélioration des supports de jeux ou de réseaux, ce qui entraîne d'importants transferts de technologies vers d'autres secteurs (Simon, 2022). Le jeu vidéo illustrerait un renouveau du capitalisme contemporain, reposant largement sur des nouvelles technologies et fabriquant des biens très largement immatériels (Dyer-Witthford, de Greuter, 2009), à l'aide de travailleur.ses qualifié.es maîtrisant les outils numériques, très loin de la figure de l'ouvrier subordonné.

Le secteur des plateformes de livraison s'inscrit dans ce qui a été nommé, depuis la moitié des années 2010, un phénomène d'« ubérisation » qui menace de s'étendre à l'ensemble des activités de services, même les plus qualifiées. L'ubérisation désigne la remise en question de structures économiques traditionnelles par la mise en relation directe des clients et des prestataires *via* des plateformes numériques⁶. La création d'un nouvel intermédiaire – la plateforme – grâce aux outils numériques se traduit également par un contournement du salariat par le recours à des travailleur.ses indépendant.es. Ce modèle économique est d'autant plus scruté qu'il menace la norme salariale et les protections et droits collectifs qu'il garantit.

Si des auteur.ices suggèrent qu'une nouvelle « classe ouvrière » ou « cyber-prolétariat » émergerait de ce nouveau capitalisme, ces travailleur.ses semblent pourtant différent.es des

⁶ « Qu'est-ce que l'ubérisation ? vie-publique.fr ». 2023. <https://www.vie-publique.fr/fiches/270196-quest-ce-que-luberisation> (2 mars 2025).

ouvrier.es regroupé.es au sein de la manufacture industrielle. Leurs conditions de travail semblent effacer le rapport salarial qui s'était institutionnalisé sous le capitalisme industriel (Didry, 2016). L'organisation « immatérielle » est effectivement incompatible avec les techniques de management tayloristes ou fordistes qu'on retrouvait dans l'organisation manufacturière du travail à la chaîne (Hardt, Negri, 2000). L'autonomie, la prise d'initiative et le management horizontal sont aux fondements de l'organisation du travail dans ces secteurs innovants, à l'image d'autres activités où adviennent les valeurs « post-matérialistes » ou « post-fordistes » redonnant aux salarié.es la maîtrise de leur travail (Linhart, 2018 ; Méda, 2021).

Concernant le jeu vidéo, Nick Dyer-Withefort écrit dès 2002 que « l'industrie du jeu est une arène centrale pour l'expérimentation du travail en équipe, le leadership charismatique, les emplois du temps ultra-flexibles, les bureaux paysagers ouverts, les hiérarchies aplaties, les *stock-options*, une gestion participative des ressources humaines et un ethos du "travail comme jeu" » (Dyer-Withefort, 2002 : 57). Le « travail libéré » serait donc devenu un vecteur d'épanouissement et rendrait inutile toute demande de réduction de la place du travail dans la vie des individus (Cingolani, 2012 ; Méda, 2021). Le jeu vidéo est à l'image des *start-up* qui seraient le « nouveau visage du capitalisme » (Flécher, 2021) et regroupent des cadres qualifié.es évoluant dans des environnements de travail stimulants et « pacifiés » (Flécher, 2019).

Dans le secteur de la livraison, le rapport de subordination qui lie la plateforme au travailleur est masqué par le recours à l'auto-entrepreneuriat et la main d'œuvre flexible entretient un rapport individualisé aux donneurs d'ordre (la plateforme et le client). Les travailleur.ses éclaté.es spatialement ne partagent pas d'espace de travail commun, ce qui empêcherait la constitution d'un collectif de travail. Comme dans le jeu vidéo, l'incorporation d'une « logique entrepreneuriale » par la promotion d'une « économie collaborative » (Lambrecht, 2016) masque la « condition salariale » de ces travailleur.ses qui peuvent davantage se penser comme des entrepreneurs que comme des employé.es.

Jeux vidéo et livraison de plateforme semblent donc être deux secteurs qui s'éloignent du prolétariat industriel. Pourtant, les deux secteurs ont connu d'importants conflits collectifs ces dernières années, notamment par le recours à la grève. Comment expliquer l'émergence de conflits grévistes dans des univers aussi éloignés du « compromis fordiste » durant lequel la

grève était un mode de régulation conflictuel des rapports sociaux (Grelet, Eff, Patouillard, 2004) ? De quelle manière fait-on grève sous le capitalisme numérique ? L'existence de conflits collectifs dans ces deux secteurs m'amène à proposer, dans ce travail de recherche, une comparaison des dynamiques de mobilisation collective au sein de deux secteurs du « capitalisme numérique » pour en questionner les conditions de possibilité.

S'ils semblent tous deux se situer dans le capitalisme numérique, ces deux secteurs sont aussi très éloignés – tant en termes d'activité, de qualifications, de profils de travailleur.ses ou de statut d'emploi – et témoignent de l'hétérogénéité de cette nouvelle économie. On peut schématiser le travail digital selon un critère d'échelle et un critère de qualification (Figure 1).

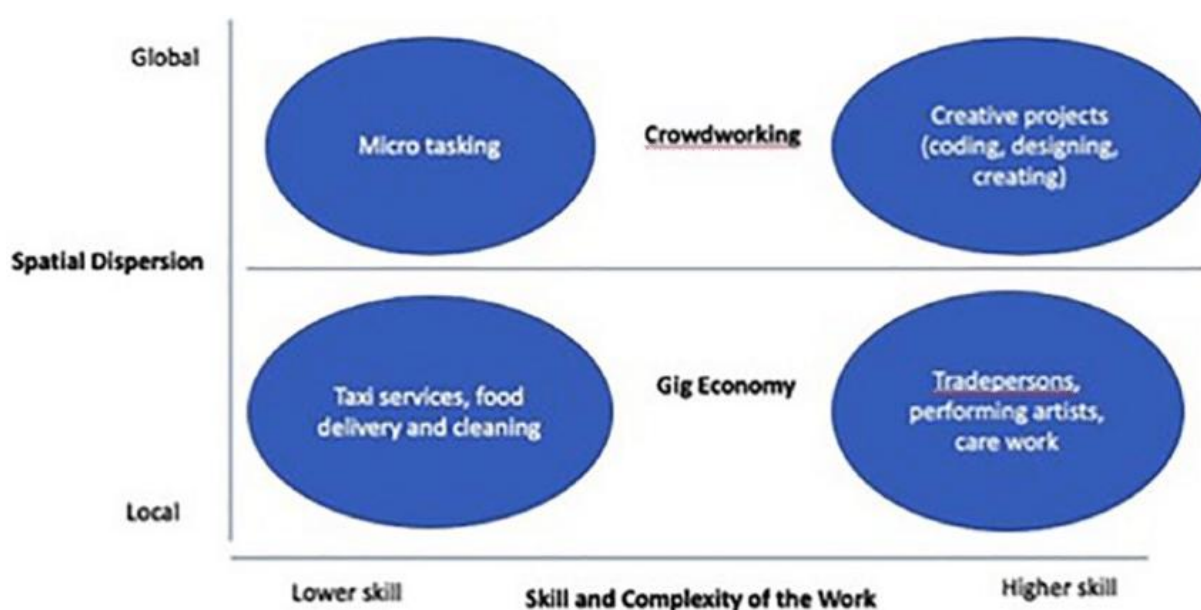


Figure 1. Adapté du rapport "The Social Protection of Workers in the Platform Economy." Brussels: European Parliament, Policy Department A: Economic and Scientific Policy. November 2017 (Vallas, 2018)

L'activité de livraison est locale et peu qualifiée ; la production du jeu vidéo est globale et qualifiée. Comparer des espaces professionnels situés à deux pôles opposés du capitalisme numérique permet d'en questionner l'unité : observe-t-on des dynamiques conflictuelles similaires dans les deux secteurs malgré leurs apparentes différences ? Ces différences ou ces similarités peuvent amener à des conclusions plus générales applicables à d'autres secteurs présentant des variables explicatives similaires. Qu'est-ce que les « forçats du bitume » et les « ouvriers du jeu vidéo » ont à nous apprendre des nouvelles formes que prend la conflictualité au travail ?

L'objectif de cette thèse est donc de proposer une analyse des renouvellements que connaissent les conflictualités au travail et les mobilisations collectives dans des secteurs emblématiques du capitalisme numérique. Elle repose sur une enquête qualitative menée depuis 2018 à l'aide d'observations, de dépouillement de presse et d'entretiens sur deux terrains : la production vidéoludique et la livraison à deux roues.

Cette introduction entend préciser les contours de ce questionnement empirique. Pour cela, je commencerai par présenter la littérature concernant le capitalisme de plateforme et les mobilisations collectives au travail, afin d'en souligner les apports mais aussi les points aveugles. Dans ce travail de recherche, je propose de penser ensemble les trajectoires d'institutionnalisation, les formes de conflictualité et les logiques de représentation du travail. Pour cela, je m'inscris dans la démarche de Pierre Rouxel et Karel Yon qui défendent une analyse des engagements au travail au sein du capitalisme transnational « au croisement de trois réalités : le procès de travail, les ordres politico-juridiques localisés, les propriétés sociales des salariés » (Rouxel, Yon, 2024 : 12). En prenant comme variable les conditions de travail, les parcours des individus et les relations professionnelles, je propose une analyse tridimensionnelle des conflictualités au travail qui me permet de proposer un cadre analytique à mon objet et une problématique pour l'étudier. J'aborde ensuite la méthodologie développée et les terrains étudiés, ce qui me permet d'opérer un retour réflexif sur ma position de chercheuse en soulevant les questionnements épistémologiques que l'enquête a fait émerger. Cette introduction se termine par une exposition du plan de la thèse pour en présenter l'articulation.

I. Étudier la conflictualité par l'organisation du travail

Je propose d'abord de partir de la littérature qui se rattache à la sociologie du travail. Il me semble que cette littérature a spécifiquement pensé les mutations contemporaines du travail, notamment parce que la formulation de l'avènement d'un « capitalisme de plateforme » a renouvelé une approche marxiste du travail. Une production foisonnante, principalement dans le monde académique anglo-saxon, porte sur les reconfigurations des formes d'exploitation, mais aussi des résistances, au sein de l'économie numérique. Parce que ces études sont variées, portent sur divers secteurs professionnels et soulèvent un nombre important d'enjeux, elles

constituent le point de départ de cette comparaison et font office de littérature de référence à partir de laquelle développer mon propre positionnement.

I.1. Deux terrains emblématiques des reconfigurations du capitalisme

La comparaison des secteurs du jeu vidéo et de la livraison paraît d'autant plus pertinente qu'elle a déjà fait l'objet d'une attention académique. Jamie Woodcock, un chercheur britannique, a mené des enquêtes d'abord auprès de livreur.ses de plateformes puis de travailleur.ses les jeux vidéo afin de saisir la manière dont des résistances émergent en réponse à des formes spécifiques d'exploitation et de contrôle managérial (Englert, Woodcock, Cant, 2020 ; Woodcock, 2014).

Jamie Woodcock, qui se définit comme sociologue-militant, justifie de son intérêt parce qu'il s'agirait des terrains d'émergence d'une « nouvelle classe ouvrière » qui seraient particulièrement révélateurs des dynamiques à l'œuvre au sein du capitalisme numérique : atomisation des travailleurs ; émergence de statuts d'activité hors du salariat ; management algorithmique ; forte présence des outils techniques dans l'organisation du travail ; brouillage des frontières entre travail et hors-travail et faiblesse des relations professionnelles. Il va même plus loin : en conclusion de son ouvrage *The Fight Against Platform Capitalism: An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy*, il explique pourquoi il est important de s'intéresser aux luttes au sein du capitalisme de plateforme. Il écrit : « le travail de plateforme est un laboratoire pour le Capital. Il fournit un terrain de test sur lequel de nouvelles compositions techniques sont expérimentées. Le succès ou l'échec de ces « tests » ont des implications bien au-delà de l'économie de plateforme » (Woodcock, 2021 : 89). Les capacités des travailleur.ses à résister au développement toujours plus agressif d'un capitalisme en constante quête de renouvellement (ou d'un « nouvel esprit » (Boltanski, Chiapello, 1999) dirait-on en France) pourraient empêcher son extension à d'autres secteurs. D'une certaine manière, le capitalisme de plateforme augurerait le « futur du travail » (Carbonell, 2022).

Afin d'enquêter sur ces capacités de résistance, Jamie Woodcock s'est engagé professionnellement dans ces secteurs et a même participé à en organiser la contestation. Avec James Wood et Callum Cant, il a participé à la création d'une branche « Coursiers et logistique »

du syndicat IWGB⁷ à Londres, en 2016, mais aussi, en 2018, à la création du *Game Workers Unite* dans l'industrie du jeu vidéo.

Ces trois chercheurs sont également les animateurs du site web à visée internationale *Notes from below*, qui explique élaborer une méthode d'enquête militante afin d'atteindre l'émancipation des travailleurs du capitalisme et de l'État⁸. En France, le collectif et média *Plateforme d'Enquêtes Militantes*, actif de 2016 à 2020, reprend également la méthode de l'enquête militante en s'intéressant au secteur de la logistique (Benvegny, Gaborieau, 2017) et de la livraison à la demande⁹. L'intérêt « stratégique » que ces secteurs revêtent pour des chercheur.ses et militant.es désireux.ses d'analyser et de porter le mouvement ouvrier serait révélateur de dynamiques de mobilisation analogues dans ces secteurs, en dépit de leurs différences, qui seraient annonciatrices de nouvelles manières de résister.

I.2. L'opéraïsme digital : des enquêtes militantes pour révéler la composition de classe

En effet, ces auteurs se réclament de la tradition de l'« opéraïsme digital », héritiers du courant italien opéraïste (« ouvrieriste », en italien *operaismo*) développé dans les années 1960-70 autour de Mario Tronti et Toni Negri. Ces chercheurs-militants contemporains ont réactualisé la méthode de l'« enquête ouvrière » pour enquêter sur le travail digital. L'objectif est à la fois sociologique et politique : l'intervention par la pratique de l'enquête ouvrière doit permettre « l'accompagnement des luttes ouvrières et la production, en situation, d'une réflexivité collective susceptible de renforcer l'autonomie politique du travail face au capital »¹⁰ (Yon, 2022 : 4).

⁷ *Independent Workers' Union of Great Britain*.

⁸ « Notes From Below ». *Notes From Below*. <https://notesfrombelow.org/> (17 octobre 2019).

⁹ En relayant le blog tenu par un militant du CLAP (Collectif des Livreurs Autonomes de Paris) qui participe au collectif « La rue est notre usine » : « La Rue est notre Usine ». 2019. *La Rue est notre Usine*. <https://larueestnotreusine.wordpress.com/> (1^{er} septembre 2020).

¹⁰ On retrouve en France une tradition assez proche avec l'interventionnisme sociologique porté par Alain Touraine, qui est la mise en pratique de la théorie de l'« actionnalisme » qui cherche à lier l'existence d'acteur.ices et de logiques d'action, et s'appuie pour cela les capacités réflexives des acteur.ices. La finalité de cette forme d'auto-analyse est de renforcer la participation aux luttes tout en étant aussi analytique. Cependant, pour Olivier Cousin et Sandrine Rui, avec la perte de centralité des mouvements sociaux, « la méthode a délaissé l'objectif d'une augmentation des capacités d'action et fait place à une finalité essentiellement analytique » (Cousin, Rui,

Les intellectuel.les de ce mouvement militant ont historiquement développé des pratiques d'enquêtes militantes au sein des usines en expansion dans les années 1950-60. Après l'éclatement de révoltes et d'émeutes dans les usines (Ricciardi, 2019), les opéraïstes identifient une nouvelle figure : celle de l'ouvrier-masse. Cet ouvrier « sans qualité » des chaînes de production, culturellement étranger aux traditions du mouvement ouvrier, se distingue par son refus de jouer les règles des relations industrielles, c'est-à-dire d'accepter le *leadership* des organisations syndicales et la défense de revendications négociables avec le capital (Alquati, 2019 in Yon, 2022 : 3). Concrètement, les opéraïstes considèrent que les syndicats reflètent, dans les années 60, les intérêts des seuls ouvriers qualifiés, intégrés au capitalisme industriel et que la conflictualité ouvrière se développe désormais de façon autonome, hors des syndicats. Ils proposent d'envisager les rapports entre organisation du travail, mutations économiques, évolutions techniques et subjectivité des travailleurs : « à travers les révoltes de l'ouvrier-masse se manifeste la dialectique de la composition de classe : les réorganisations technico-productives au sein de l'usine impliquent une nouvelle composition technique de la force de travail, laquelle va de pair avec l'émergence d'une nouvelle subjectivité politique » (Yon, 2022 : 3.).

En suivant cette logique évolutionniste, si aujourd'hui le capitalisme est devenu digital, le potentiel de révolte anticapitaliste devrait se trouver au cœur même de ce capitalisme numérique, parmi celles et ceux qui sont exploité.es dans ces nouvelles conditions socio-techniques. Le capitalisme numérique pourrait donc être le foyer même des révoltes ouvrières futures. En reprenant l'idée marxiste selon laquelle le Capital produit ses propres contradictions, les opéraïstes digitaux considèrent que c'est l'organisation du travail qui rend possible des contestations. Leur étude de la « composition de classe », qui prend en compte la composition, technique, politique et sociale, suppose l'émergence d'un nouveau profil de travailleur.se, critique vis-à-vis de son activité qui aurait recourt à des formes de contestations plus « radicales ». Les formes que prend la mobilisation – par l'usage des outils numériques ou le rejet des syndicats traditionnels – reflètent les conditions sociotechniques du travail. Jamie Woodcock explique qu'au sein du *Game Workers Unite*, l'univers du jeu est mobilisé dans les formes contestataires, que ce soit dans le « *branding* » (Woodcock, 2020b) – logos avec une

2011, p.526) et elle est peu répandue au-delà du CADIS (Centre d'analyse et d'intervention sociologique, EHESS) qu'a fondé Alain Touraine.

manette de jeu – ou dans les méthodes organisationnelles – utilisation de Discord, mobilisations en ligne, utilisation accrue des réseaux sociaux, communications autour des nouveaux jeux à caractère politique. Selon lui, c’est même le refus fait au *Game Workers Unite*, par un syndicat « *mainstream* » affilié au TUC (*Trade Union Congress*), de garder leur nom et identité visuelle qui a déterminé le jeune groupe à s’affilier à l’IWGB, les coûts économiques et administratifs de l’indépendance étant trop élevés. Pour lui, c’est le fait d’arriver dans un espace professionnel « vierge » de toute pratique syndicale qui a permis au *Game Workers Unite* d’être construit par les travailleur.ses elles et eux-mêmes, selon des modalités propres à leur milieu professionnel et en faisant preuve de davantage de « créativité » (Woodcock, 2020a).

On peut interroger en ce sens le recours à la grève dans les secteurs étudiés : les profils des travailleur.ses de ces secteurs détermineraient-ils davantage un refus de l’exploitation, notamment du fait de leur forte aspiration à l’autonomie contrariées par un fort contrôle managérial/algorithmique ?

L’opéraïsme digital fournit donc un ensemble assez vaste d’enquêtes empiriques sur les deux secteurs qui permet d’envisager la manière dont l’organisation du travail produit les conditions de possibilité pour les mobilisations. La question de la « composition technique » semble s’inscrire dans une critique (post) marxiste de la technique qu’on retrouve assez classiquement dans la sociologie du travail et qui questionne le rôle de la technique sur les capacités contestataires des travailleur.ses.

I.3. Une compréhension de la mise au travail par la technique

Il me semble que les enjeux que soulève le capitalisme numérique sont indissociables des questions que la sociologie du travail pose historiquement autour du lien entre technique et exploitation. Le capitalisme numérique, parce qu’il soulève la question de la place que prennent les outils numériques dans l’organisation du travail et dans les processus de subjectivation menant à des contestations, est l’occasion de questionner les approches d’autres travaux intéressés à la place des processus d’automatisation (puis de numérisation) dans le procès de travail.

Nombre de recherches, principalement anglo-saxonnes et italiennes, et notamment parmi les opéraïstes cités plus haut, mobilisent les apports de la *Labour process theory* (LPT)

développée dans les années 1970 par Harry Braverman¹¹. Assez méconnus en France, les travaux de ce sociologue marxiste sont un « classique » dans le monde académique anglo-saxon et son approche apparaît pour nombre d’auteurs, après la crise de 2008, comme le seul paradigme capable d’articuler les changements dans le procès de travail avec la financiarisation du capitalisme et la crise de ce dernier (Bouquin, 2022). La théorie du procès de travail décrit la façon dont l’accumulation du capital et la rationalisation de l’organisation du travail modifient la composition de la main d’œuvre (Carbonell, 2023). On retrouve là l’idée qu’on assisterait à une évolution des profils des travailleur.ses.

La théorie du procès de travail propose de s’intéresser à ce que les opéraïstes ont nommé la « composition technique », à l’aide d’un paradigme socio-technique expliquant la reconfiguration des rapports de force en entreprise. L’apport de Braverman est de considérer la machine comme un « artefact social » c’est-à-dire une construction sociale qui intègre dans sa conception les objectifs capitalistes de maximisation de l’extraction de survalueur et le contrôle de la force de travail (Carbonell, 2023). Dans sa lecture de Braverman, Juan Sebastian Carbonell rappelle que pour le père de la *LPT*, la machine est porteuse d’une « multitude de possibilités » mais toujours dans le cadre du rapport de forces entre capital et travail. Les développements ultérieurs de la *LPT* ont montré en quoi la logique du capital influence les décisions technologiques. Cette approche a le mérite de rappeler la place de l’antagonisme entre capital et travail derrière ce qui peut n’apparaître que « technique » et non politique. Elle permet de rappeler que ce sont des décisions humaines et des rapports de pouvoir qui se cachent derrière les formes de contrôle algorithmique.

Quant aux liens entre technologie et résistances, la plupart des sociologues du travail s’accordent sur le fait que les travailleur.ses ne sont jamais totalement subjugué.es par les machines car ils et elles développent toujours des capacités de résistance pour préserver des marges de manœuvre. Alors que ses contemporains s’attachaient à décrire le rôle des syndicats comme facteur d’« intégration » plutôt que de changement social, Harry Braverman considère que la pacification des rapports sociaux en entreprise est impossible puisque pour lui, le travail

¹¹ On pense à la communauté de chercheur.ses autour de la *International Labour Process Conference* (ILPC). D’ailleurs, la *Labour process theory* et l’opéraïsme se développent parallèlement, et ont en commun de décrire finement les dynamiques entre capital et travail par l’étude du procès de travail (Thompson, Pitts, 2023).

est « un champ conflictuel, polarisé par un antagonisme structurel qui trouve ses racines les plus profondes dans les rapports sociaux de production » (Bouquin, 2011 : 164).

La notion d'antagonisme structurel est largement reprise dans les travaux s'attachant à décrire les relations capital-travail au sein de l'économie digitale pour comprendre la manière dont les travailleur.ses s'opposent au management (Thompson, 2012 (1963)) notamment parmi les opéraïstes contemporains (Wood, Lehdonvirta, 2019). Braverman ne décrit cependant pas directement les mobilisations collectives qui émergent de ce procès de travail, considérant qu'il n'a pas assez de recul sur celles-ci pour les inclure à sa théorie (Bouquin, 2011).

Là où l'algorithme a pu être décrit comme l'instance décisionnaire du fait d'un « management algorithmique » (Rosenblat, 2018), il me semble que la *Labor process theory* remet en cause des formes de « déterminisme technologique » (Carbonell, 2022) en considérant que ce sont des décisions humaines et surtout des rapports capitalistiques qui régissent le travail numérique. En ce sens, même s'il ne se revendique pas ouvertement de la tradition de Braverman dont il connaît les travaux, Antonio Casilli a tordu le cou à l'idée de « travail des machines » en montrant comment les algorithmes étaient alimentés, mais aussi bien souvent suppléés, par du travail humain largement dégradé (Casilli, 2019). David Chandler et Christian Fuchs (2019) décrivent également ce « travail du clic », à la fois celui des *turker* payés à la tâche pour suppléer et entraîner l'intelligence artificielle, mais également tout le travail gratuit et invisible des usagers qui, par leurs activités ludiques sur internet, produisent des données et donc créent de la valeur économique au profit des plateformes numériques. Cette notion, aussi utilisée dans les secteurs du divertissement (culture, jeux vidéo etc.) sous le nom de *playbor* (Scholz, 2012), a suscité de nombreux débats autour des théories de la valeur, ou de ce qu'on considère comme du « travail ». Concernant mon objet, l'apport principal de ce débat a été de mettre en avant le brouillage des frontières entre travail et hors-travail, qu'on retrouve dans l'imposition d'horaires de travail extensifs, dans l'extension du travail à la sphère domestique par le télétravail dans les entreprises du jeu vidéo ou par le *freeshift* (connexion libre aux plages de travail) par les plateformes de livraison.

Juan Sebastian Carbonell – qui a préfacé la réédition de *Travail et capital monopolistique* de Braverman en français (Braverman, 2023) – prend à bras le corps la question du remplacement du travail humain par les machines, qui est souvent la manière dont l'économie numérique est appréhendée ou contestée (Carbonell, 2022). Il rappelle que l'emploi ouvrier

dans les pays occidentaux n'a pas disparu mais qu'il se concentre dans le travail de manutention ou de logistique dans des entrepôts, aussi appelés « usines à colis » (Gaborieau, 2016). Pour lui, l'automatisation a participé à un triple processus de déqualification, d'intensification et de contrôle du travail plutôt que de remplacement.

Ce que propose Juan Sebastian Carbonell paraît essentiel pour penser la manière dont les secteurs étudiés incarnent ce triple processus (de déqualification, d'intensification et de contrôle). Les (infra)emplois de ces secteurs semblent incarner le « futur du travail », non pas au sens de son remplacement, mais parce qu'ils révèlent des formes de précarisation qui touchent des travailleur.ses pourtant situé.es aux deux extrémités du spectre social. Le travail de livraison – qui fait partie du secteur de la logistique – est un emploi ouvrier intensifié et précarisé par la gestion algorithmique. Les travailleur.ses du jeu vidéo sont des technicien.nes précarisé.es et soumis.es à des formes d'intensification par des politiques managériales usant de la technique à ces fins.

L'ensemble des travaux qui viennent d'être mentionnés ont plusieurs intérêts. Ils rappellent le rôle indispensable du travail humain derrière les machines, mais aussi que les capacités de résistances au procès de travail sont toujours bien présentes, quand bien même les technologies de contrôle sont de plus en plus sophistiquées, envahissantes et automatisées (Schaupp, 2021). Ils ont le mérite de dépasser une conception « mécaniste » de la technologie en s'attachant à décrire les conditions concrètes de réalisation de l'activité et la place que prend le numérique dans l'organisation du travail. D'où l'importance d'observer les pratiques de travail concrètes pour voir comment les individus s'y comportent, ce que ce travail propose de faire par une enquête sur deux terrains distincts permettant de comparer les configurations de travail et les différents rapports à l'activité qui s'y construisent.

La *LPT* et l'opéraïsme produisent une perspective marxiste centrée sur l'antagonisme présumé intrinsèque au rapport d'exploitation capitaliste, une attention empirique à la façon dont la production s'organise concrètement sur les lieux de travail et une perspective politique qui articule la recherche à l'action militante. Ces approches suggèrent, à rebours d'une sociologie de la domination d'inspiration bourdieusienne par exemple, que des nouveaux modes d'exploitation génèrent nécessairement de nouveaux modes de résistance.

Cette littérature suggère donc que, contrairement aux constats assez répandus attestant de difficultés structurelles à se mobiliser, et particulièrement dans le capitalisme numérique, des

contestations émergeraient nécessairement. On peut questionner ce postulat : ces mobilisations sont-elles si évidentes ? Les mécanismes de résistance sont-ils automatiquement un miroir des relations de classes ?

Il me semble que l'étude de la « composition de classe » est insuffisante pour décrire la diversité et la variété des trajectoires parmi les individus mobilisés. Les écrits de ces chercheur.ses apparaissent parfois prophétiques : ces militant.es-chercheur.ses décrivent des mobilisations collectives pratiquement « spontanées » et des solidarités collectives dont on ne saisit pas la construction. En effet, les conditions de possibilité de ces résistances, c'est-à-dire le processus par lequel ces résistances émergent, n'est pas un objet d'enquête en soi, puisqu'ils présument qu'elles sont intrinsèques au rapport d'exploitation. Par exemple, alors que les chercheur.ses engagé.es dans les enquêtes militantes mentionnent généralement leur rôle d'*organizer*, souvent employés par des organisations syndicales, ils masquent complètement le rôle effectif qu'ils jouent dans ces mobilisations et invisibilisent le travail militant qu'ils participent à fournir.

D'autres littératures permettent d'éclairer ces processus de mobilisation qui restent un point aveugle de ces analyses centrées sur les contradictions intrinsèques au rapport d'exploitation. Elles s'intéressent davantage au travail militant derrière les mobilisations qui permet d'expliquer leur émergence. Je propose de présenter cette littérature attentive aux individus participant à faire émerger des contestations et aux organisations qui les structurent¹².

II. Saisir la conflictualité par le travail militant

L'approche consistant à expliquer la conflictualité par l'organisation du travail semble insuffisante car elle masque le travail militant fourni derrière l'avènement supposément « spontané » de ces mobilisations. Or, l'attention au travail politique de construction des mobilisations permet de comprendre comment émerge l'action collective dans des configurations où celle-ci semble empêchée. D'autres secteurs jugés défavorables à l'action

¹² Je souhaite préciser que ces références académiques ne sont pas équivalentes : une importante littérature s'est attachée à décrire la conflictualité parmi les travailleur.ses de plateforme, tandis que le jeu vidéo a moins été décrit comme un espace de travail conflictuel.

collective ont été investis par un ensemble de chercheur.ses qui ont décrit la manière dont des mobilisations jugées « improbables » ont reçu l'appui de militant.es syndicaux.ales (Collovald, Mathieu, 2009 ; Abdelnour *et al*, 2009 ; Sinigaglia, 2007).

Ces travaux sont issus d'une approche par la sociologie des mobilisations qui propose un point de vue qui paraît *a priori* contradictoire avec celui qui vient d'être présenté. Toutefois, Baptiste Giraud proposait, il y a quinze ans déjà, d'analyser les formes contemporaines d'engagement à partir des conflits du travail – dont il considère qu'ils sont alors largement délaissés au profit des « nouveaux mouvements sociaux » – en reprenant les analyses processuelles de l'engagement proposées par la sociologie des mobilisations (Giraud, 2009a). Cet appel a été entendu puisque l'étude de l'action collective protestataire par la mobilisation des outils d'analyses critiques de la sociologie nord-américaine des mouvements sociaux forgés dans les années 1970 a permis de renouveler l'analyse de l'action syndicale (Giraud, Bérout, Yon, 2018).

Plus récemment, Saphia Doumenc et Claire Flécher ont proposé de continuer ce décloisonnement pour « élargir la perspective [sur les conflictualités au travail] en mobilisant la sociologie des rapports sociaux et en particulier celle des rapports sociaux de race, en s'appuyant sur les outils d'analyse intersectionnels » (Doumenc, Flécher, 2024 : 8). Elles pointent les risques qu'une « approche probabiliste » aurait « de considérer comme atypiques toutes mobilisations s'éloignant de près ou de loin de ce modèle institutionnalisé de conflictualité » (*Ibid* :13). Pour elles, plutôt que de penser l'exceptionnalité, il faut envisager les rapports sociaux de classe, de race, de sexualité ou de genre pour penser la spécificité des individus mobilisés. L'analyse des mobilisations invite donc à penser les individus dans leurs trajectoires hors de la seule sphère professionnelle.

Ces approches invitent à dépasser la seule approche « contextualiste » par la prise en compte d'une approche « dispositionnaliste » invitant à lier le « passé incorporé » au contexte d'action présent pour expliquer les pratiques observables (Lahire, 1998). Pour Bernard Lahire, l'équation « Passé incorporé <—> Contexte d'action présent => Pratiques » qui résume son approche de la sociologie « a l'avantage de s'appliquer aussi bien à une échelle microsociologique (les actions individuelles dans les cadres de l'interaction) qu'à une échelle plus macrosociologique (les pratiques à l'échelle d'un groupe, d'une sphère d'action ou d'une formation sociale dans son ensemble), et à couvrir toutes les formations sociales imaginables. »

(Lahire, 2018 : 69). L'approche dispositionnaliste qui prend en compte les contextes d'activation permet autant d'étudier les individus que les groupes ou mouvements sociaux, ce qui permet de lier trajectoires individuelles, travail militant et contexte professionnel comme facteurs explicatifs des contestations. On peut se demander ce qui détermine le fait que, malgré les contradictions inhérentes au capitalisme, certains se mobilisent tandis que d'autres non et pourquoi tous ne se mobilisent pas de la même manière.

Je propose donc de questionner les trajectoires d'engagement et les diverses inscriptions sociales des individus pour comprendre leur recours à l'action collective. En dépassant la seule explication par le procès de travail, cette approche par la sociologie de l'engagement et par l'enquête de terrain, propose d'envisager les reconfigurations du syndicalisme contemporain et leur rôle dans l'émergence de conflictualités.

II.1. Une approche dispositionnaliste des engagements

La sociologie des mobilisations collectives s'est largement intéressée, depuis la fin des années 1990, aux contestations en-dehors des relations de travail et aux mouvements sociaux. Jugées « novatrices » (l'action humanitaire ou associative) ou menées par des groupes émergents (les « sans », les altermondialistes), les mobilisations se seraient éloignées du registre d'action syndical jugé « classique » et institutionnalisé (Giraud, 2009a). Pourtant, si le travail n'est bien souvent pas au cœur de la sociologie de l'engagement, les outils proposés pour analyser les conditions de possibilité, voire de réussite, des mobilisations sont utiles pour penser les conflictualités au travail et ont déjà été utilisés à cette fin¹³. Une des manières d'expliquer l'émergence de mobilisations est de penser qui sont les individus qui y participent, à la fois au vu de leurs trajectoires militantes mais aussi de leurs différentes inscriptions sociales hors travail.

¹³ D'ailleurs, le *Dictionnaire des mouvements sociaux*, dans le préambule de sa réédition de 2020, mentionne parmi les apports de la perspective française des mouvements sociaux « un renouveau de l'intérêt pour les conflits du travail et l'action syndicale. » (Fillieule, Mathieu, Péchu, 2020, p.19).

II.1.1. Etudier les trajectoires d'engagements par les dispositions et les configurations socio-professionnelles

La littérature sur les mobilisations de travailleur.ses engagé.es au nom de la précarité a montré que des individus précaires peuvent reconvertir des dispositions professionnelles pour faire émerger des cadres d'organisation, même en-dehors des structures syndicales (Sinigaglia, 2007 ; Abdelnour *et al.*, 2009). Dans la lignée de ces travaux, la littérature sur les mobilisations d'auto-entrepreneurs a montré comment des savoirs professionnels ont pu être mobilisés dans des mobilisations. Sarah Abdelnour et Sophie Bernard montrent par exemple comment l'utilisation au quotidien des outils numériques est détournée au profit des mobilisations de VTC (Abdelnour, Bernard, 2020). Nathan Ferret observe, de la même manière, une reconversion des savoirs professionnels en savoirs militants parmi les membres du Syndicat des travailleur.ses du jeu vidéo (Ferret, 2019).

La littérature sur les travailleurs de plateformes a également montré que les travailleur.ses bénéficiaient de divers soutiens extérieurs à même de fournir des ressources aux mouvements¹⁴. Sarah Abdelnour et Sophie Bernard mentionnent surtout le rejet dont des syndicalistes « extérieurs » ont fait l'objet (Abdelnour, Bernard, 2019). Anne Dufresne, qui a participé à organiser l'action transnationale de livreur.ses et chauffeur.ses VTC, a écrit sur la constitution d'une « Fédération Transnationale des coursiers », sans réellement décrire le rôle des associations ou chercheur.ses impliqué.es dans cette coordination (Dufresne, 2019 ; 2021). Arthur Jan et Cristina Nizzoli ont montré comment les mobilisations de livreurs à Nantes et à Bologne ont pu compter sur le soutien de militant.es politiques (Jan, 2020 ; Nizzoli, 2022). On pourrait supposer que ce sont principalement les travailleur.ses précaires – les livreur.ses dans ce cas – qui dépendraient de soutiens extérieurs pour se mobiliser, les travailleur.ses du jeu vidéo étant suffisamment doté.es en ressources. La comparaison entre les deux secteurs permet de tester cette hypothèse.

¹⁴ Pour John McCarthy et Mayer Zald (1973, 1977), des « mouvements sociaux professionnels » organisent les bénéficiaires potentiels de la mobilisation, par l'action d'entrepreneurs politiques mobilisant des soutiens extérieurs « membres et sympathisants par conscience ». Cette notion « d'entreprise politique », critiquée pour son économicisme, éclaire cependant les capacités de mobilisation des groupes faiblement dotés en ressources grâce à un travail politique de construction de la cause (Jenkins, Eckert, 1986 ; Maurer, Pierru, 2001).

Les travaux sur les mobilisations des livreur.ses de plateformes se sont également intéressés à la question du renouvellement du répertoire d'action¹⁵ syndical « traditionnel ». Leur inscription dans le régime de micro-entrepreneur les empêche d'accéder aux droits collectifs que consacre le salariat ou de mener des négociations (Gomes, 2019 ; Vicente, 2022 ; Dirringer, 2022). Le cas des livreur.ses montre que le répertoire d'action se transforme et que des habitudes pratiques s'adaptent à des contraintes nouvelles : il existe toujours des grèves mais celles-ci ne se font plus de la même manière. Sarah Abdelnour et Sophie Bernard ont montré que des formes d'adaptation étaient mises en œuvre par les chauffeurs VTC, privilégiant par exemple des blocages d'axes routiers jugés stratégiques ou des actions visibles sur le mode du « *happening* » (Abdelnour, Bernard, 2020). Arnaud Trenta montre que les livreur.ses adaptent le répertoire traditionnel de la grève en privilégiant le blocage de commandes au niveau des restaurants, c'est-à-dire en acceptant la commande sans la récupérer (Trenta, 2022). D'autres ont montré que l'action contestataire se doublait de la création d'« alternatives » coopératives (Guichoux, 2024).

Un ensemble de travaux a par ailleurs montré qu'il existait des formes d'innovations liées aux outils numériques. On retrouve dans les travaux sur les mobilisations au sein du jeu vidéo (Ferret, 2019, Woodcock, 2020ab) et sur les auto-entrepreneurs (Abdelnour, Bernard, 2020) des descriptions des manières dont l'usage des réseaux sociaux comme Facebook, WhatsApp ou Discord permet la formation de communautés professionnelles en ligne (Maffie, 2020) à l'origine de mobilisations collectives. Je souhaite, à partir de mon enquête, questionner ces constats d'un renouvellement radical du répertoire d'action, notamment par le biais des outils numériques. L'attention aux répertoires d'action validerait-elle l'hypothèse opéraïste d'une adaptation des formes de mobilisations aux conditions socio-techniques du travail ? Quelles autres contraintes pèsent sur le répertoire d'action contestataire ?

L'action collective est aussi décrite par les auteur.ices sur mes objets comme le fruit d'un travail militant de « cadrage »¹⁶ allant à l'encontre des normes professionnelles. L'action

¹⁵ Charles Tilly définit le répertoire d'action comme « une série limitée de routines qui sont apprises, partagées et exécutées à travers un processus de choix relativement délibéré » (Tilly, 1995, p.26). En effet, ce stock n'est pas infini, il est contraint à la fois par le contexte politique, social et économique mais aussi par les ressources dont disposent les acteurs.

¹⁶ Il s'agit des lectures « ordinaires » ou des « schèmes d'interprétation » par les individus des cadres mobilisateurs qui leur sont proposés (Tarrow, 1998). Ce concept interroge les modes d'appropriation de ces cadres

collective se ferait plus en rupture qu'en continuité avec les discours d'autonomie perpétués (et reproduits) au sein de l'environnement de travail. Dans son mémoire, Nathan Ferret considère que le rapport des développeur.ses au jeu conforte une « identité professionnelle idéologique »¹⁷ et, en cela, participe à désarmer la critique (Ferret, 2019). Pour lui, l'émergence du premier syndicat du secteur, le STJV, est le fruit d'un travail de « désidéologisation » pour convertir une identité professionnelle collective de « créateurs passionnés » en « travailleurs exploités » (*Ibid*). De manière similaire, Sarah Abdelnour et Sophie Bernard observent parmi les chauffeurs VTC un cadrage autour de la dénonciation de l'« esclavage » dont ils seraient victimes et qui se retrouve chez les livreur.ses. Ce travail de cadrage va à l'encontre du discours des plateformes présentant les travailleur.ses comme indépendant.es et libres de leurs choix. Cristina Nizzoli explique qu'en Italie, les militants intellectuels d'un collectif opèrent un travail pour faire considérer le travailleur de plateforme comme l'emblème du travailleur privé de droits (Nizzoli, 2022 : 55). En interne du groupe, les militants syndicaux tentent d'imposer la « norme salariale » parmi les autres livreur.ses, en insistant sur l'importance de la défense de la protection sociale par exemple (Trenta, 2022). Est-ce ce travail définitionnel qui explique la rhétorique ouvrière décrite au début de cette introduction ? Comment les travailleur.ses s'approprient-ils et elles ces cadres interprétatifs ? En quoi sont-ils mobilisateurs ?

Ce travail de cadrage semble être le fait de militant.es aguerri.es, éloigné.es de l'image de travailleur.ses à distance des organisations syndicales. L'enquête d'Arnaud Trenta montre également comment l'engagement dans la livraison fait suite à un ensemble d'expériences syndicales ou politiques antérieures (Trenta, 2022), ce que confirme l'enquête d'Arthur Jan dans le même numéro de revue (Jan, 2022). Cristina Nizzoli montre que les profils des meneurs syndicaux parmi les livreurs italiens sont ceux d'anciens étudiants en sciences sociales ou de militants professionnels (Nizzoli, 2021). Dans leurs travaux sur les mobilisations de VTC,

d'interprétation. Cette dimension plus cognitive prenant en compte les idées et les croyances est transposée dans un cadre macrosociologique pour analyser la manière dont les acteurs des mouvements sociaux eux-mêmes « cadrent » leurs propres activités, notamment face aux médias opérant eux-mêmes un « cadrage médiatique » (Contamin, 2020).

¹⁷ Il définit ainsi ce concept : « le travailleur typique du capitalisme « au nouvel esprit » dont relève le secteur du jeu « vidéo, par sa construction identitaire personnelle, fournit le principe de *permanence* et de *continuité* nécessaire à l'accumulation, en même temps qu'il justifie *idéologiquement* les conditions objectives de l'industrie (Ferret, 2019, 50). Il considère que la *dynamique objective d'accumulation* du secteur (en réseau, par projet et par le mode d'exploitation précédemment analysé) se rapporterait à la *dynamique subjective de constitution identitaire* des développeurs.

Sarah Abdelnour et Sophie Bernard montrent comment les « entrepreneurs de mobilisation » ont fait l'expérience de conflits au travail dans de précédents emplois (Abdelnour, Bernard, 2019). La rhétorique « ouvriériste » mobilisée par les représentants syndicaux mentionnés en préambule de cette introduction invite à s'interroger sur la socialisation militante des syndicalistes dans le secteur du jeu vidéo.

La plupart des chercheur.ses qui se sont intéressé.es aux mobilisations collectives décrivent les trajectoires d'engagement des travailleur.ses pour comprendre les profils de celles et ceux qui se mobilisent. A propos des livreur.ses à deux roues, les auteur.ices montrent par exemple que ces dernier.es sont moins dépendant.es que d'autres à l'activité, du fait de ressources familiales ou professionnelles, tout en y étant attaché.es ; l'engagement permet alors de défendre sa profession tout en en redoutant peu les coûts (Lebas, 2019, Trenta, 2022). Penser les étapes de la carrière¹⁸ interroge donc les rapports au travail : la carrière militante est aussi une carrière professionnelle. La notion de « frustration relative » (Corcuff, 2016) est par exemple mobilisée par Sarah Abdelnour et Sophie Bernard comme ressort à l'engagement parmi les chauffeurs VTC, déçus dans leurs attentes salariales et d'ascension professionnelle (Abdelnour, Bernard, 2019). Dans le cas des travailleur.ses du jeu vidéo, on peut se demander si le caractère « passionné » du métier expliquerait le recours à la mobilisation à l'issue de frustrations et pour préserver une activité qu'ils et elles apprécient.

II.1.2. Une perspective intersectionnelle : penser les inscriptions sociales multiples et leurs effets sur les mobilisations

L'étude des trajectoires suppose de s'intéresser aux profils des individus engagés ou de ceux que les « entrepreneurs de cause » tentent de mobiliser. Les deux secteurs que j'étudie semblent regrouper une population particulièrement jeune et masculine. La littérature sur les travailleur.ses de plateformes (VTC comme livreur.ses) s'accorde pour constater une forte présence de travailleur.ses immigré.es ou issu.es de l'immigration, voire sans-papiers (Gomes, Isidro, 2020 ; Trenta, 2022 ; Nizzoli, 2022). Les travaux sur le jeu vidéo se sont largement

¹⁸ Je mobilise dans ce travail de recherche la notion de « carrière », car elle permet de lier « une analyse compréhensive des raisons d'agir avancées par les individus [avec] l'objectivation des positions successivement occupées par ces individus » (Fillieule, 2001, 214). L'approche par la carrière permet de penser ensemble les prédispositions dont héritent les acteurs et d'objectiver les positions sociales participant à les activer, mais aussi à les maintenir (ou non). Située au niveau des individus, elle revêt une dimension à la fois objective et subjective.

intéressés à la manière dont l'univers du jeu vidéo perpétue des représentations genrées (Lignon, 2015 ; Malkowski, 2017) et au fait que l'univers professionnel est peu accueillant pour les femmes (Paberz, 2019) ou les personnes LGBT (Shaw, 2009).

Saphia Doumenc et Claire Flécher s'intéressent aux salarié.es de secteurs en-dehors des « bastions syndicaux », comme le nettoyage ou la logistique, pour souligner l'ambivalence des propriétés sociales sur les capacités à se mobiliser collectivement. Elles montrent que ce qui peut apparaître comme des contraintes, comme l'assignation raciale, genrée ou le vécu des discriminations, peut se révéler être une ressource pour l'action collective (Doumenc, Flécher, 2024). L'engagement ne s'explique donc pas uniquement par des dispositions sociales à l'action collective ou par un bagage militant préalable. Saphia Doumenc montre d'ailleurs que les femmes de chambre engagées qu'elle a rencontrées « recourent à des ressources sociales précisément liées à leurs trajectoires et à leurs expériences des rapports de domination » (Doumenc, 2024 : 47). Selon elle, la présence d'« entrepreneurs de mobilisation » ou de « militants par conscience » venant en soutien ne peut pas expliquer seule l'engagement des femmes de chambre qu'elle observe. Ces mobilisations ne peuvent s'expliquer qu'en prenant en compte l'entière socialité des individus et non seulement leur position professionnelle. Elle propose donc d'envisager comment les dominations multiples permettent ou empêchent la conflictualité au travail et renouvellent les cadres de l'action collective.

Dans le jeu vidéo, les travaux sur le caractère « extrême » de l'activité où sont imposés des horaires extensibles de travail ont montré que c'est particulièrement les « personnes en charge du foyer » soit les femmes qui en étaient impactées (Legault, Weststar, 2017). Nick Dyer-Witheford a souligné la division sociale et genrée du travail de production des jeux (Dyer-Witheford, 1999) ; Chloé Paberz a montré comment les femmes travaillant dans les studios coréens étaient exclues des collectifs de travail et soumises à des stéréotypes misogynes (Paberz, 2019). Pourtant, un ensemble de travaux met en avant la manière dont les jeux vidéo participent de processus d'identification pour les personnes *queer* (Maletska, 2024). Les travailleur.ses étant bien souvent des joueur.ses, on peut, en reprenant les écrits déjà cités autour de la formation de « communautés en ligne » (Maffie, 2020), supposer que la fréquentation d'espaces de discussion virtuels autour du jeu vidéo, en dehors de l'espace de travail, peut permettre des formes d'identifications « minoritaires » et participer à la formation de représentations critiques sur l'univers professionnel.

Cette hypothèse entre en résonnance avec les constats que font Sarah Abdelnour et Sophie Bernard à propos des chauffeurs VTC mobilisés dont elles constatent qu'ils se réfèrent à un destin partagé d'enfants d'immigrés et à un sort commun de jeunes hommes des quartiers populaires qui fonctionnent comme vecteur d'unité du groupe professionnel. Elles soulignent également qu'ils partagent une identité de genre très forte (n'étant qu'entre hommes) qui permet également le partage d'univers de référence et se retrouve dans des formes « viriles » d'affirmation de leur opposition aux plateformes (Abdelnour, Bernard, 2019). Carlotta Benvegnù et Nelli Kampouri ont également montré que, pour des livreurs immigrés, le travail de livraison était une forme de « travail reproductif » qui reconfigure les rapports à la masculinité. Leurs enquêtes mettent en avant des « *caring masculinities* », leur implication au travail étant justifiée par leur rôle de père et l'intensification du travail étant décriée du fait qu'elle empiète sur la vie familiale (Benvegnù, Kampouri, 2021).

Ces travaux m'amènent donc à faire l'hypothèse que les évolutions des secteurs – en attirant une main d'œuvre immigrée ou en « diversifiant » sa main d'œuvre en la féminisant par exemple – pourrait permettre des mobilisations sur la base d'identifications sociales minorisées. La contestation s'expliquerait-elle donc par les politiques de recrutement de la main d'œuvre ? Comment le « hors-travail » salarié influence-t-il les résistances au travail ? Est-ce que le brouillage des frontières entre travail et hors-travail implique de prendre davantage en compte les différents espaces sociaux où évoluent les travailleur.ses ? Comment les dominations et leurs intersections éclairent-elles notre compréhension de la conflictualité au travail ?

Ce travail de thèse propose de s'intéresser à la manière dont des identités dominées et minorisées sont mobilisées pour la constitution de collectifs de travail et participent au cadrage des mobilisations, voire reconfigurent les pratiques militantes dans ces secteurs.

II.2. Comprendre la conflictualité par les organisations

L'ensemble de ces approches – dispositionnaliste, par la carrière et intersectionnelle – se retrouve dans l'étude du syndicalisme. En effet, en intégrant les apports de la sociologie des mobilisations et d'une perspective intersectionnelle, l'étude du syndicalisme permet d'envisager le renouveau des mobilisations, en s'intéressant à la manière dont les organisations s'adaptent aux mutations du travail et à la diversité des travailleur.ses.

Alors que l'étude du syndicalisme a longtemps été dominée par des travaux attentifs aux mécanismes de régulation liés aux relations professionnelles, c'est-à-dire aux « systèmes nationaux construits autour de modes de reconnaissance et de règles spécifiques » (Bérout, 2015) ou centrés sur le déclin du syndicalisme (Bérout, 2005 ; Andolfatto, Labbé, 2006b), une nouvelle génération de chercheur.ses a tenté de proposer une « sociologie politique du syndicalisme » (Giraud, Bérout, Yon, 2018) pour saisir la diversité du travail syndical et des formes que prend la conflictualité. Je m'inscris dans la suite de ces travaux qui me permettent d'envisager les reconfigurations des conflictualités au travail et la manière dont les organisations syndicales s'y adaptent. L'étude des organisations syndicales part du constat qu'elles sont des entités qui restent, malgré les « crises » (Mouriaux 1998 ; Bérout *et al*, 2019) qu'a rencontré le syndicalisme et qu'elles restent centrales dans l'accompagnement et la structuration de la conflictualité. Cependant, les nouvelles formes de travail et d'emploi imposent un ensemble de nouveaux enjeux et difficultés auxquels les organisations syndicales doivent faire face.

II.2.1. Un nouveau regard sur « les » conflictualités

Un ensemble de chercheur.ses ont réactualisé la question de la conflictualité au travail, en prenant en compte la diversité des manières dont celle-ci s'exprime (grève perlée ou du zèle, débrayage, pétitionnement), sans se restreindre à la recension statistique des seules journées individuelles non travaillées (JINT) (Bérout *et al*, 2008). Cette attention aux différentes modalités de contestation a permis de montrer que « la lutte continue » (*Ibid*) et ces travaux ont été suivis d'un ensemble de recherches s'attachant à montrer la complémentarité des modes de participation en entreprise (Blavier, Haute, Pénissat, 2020). Ces approches permettent de relativiser la baisse de la conflictualité en ne la limitant pas au seul fait de grève et en montrant sa complémentarité avec l'activité de négociation. Ils constatent par ailleurs que la présence syndicale est un élément qui rend d'autant plus probable le recours à la conflictualité (Bérout *et al*, 2008). Peut-on alors supposer que s'il existe des grèves dans ces secteurs, c'est en raison d'une implantation syndicale ? Les conflits ne pré-existent-ils pas aux organisations syndicales ?

Cette prise en compte de la multiplicité des formes que prend la conflictualité a permis de décrire plus finement le travail syndical en entreprise ou à un niveau interprofessionnel pour entretenir cette conflictualité. Baptiste Giraud a fourni un important travail de recherche pour

visibiliser le fait que l'outil de la grève est loin d'être une évidence pour la plupart des adhérent.es syndicaux.ales. Ces dernier.es doivent « apprendre à faire grève » (Giraud, 2024), à l'aide de mandaté.es syndicaux.ales, qui pourtant en limitent parfois l'usage lorsqu'ils anticipent de faibles chances de succès ou des coûts trop élevés. En visibilisant le travail syndical derrière la survenue de grèves, ses travaux permettent de comprendre comment les militant.es syndicaux.ales adaptent le répertoire d'action contestataire aux contraintes qui pèsent sur l'action collective. Dans le cas étudié ici, la survenue finalement assez fréquente de conflits grévistes interroge ce travail de construction de la grève et les configurations rendant ce recours à la grève possible. Par quoi passe le travail d'acculturation au conflit ? Comment les travailleur.ses s'approprient l'action gréviste ?

J'ai déjà évoqué le fait que l'approche opéraïste tend plutôt à montrer que c'est l'absence de structures préalables qui permet aux livreur.ses et aux travailleur.ses du jeu vidéo de déployer de nouvelles formes de conflictualité en l'adaptant à la culture professionnelle ou à l'organisation du travail (Woodcock, 2020a ; Cant, Woodcock, 2022). La description du « répertoire d'action » protestataire dans les travaux français sur les mobilisations de travailleur.ses de plateforme mentionnés plus haut montre que s'il y a innovation, les chauffeur.ses et livreur.ses se réfèrent à un répertoire syndical classique (tractages, grève, blocages) qui reste une sorte de « boussole » (Abdelnour, Bernard, 2019 ; Trenta, 2022 ; Nizzoli, 2022 ; Jan, 2022). Dans le jeu vidéo, la conflictualité a très peu été abordée et la grève n'a pas fait l'objet d'une attention spécifique. L'article de Maxime Besenval sur les « résistances dans les interstices » montre comment, hors de toute organisation collective, des travailleur.ses tiennent tête au management en demandant que les prescriptions soient formalisées : nommer le travail comme tel devient alors un acte de résistance (Besenval, 2021). En réactualisant les travaux de sociologie du travail autour des formes cachées de résistance, qui évoquent la « perruque » ouvrière (de Certeau, 1980), on peut saisir plus finement la manière dont les travailleur.ses s'approprient les contraintes managériales pour réduire la pénibilité du travail (Gaborieau, 2016). Marie-Josée Legault et Johanna Weststar ont montré que des formes douces de sabotage (dépôt d'« œufs de Pâques » dans les jeux donnant accès à une épreuve particulière) étaient mobilisées lors de conflits concernant la propriété intellectuelle et la reconnaissance des crédits pour la création d'objets originaux (Legault, Weststar, 2014). Comment se reconfigure la conflictualité dans le capitalisme numérique ? Est-

elle davantage « infrapolitique » (Scott, 1990) au détriment d'une conflictualité plus « expressive » ?

Plus généralement, les travaux contemporains sur le syndicalisme ont tenté de dépasser le seul constat de la baisse des effectifs syndicaux et des marges de manœuvres des organisations syndicales pour envisager les manières dont le syndicalisme se reconfigure pour s'adapter aux renouvellements productifs et économiques.

II.2.2. Un « nouveau du syndicalisme » : quelles formes pour l'action collective ?

Une importante littérature a été consacrée au « nouveau du syndicalisme ». Elle se construit contre la prénotion d'un « immobilisme » des organisations syndicales incapables d'inclure les plus précaires (Bouffartigue, 2008 ; Berthonneau, 2020b ; Yon, 2023). Leurs auteur.ices supposent que les syndicats, malgré leurs faiblesses et les crises qu'ils ont connues, sont toujours des cadres pertinents pour l'organisation collective. Je m'inscris dans la continuité de cette démarche pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, du fait de mon rapport à l'objet. En effet, pour les auteurs de *Sociologie politique du syndicalisme*, le nouveau des études sur le syndicalisme au tournant des années 2000 s'explique aussi par le renouvellement du rapport de cette nouvelle génération de chercheur.ses au syndicalisme : leur socialisation politique au syndicalisme se fait dans un contexte où celui-ci n'apparaît plus comme moribond (Giraud, Bérout, Yon, 2018). Bien que je fasse partie de la génération suivante, en tant qu'« enfant de la Loi Travail », j'ai été, en tant que syndicaliste étudiante et comme beaucoup d'autres chercheur.ses de ma génération¹⁹, socialisée au syndicalisme par cet événement (Pagis, 2014) qui a marqué un nouveau du mouvement social dans un contexte où la dernière victoire remontait à l'abandon du CPE en 2006. Il n'est alors pas étonnant, comme Baptiste Giraud, Sophie Bérout et Karel Yon en font le constat, que les chercheur.ses contemporaines, dont je fais partie, souhaitent « réinvestir ce champ de recherche à partir d'un intérêt – scientifique et politique – pour l'analyse des conditions de possibilité de la reproduction ou du nouveau de l'engagement et des mobilisations syndicales » (Giraud *et al*, 2018 : 14).

¹⁹ Voir l'introduction de la thèse de Leia Duval-Valachs (2025).

Ensuite, cette approche me paraît être la plus à même de permettre la compréhension des dynamiques de syndicalisation de secteurs « nouveaux », c'est-à-dire qui sont vierges de toute tradition syndicale et qui se situent hors des « bastions syndicaux », en prenant en compte l'ensemble des contraintes qui pèsent sur le syndicalisme dans ces secteurs. Baptiste Giraud, Sophie Bérout et Karel Yon insistent sur les conditions structurelles expliquant la désyndicalisation (Bérout *et al*, 2019), là où la perte d'adhérent.es a pu être imputée principalement à des raisons endogènes aux organisations (Andolfatto, Labbé, 2007).

D'ailleurs, le travail de plateforme a particulièrement été investi pour observer l'état du syndicalisme et les possibilités de son renouvellement. Un nombre très important de chercheur.ses en France et en Europe ont étudié les capacités d'organisation collective parmi les travailleurs de plateformes (Vandaele, 2021), les livreurs à vélo (Cant, 2016 ; Tassinari, Maccarone, 2017 ; Vandaele, 2017 ; Cini, Maccarrone, Tassinari, 2022 ; Geyer, Vandaele, Prinz, 2023 ; Santana, Nowak, 2025) ou les chauffeurs VTC (Abdelnour, Bernard, 2019a, 2019b, 2020) et les travailleur.ses du jeu vidéo (Legault, Weststar, 2015) en remettant en cause la prétendue défiance qu'entretiendraient *a priori* ces travailleurs avec les organisations syndicales. La plupart des travaux, que ce soit sur les jeux vidéo ou sur les livreur.ses (et plus généralement les travailleur.ses de plateformes) ont abordé la conflictualité dans ces secteurs par la question de la syndicalisation. La question qu'on retrouve majoritairement est : pourquoi ces travailleur.ses rejoignent un syndicat ?

Ces recherches ont largement contribué à affirmer la place centrale du syndicalisme dans ces dynamiques conflictuelles. Cependant, les travaux qui reviennent sur l'histoire de la construction de ces organisations syndicales ou sur la manière dont des organisations pré-existantes s'implantent dans ces secteurs sont moins nombreux. Dans la livraison, le récent travail d'Arthur Jan a analysé une démarche volontariste de syndicalisation « atypique » de la part de la CGT consistant à recruter deux mi-temps, parmi les livreurs syndiqués, pour le déploiement syndical et en mettant en place un Collectif National des Livreurs au niveau confédéral (Jan, 2022). Cristina Nizzoli revient également, dans le même numéro de revue, sur le processus de déploiement de la fédération des transports FILT-CGIL (*Federazione Italiana Lavoratori Trasporti - Confederazione Generale Italiana del Lavoro*) de Pavie vers les livreur.ses qui prend la forme de prestations de services (Nizzoli, 2022). Kurt Vandaele, Agnieszka Piasna et Jan Drahokoupil mentionnent l'initiative de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) de créer un nouveau syndicat « *United Free-lancers* » à destination des

travailleur.ses indépendant.es (2018). Victoria Rakotomalala et Zephyr Vitali (2025) montrent cependant que, lors d'une grève de travailleur.ses sans-papiers coordonnée par la CSC et le Mouvement Ouvrier Chrétien (MOC), des tensions sont apparues entre les demandes particularistes des travailleur.ses sans-papiers et les stratégies « universalistes » des syndicalistes. La description de ces différentes démarches, dans des configurations nationales différentes, questionne la prise en compte parmi les organisations syndicales dites « traditionnelles » de ces travailleur.ses de plateforme. Les dirigeant.es syndicaux.ales y voient-ils également un « nouveau prolétariat », à la manière des opéraïstes ? Au nom de quoi ces organisations s'implantent-elles « par le haut » dans des secteurs où elles étaient absentes ? De quelle manière ces démarches accompagnent-elles (ou non) la conflictualité ? Le déploiement d'organisations historiques participe-t-il d'une normalisation voire d'une institutionnalisation des luttes dans ces secteurs ?

L'issue de ces démarches semble incertaine tant les freins à la syndicalisation sont nombreux. Les études autour des mobilisations d'auto-entrepreneurs montrent comment la perception de soi comme indépendant entraîne une défiance face à l'action syndicale (Abdelnour, Bernard, 2019), notamment du fait d'un décalage entre les velléités à l'autonomie et le prisme salarial des organisations syndicales (Jan, 2022). Les travaux sur le jeu vidéo montrent que l'appartenance des développeur.ses aux « *highly skilled workers* » (travailleur.ses qualifié.es), leur forte mobilité, l'individualisation du travail sur projet et la mobilisation d'une rhétorique du métier-passion (Harvey, Shepherd, 2016) rendent peu désirable la syndicalisation (Weststar, Legault, 2015). Pour Johanna Weststar et Marie-Josée Legault, la forme traditionnelle de syndicalisme centré sur l'entreprise conviendrait peu au milieu du jeu vidéo fortement internationalisé et se révélerait coûteuse face à la forte répression patronale (*Ibid*).

Une partie des travaux sur le sujet constatent que les formes d'organisation privilégiées seraient davantage des collectifs autonomes (Vandaele, 2018 ; Nizzoli, 2022 ; Jan, 2022), d'indépendants (Bologna *in* Virone, 2018) ou que, dans le cas où une affiliation syndicale est privilégiée, celle-ci se ferait « à la base » (Cant, 2016) ou hors du cadre confédéral (Ferret, 2019). Ces résultats laissent entendre que si la syndicalisation est possible dans ces secteurs, elle se ferait hors des organisations « traditionnelles ». On retrouve des dynamiques proches de celle décrite par Camille Dupuy dans le secteur associatif où, si la forme syndicale a été choisie par les salarié.es de l'associatif, les militant.es syndicaux.ales revendiquent une « particularité associative » et souhaitent initialement mettre à distance la figure syndicale « repoussoir »

(Dupuy, 2021). Camille Dupuy rappelle en effet que se nommer « syndicat », c'est faire le choix d'une « représentation sociale comme espace militant, revendicatif et contestataire qui n'est pas neutre dans un espace professionnel » (Dupuy, 2021 : 98). Je souhaite, dans ce travail de thèse, interroger cette tension dans le choix de la forme que prend l'organisation collective, afin de confirmer l'hypothèse d'une mise à distance de la forme syndicale « traditionnelle » par les travailleur.ses et donc, plus largement, d'une nécessaire adaptation des structures syndicales aux nouveaux secteurs d'activité. Les secteurs du capitalisme numérique remettent-ils en cause la forme « syndicat » pour la remplacer par des structures nécessairement plus autonomes ? Pour quelle raison une forme organisationnelle est privilégiée à une autre ; que permettent les collectifs que ne permettraient pas les syndicats ? Comment les particularités des différents secteurs se retrouvent-ils dans la forme syndicale ?

Cela me permet également d'aborder les formes de divisions voire de concurrences du travail militant entre membres de collectifs et de syndicats ou entre syndiqué.es, que Sarah Abdelnour et Sophie Bernard ont décrites au sein des chauffeurs VTC au nom de la mobilisation d'identités professionnelles ou de stratégies de mobilisation concurrentes (Abdelnour, Bernard, 2019). Arthur Jan et Cristina Nizzoli ont également décrit les divisions existantes entre collectifs et syndicats parmi les livreur.ses en France et en Italie (Jan, 2022 ; Nizzoli, 2022). Andréia Galvão, Patrícia Rocha Lemos et Patrícia Vieira Trópia évoquent la manière dont la défense des livreur.ses brésilien.nes est divisée entre syndicat, association et mouvement antifasciste, selon des critères idéologiques et selon qu'ils considèrent les livreur.ses comme indépendant.es ou salarié.es (Galvão, Rocha Lemos, Vieira Trópia, 2024). A l'inverse, Kurt Vandaele décrit des formes de coopération entre organisation syndicales représentatives et collectif de livreur.ses en Belgique (Vandaele, 2019). Il existe donc des divergences entre ces différentes littératures, ce qui m'amène à questionner les configurations des différents espaces syndicaux : existe-t-il des différences entre syndicats et collectifs ? Existe-t-il des coopérations ou des formes de concurrences ? Comment se structure l'espace syndical ?

Cette diversité des configurations illustre bien l'insuffisance d'une explication des formes des mobilisations par les conditions sociotechniques du travail. Il est nécessaire de prendre en compte d'autres dimensions, le travail militant mais aussi le cadre institutionnel des relations professionnelles.

III. Envisager les mobilisations par les relations professionnelles

Les deux approches que je viens de décrire – par la sociologie du travail et par la sociologie politique du syndicalisme et des mouvements sociaux – ne semblent finalement pas contradictoires et permettent plutôt d’apporter des éclairages complémentaires, ce qui autorise à les combiner afin d’envisager les conflictualités dans de nouveaux secteurs. Dans cette thèse, je souhaite poursuivre ce travail de décroisement par la prise en compte d’une autre approche qui permet d’envisager la conflictualité davantage par le prisme de sa régulation ou de son encadrement : la sociologie des relations professionnelles.

Ce travail de recherche s’inscrit dans ce que Baptiste Giraud décrivait dans sa postface de l’ouvrage collectif *Enquêter sur les relations professionnelles* (Giraud, 2024), auquel j’ai contribué, qui regroupait des travaux essentiellement menés par des doctorant.es ou jeunes chercheur.ses inscrit.es en sociologie ou en science politique. Pour lui, nos recherches s’écartent de façon très significative des terrains, des méthodes et des cadres d’analyse « traditionnels » de la sociologie des relations professionnelles, notamment du fait du réinvestissement de questionnements issus de la sociologie du travail et de la sociologie politique. C’est un changement significatif quand on prend en compte le fait que le paradigme des relations professionnelles s’est historiquement construit en opposition à l’approche d’inspiration marxiste mise en œuvre par la sociologie du travail qui souhaitait « rendre compte des modalités d’expression de la lutte des classes en entreprise » (Giraud, 2023 : 274). Baptiste Giraud rappelle que l’étude des relations professionnelles se basait, à l’inverse, sur « la croyance dans la possibilité de canaliser et de réconcilier de façon plus harmonieuse les conflits d’intérêts constitutifs du travail salarié par le jeu des dispositifs de la négociation collective (Mias 2012) » (*Ibid*).

Ce travail envisage à la fois l’approche marxiste considérant que la manière dont l’organisation du travail mobilise la main d’œuvre produit ses propres contestations et une analyse des processus d’institutionnalisation de nouveaux dispositifs d’encadrement du rapport salarial et des modalités de production des règles qui en résultent. Le passage par les relations professionnelles complète également l’approche de sociologie politique du syndicalisme que je viens de décrire, car elle permet de saisir l’ensemble des contraintes qui s’imposent au syndicalisme et qui délimitent les contours légitimes de son action.

Baptiste Giraud constate que les travaux présents dans l'ouvrage collectif s'intéressent davantage aux « modalités d'ancrage social des pratiques des représentant·es syndicaux·ales et patronaux·ales et des rapports de domination qui s'exercent à l'intérieur de ces instances » qu'à « l'analyse des mécanismes de régulation de ces instances » (Giraud, 2023 : 277). En le prenant au mot, je tente dans ce travail doctoral de faire les deux : analyser la manière dont se construisent les mécanismes de régulation et comment ceux-ci sont mobilisés par les acteur.ices, tout en décrivant les conditions de mobilisation différenciées des instances du dialogue social. Du point de vue de la méthode, sans prétendre avoir pu mener une réelle « ethnographie », qui caractériserait l'approche renouvelée des relations professionnelles selon Baptiste Giraud, l'usage, devenu classique, de méthodes d'enquête qualitative par l'observation et l'entretien me permet de me démarquer du « champ anglo-saxon des *industrial relations* dans lequel domine encore souvent une analyse « par le haut », très surplombante et désincarnée, des relations professionnelles ». En ce sens, je pense m'inscrire dans cette « *french touch* » (Mathieu, 2016) dans l'analyse sociologique des relations professionnelles dont Baptiste Giraud constate l'émergence.

Avec cette approche, je propose de questionner la manière dont les différents systèmes de relations professionnelles dans les deux secteurs orientent différemment le processus de légitimation et de représentation des organisations syndicales ainsi que leurs espaces d'intervention.

III.1. Comparer deux systèmes de relations professionnelles

Les travaux décrivant le déclin du syndicalisme ont suggéré que l'institutionnalisation du syndicalisme a détourné les militant.es syndicaux.ales de l'organisation des salarié.es car ils et elles sont essentiellement accaparé.es par l'activité de négociation (Andolfatto, Labbé, 2006). Ces constats laissent supposer que la conflictualité déclinerait au profit de la négociation. Sophie Bérout, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud et Jérôme Pelisse, dans leur ouvrage précédemment cité, ont tenté de nuancer cette opposition entre conflictualité et négociation. Ils et elles montrent que conflit et négociation ne s'opposent pas mais se combinent (Bérout *et al.*, 2008). Ces résultats attestent donc du fait que l'accès à des arènes de négociations modifie les conditions de recours à la conflictualité du secteur. En proposant de comparer deux systèmes différents – l'un ancré dans le salariat, l'autre non – je souhaite tester cette hypothèse et interroger ce phénomène d'institutionnalisation, compris dans le sens d'une

intégration à une sphère institutionnelle de négociation et de représentation, et son impact sur la conflictualité des secteurs.

En l'absence de relations professionnelles formalisées dans le secteur de la livraison – il n'existe pas jusqu'en 2021 de droit à la négociation collective pour les travailleur.ses de plateforme –, les chercheur.ses ont surtout envisagé la manière dont le droit façonne les mobilisations. Dans le numéro de l'*IREES* consacré au *Travail de plateforme* (Nizzoli, Dirringer, 2022), la comparaison entre deux systèmes nationaux de relations professionnelles différents permet de souligner le poids du droit dans la structuration des mobilisations au sein de l'économie de plateformes. Pour les coordinatrices du dossier, la sociologue Cristina Nizzoli et la juriste Josépha Dirringer, le rôle et la place des organisations syndicales dépendent largement des droits collectifs qui sont accordés aux travailleur.ses indépendant.es. L'Italie leur reconnaissant le droit de grève et de négociation, là où, en France, la régulation du travail de plateforme est principalement confiée à l'ordre marchand et l'exercice du droit syndical n'étant reconnu qu'aux seul.es salarié.es. Cet angle de recherche a progressivement été adopté par les sociologues ; Cristina Nizzoli et Josépha Dirringer constatent que « le droit apparaît ainsi comme une toile de fond des luttes sociales qui ont fait l'objet de l'enquête sociologique » (Dirringer, Nizzoli, 2022 : 7). En s'intéressant à la manière dont la défense du salariat entre en jeu dans les luttes syndicales (Jan, 2022) ou à la manière dont les syndicalistes tentent de mobiliser autour des enjeux de protection sociale (Trenta, 2022), l'approche par les droits collectifs s'est imposée dans le champ académique.

L'apport de juristes comme Barbara Gomes (2018, 2019, 2020), Josépha Dirringer (2022) ou Isabelle Daugareilh (2021 ; 2025) a été de montrer la manière dont les plateformes contournent le droit du travail et nient les droits collectifs qui lui sont associés. Cette négation des institutions du salariat, par le recours au statut de micro-entrepreneurs, entrave également le droit syndical et les marges de manœuvre dont disposent les syndicalistes. Certain.es observateur.ices ont par exemple souligné la ressemblance entre le phénomène d'externalisation vers des micro-entrepreneurs et le *domestic system* qui organisait les échanges économiques au 19^{ème} siècle dans une période où les syndicats n'étaient pas encore reconnus par la loi de 1884 (Acquier, 2018). L'assimilation de l'économie de plateforme à ce système pré-syndical où « prédominait une indifférenciation relative des formes d'organisation servant de points d'appui pour créer du collectif » (Bérout, 2015) serait un obstacle supplémentaire à la syndicalisation de ces travailleur.ses.

Dans son travail de doctorat, Matthieu Vicente s'est attaché à décrire de manière très détaillée l'encadrement juridique des droits collectifs des travailleur.ses de plateformes. Il s'est notamment intéressé à l'instauration d'une forme de représentation de ces travailleur.ses par l'État à partir de 2021, en montrant que les droits collectifs qui en découlent sont paradoxalement calqués sur ceux du salariat mais sans reconnaître un véritable droit syndical. Il montre également que les accords collectifs négociés au sein de cette instance imposent une concurrence déloyale aux entreprises du transport (Vicente, 2022). Pour les juristes, l'institutionnalisation incomplète d'un véritable droit à la négociation et la reconnaissance de « droits collectifs en trompe l'œil » (Dirringer, 2022) entravent l'action syndicale dans ces secteurs. On peut donc se demander si l'encadrement juridique des mobilisations pourrait jouer un rôle tout aussi déterminant que les rapports du travail ou les trajectoires d'engagement.

En-dehors de la thèse de Matthieu Vicente (2022), peu de recherches se sont intéressées à la manière dont les organisations syndicales dans les secteurs émergents du numérique tentent d'accéder à la représentativité et comment les instances du « dialogue social » sont mobilisées par les acteur.ices syndicaux.ales. La question de l'usage des instances de représentation du personnel est absente des rares travaux sur les mobilisations dans le jeu vidéo. Marie-Josée Legault et Johanna Weststar ont montré que les réactions des développeur.ses face à des problèmes qu'ils identifiaient collectivement étaient bien souvent individuelles, du fait d'un fort pouvoir de négociation individuel (Legault, Weststar, 2014). On retrouve les constats plus généraux autour de l'existence d'un « salariat de confiance » qui partage une proximité sociale avec les directions et ne ressent pas le besoin de faire appel à des représentant.es syndicaux.ales pour la gestion de conflits (Bouffartigue, 1999). Elles montrent également que la mobilité et la forte demande de travail permettent d'envisager facilement l'« exit » (Hirschman, 1972) comme résolution de conflit. Ces constats me semblent cependant datés au vu de la rapide évolution du secteur, d'autant que le développement de formations spécialisées semble fournir une main d'œuvre « surnuméraire » qui a imposé une concurrence entre travailleur.ses (Zabban, Ter Minassian, Noûs, 2020) qui était probablement moindre au moment où les autrices ont réalisé leur enquête, il y a dix ans maintenant.

Dans leurs travaux, Johanna Weststar et Marie-Josée Legault décrivent néanmoins des formes de résistances plus collectives. Elles montrent que des recours collectifs ont été déposés pour réclamer le paiement d'heures supplémentaires aux États-Unis ou que les réseaux sociaux sont mobilisés pour dénoncer les mauvaises pratiques des employeurs (Legault, Weststar,

2014). Dans des contextes où les employeurs mettent en œuvre des stratégies d'évitement syndical, elles ne relèvent aucune activité de représentation du personnel ou de négociation collective. Rappelons que ces chercheuses enquêtent dans des systèmes de relations professionnelles très différents de celui existant en France : le Canada et les États-Unis imposent des règles de représentativité bien plus strictes et les stratégies d'*union-busting* y sont bien plus développées (Julliard, 2013 ; Barry, Ménard, 2022).

Je propose donc de combler ce manque en questionnant les rapports entre conflits et droits collectifs. Je souhaite interroger la manière dont les normes juridiques, avec leurs contraintes mais aussi les capacités d'action spécifiques qu'elles offrent, sont des points de repère pour les acteurs qui orientent le recours à la conflictualité et la pérennisation de celle-ci.

III.2. Des « épreuves de représentativité » pour des organisations en quête de légitimité

La question de l'accès aux arènes institutionnelles de négociation est une question classique pour les sociologues du syndicalisme qui ont largement décrit la manière dont les organisations syndicales traversent un ensemble « d'épreuves de représentativité » pour être reconnues comme des acteurs légitimes auprès des travailleur.ses et des pouvoirs publics (Bérout, Le Crom, Yon, 2012 ; Bérout, Denis 2015 ; Yon, 2018b). La réforme de la représentativité de 2008²⁰ semble avoir contraint d'autant plus les organisations syndicales dans cette quête de légitimité (Bérout, Yon, 2013 ; Rey, 2014 ; Haute, Yon, 2018).

Cette légitimité à représenter ne va donc pas de soi et s'apprécie sur différents plans. La représentativité peut renvoyer à deux conceptions : le rapport social entre celui qui représente et celles et ceux qu'il entend représenter, et le label juridique qui prend sens dans le cadre d'un système donné de relations professionnelles (Bérout, Le Crom, Yon, 2012). La conquête de cette représentativité se confronte donc à un ensemble de contraintes, parmi lesquelles l'existence d'instances de reconnaissance de cette légitimité. Généralement, les élections professionnelles, calquées sur le modèle salarial, ont cette fonction. Dans le jeu vidéo, les

²⁰ LOI n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (1). 2008. 2008-789.

autrices canadiennes constatent un fort « *union-busting* »²¹ (Julliard, 2013) empêchant l'implantation syndicale en entreprise dont on peut se demander s'il existe aussi fortement dans le cas français (Legault, Weststar, 2014). Cependant, le droit à la représentation leur est théoriquement accessible.

A contrario, l'économie de plateforme ne reconnaît pas l'« aptitude naturelle » (Verdier, 2008) des syndicats à représenter des travailleur.ses placés hors du salariat. Concrètement, l'absence d'institution actant de la légitimité des syndicats élus à représenter les travailleur.ses apparaît comme une limitation de l'action syndicale et m'invite à questionner l'importance de ces instances pour l'organisation collective des secteurs étudiés. Le cas des travailleur.ses de plateforme – parce qu'ils et elles sont extérieur.es au salariat – interroge la capacité des organisations syndicales à s'imposer comme des porte-parole légitimes des travailleur.ses.

Ce travail de recherche propose donc de questionner la manière dont l'inégale institutionnalisation des deux secteurs – celui du jeu vidéo offrant un accès aux instances représentatives du personnel qui permet une implantation dans l'entreprise par l'activité de négociation tandis que les livreurs de plateformes se voient nier un droit à la représentation – pèse sur les espaces d'intervention syndicale.

III.3. Analyser la structuration syndicale à l'aune des évolutions des secteurs

L'une des originalités de ce travail est de proposer une comparaison entre des secteurs économiques et professionnels jusqu'alors vierges de toute tradition syndicale, dont on a pu observer la syndicalisation « en train de se faire ». La relative jeunesse de ces secteurs permet d'analyser à la fois les transformations économiques de ces secteurs et leur structuration syndicale. En effet, la construction d'un nouveau secteur syndical a assez peu été étudiée par la littérature académique sur le syndicalisme. La syndicalisation a plutôt été décrite à l'échelle d'une entreprise ou dans des secteurs préalablement couverts par des syndicats ou des conventions collectives.

²¹ Littéralement « extermination du syndicalisme » ; il s'agit de stratégies déployées par le patronat pour empêcher l'implantation syndicale en entreprise.

Camille Dupuy est l'une des rares à décrire la structuration syndicale dans un secteur – le milieu du travail associatif – où la syndicalisation semble particulièrement « incongrue » du fait d'un ensemble de freins à l'engagement collectif au travail. Elle propose d'envisager ce que la syndicalisation dit des évolutions de ce secteur. Elle propose de penser ensemble un secteur professionnel et ses contestations (Dupuy, 2021).

Par exemple, la création du syndicat ASSO témoignerait d'une « conscientisation du rapport salarial dans les associations » (Hély, Simonet, 2011 : 127 *in* Dupuy, 2021 : 96). Il me semble que cette approche consistant à revenir sur l'émergence d'une structure syndicale là où elle serait particulièrement « inattendue » permet de dépasser la question de la supposée spécificité du secteur mais de voir comment cette « image d'Epinal travaille l'organisation syndicale » (Dupuy, 2021 : 97). Envisager les formes « d'isomorphie [des organisations collectives] avec les organisations du travail et le périmètre des entreprises » (Giraud, Bérout, Yon, 2018 : 22) semble particulièrement pertinent pour comprendre le développement de nouveaux secteurs économiques, leurs (rapides) évolutions et la manière dont des contestations peuvent émerger en leur sein. On peut par exemple se demander si la syndicalisation des livreur.ses résulterait d'une « conscientisation du rapport salarial » du côté d'auto-entrepreneur.ses évoluant dans un environnement professionnel qui tend à masquer le rapport de subordination salarial. On peut, de la même manière, interroger le passage d'une activité artisanale à une activité industrielle dans le secteur du jeu vidéo qui participe à formaliser les relations de travail (Sidre, 2020).

Camille Dupuy porte ainsi son attention sur la manière dont des organisations syndicales se sont structurées en l'inscrivant « dans les transformations générales du secteur mais aussi dans les trajectoires et les stratégies de ceux et celles qui l'ont fondé et le font vivre. » (Dupuy, 2021 :). Pour elle, les stratégies militantes dépendent en partie des représentations que les travailleur.ses se font de leur milieu professionnel, par l'incorporation d'images véhiculées par le monde du travail. Cela détermine les stratégies de « présentation de soi » et détermine les contours de l'action syndicale. La double attention aux organisations et aux individus que propose Camille Dupuy permet, à mon sens, de comprendre les dynamiques contestataires au regard des trajectoires de ses « entrepreneurs de représentation », soit celles et ceux qui constituent « l'entité syndicat » (Codaccioni, Maisetti et Pouponneau, 2012 *in* Dupuy, 2021).

Dans les secteurs que j'étudie, on peut par exemple se demander comment la valorisation de l'innovation ou de l'autonomie est mobilisée par les militant.es et se retrouve dans les formes syndicales. On peut aussi interroger la manière dont les spécificités de chaque secteur sont incorporées par les militant.es et se retrouvent dans les formes d'organisations collectives. Les mobilisations seraient-elles différentes entre ces deux secteurs car elles sont le reflet des milieux professionnels à partir desquels elles émergent ? Ou existe-t-il une unicité des secteurs au sein du capitalisme numérique que les mobilisations permettraient de saisir ?

III.4. Multiplier les espaces d'intervention syndicale

L'importance que la littérature donne à l'échelon transnational sur les deux terrains – que ce soit en décrivant une main d'œuvre « internationalement mobile » (Legault, Weststar, 2015) ou organisée collectivement à une échelle transnationale (Dufresne, 2022) – invite à s'interroger sur les « jeux d'échelle » mobilisés par des militant.es syndicaux.ales au sein d'un capitalisme mondialisé.

Pour les travailleur.ses, l'interpellation des pouvoirs publics étatiques avec des demandes de régulation (Abdelnour, Bernard, 2020) peut ne pas trouver de débouchées ; les travailleur.ses vont aller reconfigurer l'échelle d'action à une autre échelle plus globale (Dufresne, 2019). Jamie Woodcock a par exemple montré comment la naissance du *Game Workers Unite* s'était appuyée sur des réseaux professionnels internationaux (Woodcock, 2020a). Cependant, la plupart des travaux décrivant des actions collectives au sein de multinationales s'intéressent en réalité à des mobilisations à un échelon local, et ce malgré l'usage de réseaux sociaux (Hocquelet), ou alors ils montrent que l'enjeu a été de réancrer les entreprises dans le droit du travail national (Bauraind, Vandewattyne, 2023).

Pierre Rouxel et Karel Yon considèrent qu'historiquement, « l'institutionnalisation des systèmes de relations professionnelles a participé de cette inscription nationale des firmes transnationales, contribuant à « l'encastrement » du marché dans les institutions sociales » (Rouxel, Yon, 2024 : 7) qui fournissent un ensemble de droits statutaires garantis par la puissance publique. Ils montrent qu'en dépit des discours sur le fait que les firmes transnationales entendent échapper aux États, elles restent bel et bien contraintes de s'adapter au droit des pays dans lesquels elles développent leur activité. Qu'en est-il au sein du capitalisme numérique ? Ces entreprises innovantes sont-elles contraintes par l'État ? Quel est le soutien des pouvoirs publics au développement de ces entreprises lucratives qui proposent

un rayonnement international ? Comment s'adaptent-elles à la législation locale ? Comment les militant.es mobilisent-ils et elles le droit national contre des multinationales ?

Cette approche des engagements au travail contribue au questionnement que je viens de soulever autour de la manière dont les règles du système français de relations professionnelles peuvent conditionner les engagements au travail. Elle invite également à envisager comment l'échelle locale et internationale s'articulent concrètement et à travers quelles institutions ou quels réseaux d'acteurs.

Je propose d'analyser la syndicalisation et l'institutionnalisation des relations professionnelles non pas comme des événements clôturant une séquence de conflictualité mais davantage comme des étapes d'un processus par lequel la conflictualité évolue et prend différentes formes dans le jeu vidéo et la livraison à domicile.

On a pu constater tout au long de cette introduction que la littérature académique a inégalement décrit les dynamiques de syndicalisation dans ces secteurs. Le point de départ du côté de la littérature existante sur ces secteurs n'est pas le même : l'originalité de mon approche consiste donc à compléter une littérature largement manquante sur le jeu vidéo, et à mobiliser la littérature existante sur les livreur.ES pour proposer une montée en généralité afin d'expliquer la conflictualité dans ces secteurs. La comparaison permet une « désexceptionnalisation » de chaque univers professionnel. A l'aide d'une mise en perspective originale, les contrastes entre les dynamiques observées dans les deux secteurs permettent de préciser les spécificités du capitalisme numérique.

IV. Axes de recherche et méthodologie

L'objectif de cette thèse est de se demander quelles sont les conditions de possibilités et les formes de la conflictualité dans de nouveaux secteurs de l'économie numérique. La question générale qui guide ce travail doctoral pourrait être résumée simplement ainsi : comment se développent les engagements au travail dans les secteurs du « capitalisme numérique » ? Qu'est-ce qui les rapproche et qu'est-ce qui les distingue ? De cette problématique générale et de la littérature présentée découlent trois questions.

Premièrement, l'approche par le procès de travail invite à s'interroger sur les conditions socio-techniques qui conditionnent, dans deux secteurs, les profils des travailleur.ses et leurs modes d'action. Je questionne l'avènement d'un nouveau profil de travailleur.se que l'organisation du travail contemporaine ferait advenir et qui développerait un rapport singulier au travail le poussant à se mobiliser. Les mobilisations naissent-elles nécessairement de l'antagonisme structurel propre au milieu de travail ? Les formes de la conflictualité reflètent-elles les formes de l'organisation du travail ? Existe-t-il une manière spécifique de se mobiliser au sein du capitalisme numérique ? Les travailleur.ses du numérique forment-ils et elles un nouveau « cyberprolétariat » ? Je souhaite ainsi poursuivre les réflexions autour du lien entre organisation du travail, exploitation et les formes que prend la conflictualité.

Cette question comporte une sous-question au sujet du renouvellement du répertoire d'action syndical contemporain. Comment ces configurations socio-techniques conditionnent-elles le répertoire d'action contestataire ? Dans la lignée des travaux sur le rôle des réseaux sociaux dans l'émergence de mouvements sociaux, à l'instar des Gilets jaunes, je souhaite contribuer à une analyse des différents modes d'action en me demandant si les outils numériques expliquent, ou du moins facilitent, les mobilisations. Cette question permettrait d'élargir, plus largement, l'étude des mobilisations à d'autres secteurs en raison de l'usage massif des outils numériques aujourd'hui.

Dans un second temps, je questionne la contribution de ces secteurs du numérique au renouvellement de la forme syndicale. De quelle manière l'émergence de nouveaux secteurs impose-t-elle aux organisations syndicales de nouvelles contraintes et entraîne-t-elle des formes d'adaptation ? L'enquête empirique amène à s'interroger sur les difficultés que rencontrent les syndicats dans l'organisation de ces travailleur.ses et sur leur capacité à pérenniser une activité syndicale. Ces éléments amènent à envisager des éléments contradictoires puisqu'on assiste, d'un côté, à une forme de continuité dans la dynamique de déclin que rencontre le syndicalisme depuis les années 1980, que la flexibilisation et la précarisation des nouvelles formes de travail semblent perpétuer, tout en attestant d'une forme de renouveau de l'action syndicale au sein de ces secteurs.

En même temps, je souhaite réfléchir à la manière dont le travail des militant.es contribue à la mise en forme de leur cause, en m'interrogeant sur les conditions sociales et les contextes politiques, sociaux, économiques qui expliquent que des formes d'engagement émergent. Qui

sont les individus qui s'engagent et qu'est-ce qui les pousse à s'engager ? Comment leurs différentes dispositions, leurs inscriptions sociales et leurs ressources participent-elles à façonner les mobilisations ? Il me semble qu'actualiser ces réflexions permet d'entamer un travail de « démystification » autour des travailleur.ses du jeu vidéo – qui sont peu connu.es – et des livreur.ses à vélo – qui à l'inverse ont fait l'objet d'une attention particulière en tant que « nouveau précarat » – pour saisir qui sont les individus qui s'engagent et se demander s'ils se distinguent des profils plus « classiques » de militant.es syndicaux.ales.

Enfin, la troisième question concerne la façon dont l'encadrement institutionnel différencié dans les deux secteurs oriente les formes de conflictualité et la syndicalisation. De quelle manière le droit oriente-t-il le recours à la conflictualité et les espaces d'intervention syndicale ? Cette thèse questionne les liens qui peuvent exister entre conflit et institutionnalisation, entre grève et négociation ou entre grève et recours au droit. Alors que la sociologie du syndicalisme a montré que conflit et grève s'alimentent, qu'en est-il dans des secteurs où les relations professionnelles sont peu formalisées ? Est-ce que le recours à la grève est d'autant plus fort qu'il n'existe pas de lieu où négocier ? Ces secteurs nouveaux permettent-ils d'observer un regain du recours à la grève ou au contraire, une substitution vers d'autres formes d'action collective, comme le recours au contentieux ?

Une sous-question émerge de cette attention aux effets des relations professionnelles sur la conflictualité. Dans un nouveau secteur, on peut se demander comment les syndicalistes apparaissent et se rendent légitimes aux yeux de celles et ceux dont ils se font les porte-voix. Sophie Bérout a écrit que les organisations syndicales fournissent un travail politique « pour réussir à dire et à incarner le groupe social des travailleur.ses (« classe ouvrière », « prolétariat », « travailleur.ses », « salarié.es » ?) et pour définir les enjeux et les moyens légitimes de sa lutte » (Bérout, 2015 : 335). En se demandant « au nom de qui les syndicats se donnent-ils les moyens de parler ? », la chercheuse questionne la représentativité (politique ou sociale) de ces derniers. On se demande donc : quelles identités sont défendues et au nom de qui les syndicats agissent-ils ?

Une deuxième sous-question qui découle de la première revient à questionner les formes de concurrence auxquelles les organisations syndicales sont confrontées. Si leur légitimité est fragile, est-ce que les syndicats ne risquent pas d'être remplacés par d'autres acteur.ices investi.es dans la défense de la cause des travailleur.ses ? Alors que les instances du dialogue

social semblent fragiles, l'action contestataire ne se déploie-t-elle pas hors de la sphère professionnelle ? De quelle manière ces secteurs nouveaux de l'économie sont-ils investis par divers acteurs militants ?

S'ils ont pu être suggérés par la littérature, ces questionnements ont aussi progressivement émergé de l'enquête de terrain. C'est pourquoi je propose à présent de présenter ma démarche de recherche et la méthodologie mise en œuvre. Je reviens tout d'abord sur mon entrée sur le terrain par les événements, pour ensuite décrire la manière dont j'ai pu mettre en œuvre une comparaison, et je présente ensuite les méthodes mobilisées pour l'enquête de terrain.

IV.1. Des organisations aux mobilisations : justification d'une approche par les événements

L'étude des engagements au travail à travers des mobilisations collectives et des engagements syndicaux ou parasyndicaux pose certaines difficultés méthodologiques. Sans possibilité de prendre du recul sur des processus en cours comme le ferait une analyse socio-historique, on est contrainte d'être prise dans le cours des événements. Dans le cadre d'une démarche inductive, la délimitation des contours de ce terrain de thèse n'était pas *a priori* donnée.

Mon entrée sur le terrain s'est d'abord faite par les organisations. Lors de mon travail de recherche de Master 2 sur les livreurs de plateformes, j'avais rencontré la quasi-totalité des membres qui avaient été présent.es dans le CLAP et la CGT des coursiers à vélo de Bordeaux jusqu'au printemps 2019. J'ai continué à suivre l'activité de ces organisations et de leurs membres, dans une période où celles-ci ne connaissaient pas de renouvellement de leurs effectifs. Le développement du syndicat de livreurs à Lyon m'a amenée à rencontrer plusieurs de leurs membres et à participer à des réunions du collectif. Pour entamer une phase nouvelle de terrain auprès des travailleur.ses du jeu vidéo, j'ai également effectué une entrée par les organisations en contactant directement Solidaires informatique et le Syndicat des Travailleur.ses du jeu vidéo sur leurs réseaux sociaux, après une veille numérique et dans la presse pour identifier les structures existantes dans le secteur. J'ai mené une série d'entretiens auprès d'individus mandaté.es par leurs syndicats pour me répondre puis avec d'autres militant.es sur recommandations selon la méthode « boule de neige » (Audemard, 2017).

La démarche inductive (Cefaï, 2003) m'a poussée à me rendre aux temps de mobilisations au fil de leur survenue afin de mener des temps d'observation. J'ai alors identifié les acteur.ices participant à des manifestations ou des grèves, ce qui m'a permis de saisir qui étaient les « entrepreneurs de cause » et les participant.es aux contestations. Le suivi de certain.es militant.es identifié.es ou d'organisations m'a également poussée à suivre un ensemble d'évènements scientifiques ou militants auxquels ils participaient.

Cette méthodologie de l'évènement m'a amenée à reconfigurer les contours de mon terrain au fil des rencontres avec de nouveaux individus et de nouvelles structures. Cette labilité est révélatrice du *turn-over*, de la circulation des individus mais aussi de la durée de vie limitée des structures dont l'importance au sein des mobilisations a varié au fil de mon enquête. Par exemple, le départ de militants du CLAP peu après le début de ma thèse a réduit à une personne ses effectifs pour le restant de mon enquête. De même, la plus faible activité de Solidaires informatique m'a poussée à suivre davantage les démarches du STJV, tout en croisant toujours le délégué syndical de Solidaires informatique lors des piquets de grève chez Ubisoft. Je ne pouvais donc pas me restreindre à une seule entrée par les organisations auquel cas j'aurais été dépendante de leur vie et de leur mort.

D'ailleurs, la faible institutionnalisation du syndicalisme et des relations professionnelles dans ces deux secteurs a nécessité d'aller voir au-delà du seul champ syndical, dans le rapport aux autres mouvements sociaux ou dans la construction d'une « cause » des travailleur.ses qui se joue sur de multiples scènes. Mes observations ne se réduisant pas aux seuls temps syndicaux, c'est donc des initiatives de structuration syndicale (barbecue d'entreprises, stages, réunions), de porte-parolat et de représentation (colloques, conférences de presses, coordinations internationales) ou de conflits (piquets de grèves, manifestations) que j'ai suivies pendant presque six ans.

Ma méthodologie diffère donc de la classique méthode d'« analyse événementielle » qui propose de quantifier les événements protestataires pour tenter d'en dresser des séries (Lambelet, 2009). Il s'agit d'un travail quantitatif réalisé principalement à l'aide de sources médiatiques, sans s'y réduire (Contamin, 2007). L'avantage de l'analyse événementielle est de décrire la manière dont les structures des opportunités politiques déterminent la possibilité de nouveaux mouvements sociaux et d'analyser des cycles de mobilisations.

Ici, je propose une méthode essentiellement qualitative – avec des outils comme l’entretien biographique, l’observation, la veille sur les réseaux sociaux ou le dépouillement de presse – et qui se situe dans le cours des événements (et non de manière rétrospective comme c’est souvent le cas dans l’analyse événementielle).

Si ce travail de doctorat ne s’inscrit pas dans une méthodologie quantitative – ne me permettant pas de replacer ces événements dans « l’ensemble des événements protestataires du moment » (Lambelet, 2009) – j’ai tout de même pu objectiver une série d’événements protestataires. Sans prétendre avoir fourni un travail quantitatif de délimitation de cycles, j’ai effectué un recensement chronologique des mobilisations à l’aide du dépouillement de presse généraliste, spécialisée et militante. Cette méthode m’a permis d’envisager de manière élargie les luttes de ces travailleurs en les resituant dans l’espace des mobilisations et en montrant la circulation qui existait entre différents champs contestataires.

Pour cela, j’ai parcouru de manière exhaustive, manuellement, l’ensemble des réseaux sociaux des organisations principalement étudiées depuis leur création (CLAP, CGT des coursiers à vélo de Gironde, CGT des livreurs à deux roues de Lyon, Livreurs CGT, STJV et Solidaires informatiques) mais aussi d’organisations intervenues plus ponctuellement dans le champ (CNT-SO, Union indépendants, CGT Ubisoft) ou à l’international (*Game Workers Unite*, *IWGB-Couriers branch*). J’ai également rejoint plusieurs groupes Facebook ou WhatsApp de livreurs mobilisés et observé sur le temps long les échanges qui avaient lieu. Avec un contrôle par une lecture de la presse effectuée par saisie de mots clés sur Europresse (« livreurs » ; « coursiers » ; « grève » ; « CLAP » ; « CGT » ; « mobilisations » d’un côté et « jeux vidéo » ; « grève » ; « mobilisations » ; « ubisoft » ; « stjv » ; « solidaires informatique » de l’autre) de 2017 à 2022, j’ai pu ainsi produire une chronologie des temps de mobilisation dans les deux secteurs dont je propose ici une synthèse mais qui est fournie exhaustivement dans les Annexe 5 et 6.

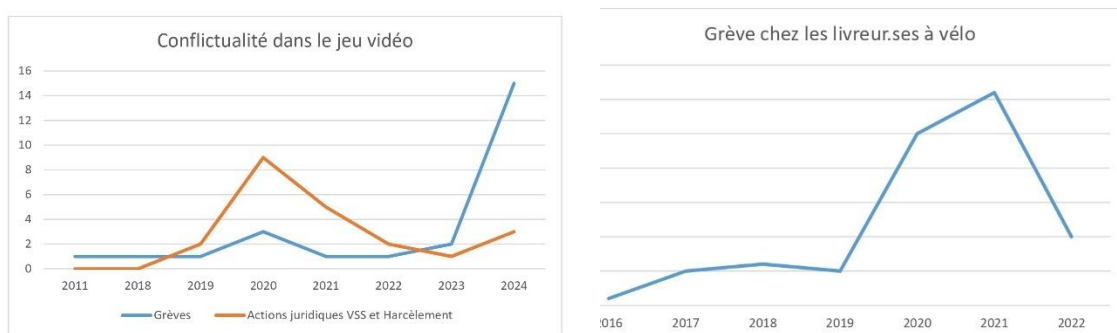


Figure 2. Grèves et conflits juridiques dans le jeu vidéo (gauche) et grèves chez les livreurs à vélo (droite)

Si cette production a été réalisée quasi intégralement qualitativement et n'entend pas être exhaustive ni proposer une analyse de cycles de mobilisation, elle a pu permettre d'observer des tendances dans l'évolution de la conflictualité ouverte dans les deux secteurs (décroissante dans la livraison et croissante dans le jeu vidéo) et surtout, de montrer quelles étaient les revendications principales que mettaient en avant les acteurs et que retenait la presse. Cette démarche peut comporter certains « biais de sélection médiatiques » (McCarthy *in* Contamin, 2007) qu'on retrouve dans l'analyse événementielle, qui masqueraient un ensemble d'événements non couverts par la presse. Je pense qu'ils ont pu être maîtrisés par la comparaison de cette couverture avec la communication des acteurs eux-mêmes, mais aussi parce que, et c'est un résultat de l'enquête, les mobilisations dans les secteurs que j'étudie ont fait l'objet d'une forte couverture médiatique. J'ai d'ailleurs considéré que la moindre attention médiatique aux mobilisations, dans le secteur de la livraison particulièrement, correspondait à la phase d'institutionnalisation de la représentation du secteur.

IV.2. Des méthodes d'enquêtes qualitatives pour un suivi des mobilisations sur le long cours

L'étude des mobilisations sur le temps long m'a poussée à adopter une méthodologie à même de saisir à la fois les trajectoires des individus mobilisés et les configurations des secteurs où les mobilisations surviennent. Il me semble que la méthode par entretien permet de saisir les trajectoires tandis que l'observation offre une compréhension des différents espaces où se configure la conflictualité. Je présente ainsi l'apport de ces deux méthodes et les difficultés que

j'ai pu rencontrer sur mes deux terrains. Mais avant cela, je propose de revenir sur les unités à partir desquelles s'est construite la comparaison entre deux secteurs professionnels distincts.

IV.2.1. Comment comparer deux secteurs très éloignés ?

On peut considérer que faire de la sociologie, c'est nécessairement comparer. Dans *Le Métier de sociologue*, Pierre Bourdieu, Jean-Claude Chamboredon et Jean-Claude Passeron défendent l'idée selon laquelle la sociologie a « pour spécificité de ne pouvoir constituer son objet que par la démarche comparative » (Bourdieu 1968 : 74). Cette affirmation suppose que les cas étudiés n'ont pas de signification en eux-mêmes mais qu'ils permettent de formuler des hypothèses d'analogies qui permettent de rompre avec des prénotions. Si toutes les études en sciences sociales tendent à la comparaison, ne serait-ce que pour saisir ce qui correspond ou non à une « norme », toutes les enquêtes ne proposent pas une comparaison systématique de deux ou plusieurs cas.

Effectivement, le type de comparaison que je propose – entre deux secteurs industriels d'un même pays – me semble assez inédit dans l'étude de la conflictualité au travail. Les comparaisons étant surtout internationales (Lallement, Spurk, 2003). La plupart des travaux abordant les enjeux de la méthode comparative proposent de comparer des systèmes d'emploi ou des marchés du travail (Desmarez, 2003 ; O'reilly, 2003) ou différents systèmes nationaux de relations professionnelles (Hyman, 1998 ; Leclerc, Lyon-Caen, 2011 ; Amossé *et al.*, 2016). Il existe des enquêtes déployées dans plusieurs secteurs mais ce sont généralement des enquêtes collectives quantitatives (post-enquête REPONSE) ou qualitatives (Bérout *et al.*, 2018 ; Abdelnour *et al.*, 2009) ne portant pas de dimension comparative mais où la démultiplication des terrains permet une montée en généralité. La méthodologie d'enquête consistant à comparer deux secteurs, d'autant plus lorsqu'ils sont en construction, ne m'était donc pas donnée et m'a obligé à inventer ma propre méthode de comparaison.

La comparaison entre deux secteurs professionnels ne s'est pas imposée d'emblée : ayant travaillé durant mes deux années de Master sur les livreurs à deux roues, je connaissais mieux cet univers professionnel. Les temps d'enquête n'ont donc pas été simultanés et je maîtrisais davantage un terrain que l'autre. Cela a donc nécessité des aller-retours. Schématiquement, l'enquête auprès des livreur.ses s'est déroulée de manière régulière de 2018 à 2020 puis a repris ponctuellement en 2022 tandis que celle auprès des travailleur.ses du jeu vidéo s'est tenue de

2021 à 2023. Dans les deux cas, un système de veille a été mis en place et des observations et entretiens supplémentaires ont été menés pour compléter la rédaction.

Au départ de la définition de la comparaison, les deux terrains n'étaient donc pas situés sur le même plan, l'un d'eux étant déjà largement entamé. Dans son manuel sur *La comparaison dans les sciences sociales* (Vigour, 2005), Cécile Vigour distingue trois étapes : la construction de l'objet, l'élaboration du cadre comparatif et le travail de terrain et d'analyse. A la première étape, il s'agit de définir les concepts, la problématique et la pertinence d'une recherche comparée. La seconde étape est celle du choix des unités comparées, du type de comparaison et de l'étendue de la comparaison. Le dernier temps du terrain et de l'analyse permet d'identifier des régularités sociales et de définir des typologies ou des modèles explicatifs.

Dans mon cas, ce protocole de recherche s'est déroulé ainsi : les travaux sur le capitalisme numérique m'ont suggéré des terrains, les secteurs du jeu vidéo et de la livraison. Le travail de thèse consistant à étudier sous quel rapport les deux secteurs sont comparables et sous quels rapports ils pourraient relever d'une même réalité nommée « capitalisme numérique ». Les différentes unités émergeant du terrain (organisations du travail, catégories de travailleur.ses, organisations du mouvement social ou systèmes de relations professionnelles) qui auraient pu servir d'unités de comparaison évoluant au fil du temps, ma comparaison s'est centrée autour de processus. Je propose donc de comparer les processus d'organisation des conflictualités et de leur formalisation syndicale.

Pour Cyril Lemieux, la comparaison doit se faire autour de concepts universalisables *a priori* observables « au sens où les phénomènes auxquels ils se réfèrent ne sont pas dépendants de la culture propre à la société dans laquelle vit l'observateur, ni même de celle de l'un des groupes ou des sociétés, qu'avec leur aide, il étudie » (Lemieux, 2019 : 177). Les mécanismes d'institutionnalisation (des relations professionnelles), de structuration (syndicale) ou de représentation (d'une population « qui ne va pas de soi ») ont ainsi émergé comme les éléments sur lesquels se fonde la comparaison. Le cadre méthodologique peut donc identifier des variables communes à contrôler, qui se sont retrouvées dans les grilles d'entretien ou d'observation, par exemple le rapport au travail et aux syndicats, la politisation ou la multi-positionnalité sociale et militante. On peut tenter d'observer des régularités, sans pour autant que les unités observées soient équivalentes, puisqu'elles sont variables selon la fréquence des mobilisations, leur forme ou les acteur.ices qui y participent.

Afin que le second terrain (celui du jeu vidéo) ne serve pas uniquement de terrain de contrôle du premier terrain (de la livraison), il a fallu identifier des similarités dans les dynamiques professionnelles et militantes entre les deux terrains, pour leur donner une place équivalente. Un ensemble de processus – de mobilisation de la main d’œuvre, de structuration syndicale – sont apparus similaires. Cependant, la comparaison a également comme objectif de saisir ce que les différences ou les irrégularités disent des processus en cours. Les différences permettent de questionner l’unité du capitalisme de plateforme et d’identifier les variables de différenciation, qui apparaissent comme les variables explicatives des dynamiques en cours.

IV.2.2. La méthode d’enquête par entretien : étudier les trajectoires d’engagement

Au cours de mon enquête, j’ai réalisé 49 entretiens semi-directifs avec différents acteurs et selon différentes temporalités²².

Livreurs	Travailleurs du jeu vidéo	Responsables syndicaux et associatifs en soutien
26	17	7

Figure 3. Tableau résumé des entretiens

Une partie des entretiens avec des livreur.ses syndiqué.es à la CGT de Bordeaux ou avec des membres du CLAP à Paris avaient été réalisés entre mars et mai 2019 dans le cadre de ma précédente recherche. Ils ont été mobilisés pour inclure la période précédant le début de mon doctorat selon la logique d’études des processus de mobilisation sur le long cours. J’ai également utilisé des entretiens avec des livreur.ses principalement non-mobilisé.es (et deux mobilisés) rencontré.es à Lille entre décembre 2017 et mars 2018 pour décrire les rapports ordinaires d’individus non-engagés aux plateformes. L’un de ces livreurs, du fait de son statut

²² L’annexe 3 regroupe l’intégralité des entretiens.

spécifique d'« ambassadeur »²³ a fait l'objet de trois entretiens en 2017, 2019 et 2022 ce qui a permis de montrer des évolutions dans son rapport aux plateformes. J'ai également mené, en octobre 2021, une série d'entretiens avec des livreurs lillois et bordelais ayant participé à la création d'entreprises de livraison (au statut de coopérative et de SCI). Des entretiens ont été menés en 2022 avec des membres du syndicat CGT de livreur.ses à Lyon. Le secrétaire général de ce syndicat a accepté de m'accorder un entretien en mars 2025. Deux entretiens ont été menés avec le secrétaire général du syndicat CGT des livreurs de Bordeaux, complétant celui mené en mars 2019 : tous les deux centrés sur le rapport entre coopérativisme et syndicalisme à la CGT. Le premier entretien a été mené en octobre 2021 et le second en avril 2024 dans le cadre de la coordination d'un ouvrage collectif (Gibard, Lebas, 2025). La mise en place d'élections professionnelles spécifiques aux travailleur.ses de plateformes en mai 2022 a été l'occasion de mener une série d'entretiens avec des responsables syndicaux des organisations candidates (CFDT, UNSA, Sud commerces et services et CNT-SO). Deux autres responsables syndicaux ont été interrogés, l'un après des discussions autour de l'affiliation du CLAP à son union syndicale (Solidaires) et l'autre à la suite de son intervention auprès de livreur.ses (CGT). Lors d'un conflit collectif de travailleur.ses sans-papiers d'ampleur à l'automne 2022, deux entretiens ont été menés avec des participants au conflit. Ce faible nombre étant lié à une méfiance vis-à-vis de mon statut d'enquêtrice de la part de ces travailleurs pour partie en situation irrégulière, assimilant la situation d'entretien à une forme d'interrogatoire et parce qu'ils ne souhaitent pas revenir sur leur situation tant professionnelle que migratoire. Les deux enquêtés se sont d'ailleurs peu livrés et ont refusé de revenir sur leur parcours migratoire. Un entretien a également été mené avec la coordinatrice d'une Maison des livreurs impliquée dans le soutien à ce conflit collectif. Ces entretiens reflètent les différentes temporalités des mobilisations et la place que prennent divers acteurs au fil de celles-ci.

Pour le jeu vidéo, le temps de l'enquête a été plus restreint du fait de l'ouverture du terrain plus tardive. Les entretiens avec des militants syndicaux du STJV et de Solidaires informatique ont été menés principalement en 2021, complétés par trois entretiens en 2022 et en 2025. Un entretien exploratoire avait été mené en 2020 avec un responsable syndical de Solidaires informatique hors de la branche du jeu vidéo. Les actrices des conflits collectifs ayant peu

²³ Un coursier issu de la « flotte » (les travailleur.ses d'une plateforme) bénéficiant d'un contrat avantageux (rémunération à 6,25 euros la course) et qui servait d'intermédiaire entre les coursier.es et les employé.es de la plateforme (les « ops ») avant leur disparition.

évolué entre 2021 et 2025, les contours de l'enquête ont, plus classiquement, été ceux des organisations syndicales les structurant. L'implantation de la CGT au siège d'Ubisoft à la fin de l'année 2024 a malheureusement été trop tardive vis-à-vis de la temporalité de rédaction de cette thèse pour permettre d'inclure des entretiens avec ses militant.es. Le nombre relativement faible d'entretiens s'explique à la fois par la taille de l'échantillon – si ces mouvements existent, ils restent en réalité peu mobilisateurs, même si elles ont connu une croissance numérique dans le jeu vidéo au moment où finissait mon enquête de terrain – et du rapport des enquêté.es à la sociologie sur lequel je reviendrai.

Les entretiens biographiques menés avec les travailleur.ses portaient sur leur trajectoire professionnelle, d'engagement et sur leur rapport au travail et aux syndicats. Une seconde partie portait sur le fonctionnement de l'organisation ou du mouvement auquel ils participent, sur le répertoire d'action mobilisé et sur la stratégie contestataire mise en œuvre. Lorsque les entretiens étaient liés à un mouvement en cours, des questions sur les soutiens, les perspectives et les tensions internes étaient ajoutées. Les proximités militantes et biographique avec une partie des enquêté.es m'ont permis de leur soumettre certaines hypothèses de recherche qu'ils et elles ont pu infirmer ou confirmer mais aussi d'obtenir des « confidences » autour de leur rapport au militantisme ou de leur vie privée. Les entretiens étaient souvent menés suivant le cours d'une discussion entre militant.es pendant laquelle j'étais détachée de ma grille d'entretien. Ma connaissance du « milieu » dans le cas des livreur.ses a permis que s'expriment des considérations vis-à-vis des autres participant.es à l'espace des mobilisations, notamment dans le cas de conflits, ce qui n'est pas sans biais dans la présentation de soi. Cela m'a cependant permis de comprendre les configurations des mobilisations et d'en tirer profit pour l'analyse. Les entretiens menés avec des responsables syndicaux, issus ou non du milieu professionnel, comportaient une phase biographique plus courte et portaient principalement sur les stratégies d'implantation syndicale, de mobilisation et d'adaptation au groupe des travailleur.ses.

Si les travailleur.ses ont des trajectoires sociales diversifiées, j'ai principalement été amenée à interroger des militant.es, pour la plupart diplômé.es du supérieur et dans une position de représentation de leur organisation. Certains enquêtés (du jeu vidéo) m'ont même expliqué avoir eu un « mandat » pour répondre à mes questions. La capacité à se réappropriier les acquis des sciences sociales (Ollitrault, 1996) et à adopter une « identité stratégique » (Collovald, 1988) dans la présentation de soi de la part de ces militant.es a pu me donner le sentiment que l'entretien était une méthode qui avait assez rapidement révélé ses limites. L'observation s'est

révélée rapidement être une nécessité afin de saisir les dynamiques et les processus de construction d'espaces de mobilisation et syndicaux, au-delà des discours des enquêté.es. En effet, l'observation est la méthode la plus appropriée pour objectiver des configurations, des rapports de pouvoir et des processus sociaux (Jounin, 2009). Elle est également essentielle pour observer l'ampleur d'une mobilisation, les actrices présentes et son déroulement ; les seuls récits qu'en font les participant.es occultant nécessairement une partie de la réalité sociale.

IV.2.3. La méthode de l'observation : étudier la configuration des mobilisations

Les temps d'observation ont porté sur les temps « militants » plutôt que sur les relations de travail (voir Annexe 4). En privilégiant l'angle des mobilisations, je me suis focalisée sur l'observation des événements protestataires et ai documenté les conditions de travail en croisant la littérature existante et les données recueillies sur le sujet en entretien.

Concernant le jeu vidéo, l'univers professionnel m'était largement plus inconnu et a fait l'objet d'une moindre description par la sphère académique. A ma connaissance, le seul article, en France, décrivant précisément les étapes techniques de production d'un jeu vidéo est celui de Maxime Besenval qui constate l'interdépendance des différents postes de travail (Besenval, 2021). De plus, mon enquête a commencé en plein confinement, où le passage en 100% télétravail dans la plupart des entreprises a rendu les situations d'observation de collectifs de travail particulièrement compliquées²⁴. J'ai ensuite tenté, au moment des déconfinements, d'obtenir un stage au sein d'entreprises de jeu vidéo par le biais de candidatures spontanées proposant d'effectuer des audits des pratiques professionnelles et des relations sociales en entreprise en tant que doctorante en science politique et en demandant à des enquêté.es de soutenir ma candidature en interne. Je n'ai malheureusement obtenu aucune réponse de la part des entreprises. La description des pratiques professionnelles s'est donc appuyée sur une importante littérature grise issue de la presse spécialisée (Gamekult, Canard PC), de la presse généraliste (Libération, Médiapart, l'Humanité), de vidéos YouTube de chaînes spécialisées sur le jeu vidéo (Usul, Origami, Pixel up, Game Dolls Advance), de rapports et d'enquêtes produites par les organisations professionnelles (SELL, SNTJV, STJV) et des récits des enquêté.es elles et eux-mêmes. Finalement, mon angle étant tourné vers les mobilisations plutôt que sur la seule

²⁴ *A posteriori*, je considère que j'aurais pu observer la journée d'un enquêté en télétravail, même si mes méconnaissances informatiques ne m'auraient pas forcément permis de saisir les interactions en ligne.

description des mécanismes d'exploitation aux travail (qui en sont des facteurs explicatifs), j'ai privilégié une méthode d'observation tournée vers les temps de mobilisation et d'organisation interne aux collectifs mobilisés.

Livreurs	Travailleurs du jeu vidéo
25	8

Figure 4. Tableau résumé des observations

À l'aide d'une trentaine d'observations sur les deux terrains, j'ai donc choisi d'être présente à des temps d'échanges ou de décision entre militant.es, physiques ou en ligne, pour saisir la manière dont se formaient des pratiques collectives, quelles étaient les formes de socialisation militante et quels étaient les mécanismes de structuration interne aux organisations.

Des temps publics de mobilisations (grève, manifestations, conférence de presse) ont été observés de manière régulière afin de saisir les répertoires d'action, le cadrage et la composition des mouvements. Le nombre d'observations entre les deux terrains n'est pas équivalent ; cette différence informe d'une plus grande densité de la conflictualité parmi les livreur.ses. Dans le secteur du jeu vidéo j'ai davantage pu observer des temps syndicaux, les principaux conflits ayant eu lieu sur la fin de mon temps d'enquête.

Pour saisir la multiplicité des arènes mobilisées par les actrices de la cause des livreurs, j'ai observé des temps de rencontres internationales, notamment au sein du Parlement européen où je me suis rendue trois fois. J'ai également pu observer, chez les livreurs, des temps de mobilisation électorale au moment des premières élections dans ce secteur. A l'occasion des premières élections professionnelles du secteur des travailleur.ses de plateformes en mai 2022, j'ai tenté de produire des données quantitatives sur les logiques participatives grâce à la passation d'un questionnaire. Celle-ci s'est déroulée en ligne, partagée sur leurs réseaux sociaux par les organisations candidates que j'avais sollicitées, et sur mon propre compte Twitter. J'ai également tenté de les faire remplir directement par des livreur.ses que j'ai rencontrés dans les rues de Lille durant leurs temps d'attente. Obtenant 27 réponses complètes, dont 16

personnes s'étant abstenues et 11 ayant voté, j'ai considéré que ce faible nombre de réponses n'était pas significatif (si ce n'est du désintérêt pour ces élections auxquelles moins de 2% des livreur.ses inscrit.es ont participé). Les données qualitatives issues du questionnaire (réponses ouvertes) ont été utilisées pour produire des portraits illustratifs (voir Encadré 12).

Evidemment, la relative ouverture ou fermeture des différents terrains a joué dans les possibilités d'observation et dans les entretiens obtenus. De même, la survenue de plusieurs confinements et couvre-feux a largement contraint l'enquête. Je n'ai ainsi pas pu obtenir d'entretiens avec la « génération » de militants livreurs qui a rejoint le CLAP à la fin de l'année 2019 et l'a quitté courant 2020, faute de réponse à mes relances après avoir pris des contacts à la fin de l'année 2019. Le suivi des mobilisations est également partiel. Il est le fruit d'un système de veille, ce qui a pu contribuer à invisibiliser des événements qui n'auraient pas été rendus publics ou auxquels les enquêté.es n'ont pas souhaité m'inviter. Cependant, en observant ce que les enquêté.es souhaitaient rendre visibles, j'ai pu saisir la manière dont les militant.es mobilisaient des ressources médiatiques et mobilisaient certaines catégories pour rendre leur cause intelligible.

J'ai privilégié l'observation de temps ou d'espaces « ouverts » (des manifestations, des rassemblements, des groupes en ligne accessibles à toutes, des réunions où ma position d'enquêtrice avait été présentée) dans lesquels les participant.es étaient conscient.es d'être dans une posture observable. Sans qu'ils et elles sachent nécessairement que j'étais une sociologue venue les observer, il me semblait qu'étudier des temps « ouverts » pouvait laisser la possibilité aux enquêté.es de contrôler des effets de présentation de soi. Sans illusion sur la totale maîtrise de leur image par des personnes qu'on souhaite malgré tout observer, je ne souhaitais pas céder à l'injonction à produire des « effets de réel » (Dodier, 1994) qui aurait consisté à tenter de « révéler » au maximum ce que les enquêté.es auraient souhaité maintenir caché.

La lecture d'une brochure intitulée *N'étudiez pas les pauvres et les sans-pouvoir : tout ce que vous direz sera utilisé contre elle.ux*²⁵ publiée en 2024 en auto-édition par des enquêté.es d'une sociologue ayant réalisé une ethnographie du milieu militant en non-mixité transpédégouines queer auquel elle appartenait (Collectif, 2024) ainsi que des déconvenues au

²⁵ Ce titre fait référence à une citation de Laura Nader, épinglée sur le mur de la cuisine de la docteure incriminée dans la brochure.

moment de mon Master, que je présenterai plus loin, m'ont sensibilisée à la question de la réception de l'enquête. Dans cette brochure « d'auto-défense face aux chercheur.ses », les ancien.nes enquêté.es soulèvent un nombre important d'enjeux propres à l'enquête ethnographique. Parmi ceux-ci, ils et elles dénoncent la pratique d'« observation participante » qu'ils avaient refusée à leur amie alors qu'ils et elles savaient qu'elle rédigeait une thèse sur elles et eux. Ils et elles dénoncent la dissimulation de l'enquête par l'observation « incognito » dont témoigne la sociologue dans son introduction de thèse et témoignent du sentiment de dépossession lié à cette pratique. S'il faut resituer socialement les auteurices de cette brochure – des militant.es passé.es par l'Université acculturé.es à la pratique de l'enquête et aux enseignements méthodologiques en faculté de sociologie – la violence que revêt l'observation est une donnée non négligeable.

Cette première réflexion sur la déontologie de la recherche m'amène à présenter la démarche réflexive à partir de laquelle j'ai construit mon positionnement de chercheuse.

V. Une entrée par le « milieu militant » : comment enquêter en tant que syndicaliste ?

L'objectif est ici de revenir sur la position de chercheuse militante ou en sympathie avec ses enquêté.es ou leur cause. Il n'est pas question de s'attarder sur les différentes interprétations de la « neutralité axiologique », j'admets que « c'est en acceptant de penser ces engagements et non en les laissant dans l'ombre du savant, justement, que l'on peut aussi faire œuvre de science » (Naudier, Simonet, 2011 : 6). Comme beaucoup de chercheur.ses enquêtant sur le syndicalisme, c'est une forme de « libido politique » (Siméant-Germanos 2002 : 20) qui a fondé mon intérêt du fait de valeurs, de sympathies et de désirs se situant à l'extérieur du champ scientifique (Rosenman, 2024). Toujours en référence à Delphine Naudier et Maud Simonet, je pense que « la porosité des frontières entre recherche et engagements participe à la production d'un savoir objectif » (2011 : 16). La question n'est donc pas : est-ce qu'une chercheuse est autorisée à être militante, mais *comment* peut-on être chercheuse-militante et militante-chercheuse ? Lorsque notre sujet d'étude nous tient à cœur, qu'il « nous engage », lorsque l'identité militante est une condition *sine qua non* de l'accès au terrain et dans la présentation de soi (Mauger, 1991), de nombreuses questions se posent : comment utiliser ces récits sans « trahir » ? Comment promettre une parfaite maîtrise de la production scientifique quand celle-

ci est incertaine (Guillaume, Pochic, 2011) ? Ces questionnements, s'ils ne sont pas nécessairement propres à une recherche militante, sont le fruit d'un impensé qui est de nature épistémologique. La question fondamentale est celle de la nature du savoir créé par rapport à celui des enquêtés : les connaissances produites ont-elles de la valeur parce qu'elles résulteraient d'une position de surplomb forte de la légitimité de l'institution scientifique ou des échanges avec les enquêtés ?

Je propose donc, dans un premier temps, d'interroger les enjeux que pose l'enquête auprès de militant.es dont on partage la cause, d'abord en revenant sur les déconvenues issues de la posture de chercheuse-militante puis en proposant une manière de produire des savoirs scientifiques sans nuire aux enquêté.es

V.1. Donner sens à des déconvenues : retour réflexif sur le rapport des militant.es aux sciences sociales

V.1.1. Un début d'enquête contrarié : la trahison d'une chercheuse militante

Ce travail doctoral a commencé par une « déconvenue » (Bizeul, 1999) : celle de l'insatisfaction d'une partie des livreur.ses enquêtés – les membres du CLAP actifs en 2019 et le secrétaire général du syndicat SCVG-CGT de Bordeaux – face à la restitution de mon travail de recherche de Master 2. Les reproches concernaient un non-respect de l'anonymat promis, le fait que mon travail était trop descriptif et beaucoup trop précis, à un moment crucial pour leur lutte et qu'il risquait de « tomber dans de mauvaises mains ». Au-delà du non-respect des règles déontologiques d'anonymat, ce qui m'était reproché était d'avoir trahi leur confiance, alors que, par mon statut de militante (j'étais alors responsable syndicale étudiante) avec lequel je m'étais présentée à eux, mon accès au terrain était plus aisé et avait permis l'accès à davantage d'éléments sur leurs organisations ou leurs trajectoires. Ce qui a bloqué mon accès au terrain des livreur.ses pendant les premiers mois de la thèse. J'ai alors mené un travail réflexif visant à donner sens à cette déconvenue en m'intéressant à ce qu'elle révèle du terrain d'enquête qui a fait l'objet d'un chapitre d'ouvrage collectif autour de l'enquête autour des relations professionnelles (Lebas, 2024).

Je revenais alors sur la manière d'entrer sur le terrain : en me présentant comme militante auprès des livreur.ses enquêté.es, j'avais pu obtenir des entretiens qui auraient été refusés à

d'autres. Cet « avantage » a cependant entraîné des attentes ensuite contrariées du fait de la réciprocité de la relation d'enquête : j'ai joué d'une position « d'intellectuelle organique »²⁶ à même de proposer une expertise permettant aux acteurs « d'avancer et d'améliorer » (Kobelinsky, 2008 : 185) car celle-ci me permettait de me légitimer sur le terrain tout en tirant partie d'une forme de connivence (biographique et politique) avec les enquêté.es. Alors que je me percevais comme une alliée à la cause étudiée, il était tentant d'adopter la posture de l'« "intellectuel objectif" garant de la bonne parole sur la cause » (Dunezat, 2011b). La division du travail serait celle-ci : les militant.es agissent, leurs allié.es académiques évaluent leurs actions et participent à les publiciser. En effet, pour Lilian Mathieu, ce sont des « ressorts non scientifiques mais normatifs [qui sont] au principe du choix d'un objet de recherche. L'enjeu, plus ou moins conscient ou explicite, peut être d'assurer une forme de légitimation de la cause dont on est membre ou sympathisant par une publicisation de ses enjeux et de son action » (Mathieu 2015 : 3).

²⁶ Antonio Gramsci désigne ainsi l'« intellectuel qui émerge aux côtés d'une classe ascendante de la société » (1983). Il appelle de ses vœux « l'émergence d'intellectuels organiques liés au prolétariat et aux classes subalternes » (Lamarre, 2016, p.112). C'est à cet intellectuel « allié » que je fais référence ici, non pas au sens où je « viendrais des livreurs » mais où nous serions du même camp social face aux entreprises capitalistes exploitantes.

Encadré 1. Une chercheuse « sans sympathie » ? Retour sur un positionnement et un rapport au terrain distancié

J'ai choisi de tirer le fil de cette présentation méthodologique autour de la question de la posture militante face aux enquêté.es avec lequel.les j'étais « en sympathie ». La question de la sympathie au terrain a été abordée pour décrire les rapports aux terrains « antipathiques » (Herlin-Giret, Le Roux, Momméja, 2019) où l'on « n'aime pas ses indigènes » (Avanza, 2008). Cette question de la « sympathie », comme donnée relationnelle et non universelle, a généralement été confondue avec la question de la familiarité qu'elle soit familiale (Bajard, 2013), professionnelle (Chambard, 2019), militante (Rosenman, 2024) ou les trois à la fois (Fisson, Hébert, 2024) mais aussi sociale (Beaud, 2011) ou genrée (Thiers-Vidal, 2002). Dans mon cas, la sympathie au terrain tient au fait de partager des pratiques (militantes) et de l'adhésion à une cause avec mes enquêté.es mais elle n'est pas synonyme de familiarité. En effet, j'ai précisément choisi des terrains dont j'étais pratiquement éloignée : des milieux professionnels liés à des pratiques que je ne maîtrisais pas (je n'aimais pas faire du vélo au début de l'enquête et je n'ai jamais joué aux jeux vidéo et fuis tout ce qui ressemble à de l'informatique).

Par ailleurs, il s'agit de terrains très, voire quasi intégralement (pour les livreurs), masculins. Ce choix n'a pas été le fruit du hasard : en choisissant, en Master, de m'intéresser aux livreur.ses, je décidais consciemment de débiter une recherche qui ne m'« engageait » pas personnellement car le militantisme prenait déjà beaucoup de place dans mes différentes sphères de vie. En tant que féministe, je ne souhaitais par ailleurs pas être assignée à des sujets que je jugeais féminins (comme l'étude du féminisme) et souhaitais me distinguer en me spécialisant sur des sujets jugés universels – et donc masculins – comme les questions de travail ou de syndicalisme. Si j'ai d'abord, à tort, fui la question du genre, celle-ci s'est imposée dans l'étude de milieux masculins à mesure que la question des masculinités au travail a vu le jour, notamment grâce au travail d'Haude Rivoal (Rivoal, 2021).

J'ai donc entretenu une forme de distance au terrain du fait de ma méconnaissance du « milieu », de l'absence de références culturelles mais aussi de mon assignation de genre. Dans le cas des livreurs, cette distance était également sociale et n'a fait que se creuser au fur et à mesure que la main d'œuvre se précarisait. La distance sociale que je pouvais entretenir avec certain.es enquêté.es s'est doublée d'une distance raciale, l'écrasante majorité des livreurs étant racisés tandis que je suis blanche²⁷. Cependant, une partie des livreurs engagés présentent des profils assez similaires au mien – fille d'universitaires, blanche, diplômée du supérieur et militante étudiante – notamment parmi les plus engagé.es. Des formes

²⁷ On comprend la race comme une structure d'assignation sociale produisant des stigmates et non comme une simple couleur de peau. Voir Jounin, 2009 ; Mazouz, 2020.

de connivence, sociales comme politiques mais aussi en termes de rapport au syndicalisme, se sont créées et ont largement facilité mon travail de recherche, notamment grâce à des relectures, des discussions théoriques et des confidences. Les rapports de domination étaient donc bien présents pendant l'enquête, notamment face aux plus dominés de l'espace social comme les travailleur.ses issu.es de l'immigration et/ou en situation irrégulière ou les moins diplômés, tout en présentant des formes d'ambivalence face à des hommes, plus âgés, tout aussi diplômés que moi, qui composent une partie des militants au sein de l'espace de mobilisation des livreur.ses.

La proximité sociale a été évidente sur le terrain du jeu vidéo, ce qui explique mon « confort » dans le rapport à ce terrain, davantage que le rapport des enquêté.es à la sociologie. Si j'ai majoritairement interrogé des hommes ou des personnes assignées comme homme à la naissance, je présentais des parcours de vie similaires et des références culturelles militantes communes (on ne compte plus les blagues sur la charte d'Amiens). La plupart étant même issus de milieux économiquement supérieurs aux miens. Le rapport de domination aurait donc pu être en ma défaveur. Cependant l'incorporation des théories et des pratiques militantes féministes par ces enquêtés les a poussés à être extrêmement attentifs au fait de ne pas adopter des postures dominantes (aucun n'a fait preuve de paternalisme par exemple) et à mettre en avant la question des inégalités de genre quasi systématiquement. Les rapports de genre n'ont pas été effacés de la relation d'enquête et ont donc largement déterminé le contenu des échanges, mais cela n'a pas mené à une situation d'inconfort voire de danger (Clair, 2016).

Le surinvestissement académique du terrain des livreur.ses et le fait que, sur les deux terrains, il existait un autre doctorant menant une enquête similaire²⁸ m'a permis de comparer nos approches au terrain. Si la variable du genre est difficilement isolable des autres propriétés sociales, elle ne peut pas être évacuée *a priori*. Il me semble également que mon détachement vis-à-vis de l'activité étudiée a déterminé des rapports au terrain probablement plus « empêchés ». Par exemple, Nathan Ferret a pu inclure l'observation de sessions de jeu dans son travail de recherche du fait de sa pratique du jeu vidéo et y inclure des réflexions sur sa propre pratique de joueur. Arthur Jan a eu accès à des discussions avec des livreurs sans-papiers mobilisés lors d'une soirée festive (qui n'a pas eu lieu sur mon terrain) où ces derniers se confiaient sur leurs rapports aux femmes. Là où la plupart des enquêtés ont été soit

²⁸ Nathan Ferret termine en réalité son enquête auprès du STJV quand je commence la mienne mais nous avons pu nous croiser lors d'événements militants ou académiques où j'ai pu observer son rapport aux enquêté.es. Arthur Jan a débuté son doctorat un an avant moi, celui-ci porte également sur les mobilisations de livreurs.

offusqués²⁹, soit se sont sentis obligés de se justifier³⁰ lorsque je les ai interrogés sur l'implication domestique de leur activité. Il a également été invité, seul, à partager une bière autour du visionnage d'un match de foot par deux membres du CLAP après une intervention au Parlement européen où j'étais également présente. En comparant nos expériences de terrain, avec beaucoup d'enquêtés communs, il nous a semblé à tous les deux que j'étais exclue de temps de sociabilité et de confidences, en partie du fait de mon genre (une partie étant liées aux déconvenues mentionnées plus haut). Sa pratique et sa connaissance du vélo l'ont d'ailleurs poussé à pratiquer une observation participante et l'ont acculturé à une culture « *biker* » à laquelle j'étais au départ étrangère.

S'il est apparu inimaginable à nombre de collègues de travailler sur des sujets comme le jeu vidéo (qui charrie une communauté d'adeptes extrêmement investie et hermétique) en étant une non-joueuse, cette distance a cependant pu présenter des avantages. Tout d'abord, elle a poussé les enquêtés à expliciter les aspects techniques, organisationnels et les références mobilisées, ce qui a empêché que se forment des « sous-textes » difficiles à analyser (Beaud, Weber, 1997). Ensuite, en limitant les formes de connivence ou d'identification, elle m'a permis d'avoir la distance permettant de réaliser un travail d'objectivation qui aurait pu être contraint par une trop forte familiarité au terrain. Par ailleurs, la distance n'empêche pas l'adoption d'une posture compréhensive (Herlin-Giret, Le Roux, Momméja, 2016) dans laquelle la chercheuse apprend à connaître son terrain et à partager un univers de référence commun : j'ai progressivement pu m'acculturer à certains codes de l'univers du jeu vidéo et de la pratique cycliste. Enfin, le sujet de mon enquête portait principalement sur le syndicalisme, domaine dont je me sentais familière dès le début de mon enquête, et qui me permettait de partager des schèmes d'interprétation et narratifs communs à mes enquêtés. Finalement « la discussion avec eux sur le terrain [prenait la forme] d'un échange entre militants avertis » (Rosenman, 2024 : 161). Le fait de jouer aux jeux vidéo ou de commander sur Uber Eats n'était pas nécessairement indispensable pour que des compréhensions mutuelles se nouent. La distance sociale ou en termes de pratiques culturelles n'empêche pas des formes de « sympathie » ou de proximités du fait de l'engagement militant, sur lesquels cette partie entend revenir.

Pensant participer à la dénonciation de l'exploitation mise en place par les plateformes, j'espérais sincèrement que ma recherche soit « utile » sans pour autant être à proprement parler engagée dans la lutte des livreurs. En effet, je n'y étais pas immergée à la manière d'une

²⁹ Un livreur a paru choqué que je lui demande s'il était marié. Je soupçonne qu'il a été gêné par ce qu'il percevait comme une question inappropriée voire comme une tentative de séduction.

³⁰ La plupart des membres du STJV mentionnant leurs petites amies mettaient en avant leur position d'« alliés » vis-à-vis de leur conjointe.

anthropologue et mon action militante sur la question se résumait à un relai d'informations et de communications des organisations étudiées sur les réseaux sociaux et au sein de mes réseaux militants étudiants. L'angle choisi n'était d'ailleurs pas directement celui de l'exploitation : en travaillant sur les mobilisations, je proposais moins d'analyser les plateformes ou le capitalisme numérique que les travailleurs eux-mêmes et leurs organisations. D'où une situation particulière où je me suis retrouvée à produire une représentation à visée scientifique de ces luttes qui est entrée en concurrence avec les représentations que ces militant·es ont pu produire de leurs propres luttes.

Les attentes, tant du côté de l'institution académique que des enquêté.es, étaient donc contradictoires puisque je « jouais sur les deux tableaux » et ne pouvais donc ni totalement assurer le détachement attendu de la part du milieu universitaire, ni assurer aux enquêtés de taire les réalités que j'observais et qui pouvaient entrer en dissonance avec leurs discours.

En effet, ce qui m'était reproché était lié à la « révélation » du faible nombre de membres de ces organisations et les difficultés que les militants rencontraient. En cela, la production d'un discours savant sur les mobilisations allait à l'encontre du discours des enquêté.es sur leurs luttes et de leurs « identités stratégiques » (Collovald, 1988). Or, le contrôle sur celles-ci est fondamental pour ces porte-paroles alors engagés dans des mécanismes de représentation et qui tentent de s'imposer comme des interlocuteurs privilégiés dès qu'il s'agit de fournir un discours autour des livreur·ses, que ce soit dans les médias, auprès de partis et syndicats ou au sein de consultations législatives ou gouvernementales. Ce souci de la présentation de soi témoigne de la fragilité de ces représentants et du fait que leur légitimité à « parler au nom de » est un enjeu de luttes. Par ailleurs, en montrant qu'ils étaient davantage dotés en ressources que ce que leur présentation de soi comme livreurs à vélo, avec tous les qualificatifs associés (exploités, ubérisés, sous-traités, etc.), laissait entendre, je m'opposais directement à leurs identités stratégiques militantes de « précaires ». Cela m'a amenée à constater que cette concurrence de discours était inhabituelle pour ces enquêtés habitués à une forme de continuum « entre les usages professionnels et les usages non professionnels des schèmes interprétatifs » (Corcuff, 1991a : 528) entre chercheur·ses et militant·es. Finalement, cette « déconvenue » m'a amenée à envisager les formes de « circularité des savoirs » (Giddens, 1987) existant entre militant·es et chercheur·ses et, dans un second temps, à envisager des manières de décrire le réel sans nuire aux stratégies militantes.

V.1.2. La circularité des savoirs : une interpénétration scientifique et militante

On a vu que les études portant sur le « capitalisme numérique » sont largement portées par des chercheur.ses-militant.es marxistes adoptant une méthode de l'enquête ouvrière qui les amène à participer aux mobilisations qu'ils étudient. Si, dans le monde académique anglo-saxon, cette démarche est assumée et théorisée par les tenants de l'opéraïsme digital, elle me semble assez révélatrice du positionnement d'une partie des chercheur.ses qui ont enquêté autour du travail digital. Ma posture est différente : si je me place en sympathie avec les luttes étudiées, je n'ai pas produit une enquête militante. Là où l'objectif des opéraïstes est de renforcer l'autonomie de classe et la conscience des travailleur.ses dans leurs propres forces et dans la légitimité de leurs intérêts pour lutter contre le capitalisme, je suppose plutôt que ce sont les processus de mobilisation en soi qui méritent d'être étudiés afin d'établir la manière dont se construisent les rapports de force et les identités collectives dans un rapport d'extériorité critique aux collectifs mobilisés.

Mon approche du terrain vis-à-vis des livreur.ses entraine donc en rupture avec une approche essentiellement « militante » de l'engagement des enquêté.es. Or, les militant.es livreur.ses n'avaient alors généralement pas, dans leurs liens aux chercheur.ses et dans leur conception de ce qu'est la sociologie, expérimenté cette forme de « rupture objectivante ». En effet, les enquêté.es ne sont pas passif.ves face aux enquêtes ; surtout dans des terrains très investis par les chercheur.ses, les enquêté.es s'approprient des concepts sociologiques. Sylvie Ollitrault écrit, à propos des scientifiques et militant.es écologistes, que ces derniers se sont réapproprié le concept de « Nouveaux Mouvements Sociaux » développé par le sociologue Alain Touraine parce qu'il leur permettait de se présenter comme inédits, puis pour régler des conflits internes sur la définition de l'action et de la stratégie à mettre en œuvre³¹. L'auteure présente ici une « circularité réussie », c'est-à-dire que « des cadres d'interprétation sont susceptibles de se rencontrer, de produire de la circularité lorsqu'elle coïncide avec le cadre d'interprétation légitime du moment et que la connivence entre le sens visé par les acteurs et les catégories savantes se conjuguent » (Ollitrault, 1996 : 44). Cela implique donc une sorte de correspondance stratégique entre discours scientifique et militant mais pas uniquement,

³¹ Elle se réfère pour cela aux enjeux de définition historique de la lutte antinucléaire grâce au concept de *intramovement frame dispute* développé par R. Benford dans « *Frames disputes within the nuclear disarmament movement* » (Benford, 1993).

puisque « la circularité ne joue pas qu'en fonction de leur intérêt stratégique à être entendus, légitimés, elle doit correspondre à la représentation idéale que l'acteur se fait de son action » (*Ibid*).

Or, les porte-paroles des collectifs et syndicats de livreur.ses sont fréquemment invité.es aux événements scientifiques où ils et elles rencontrent les chercheur.es qu'ils croisent ou ont déjà croisés lors des différents événements militants. Au point que la cohabitation de ces deux acteurs a même été prise en compte comme lors de la première Assemblée Transnationale des Livreurs coorganisée par un organisme de recherche (GRESEA) et une association de *community organizing* (ReAct) en 2018 à Bruxelles. Lors de cette Assemblée, des temps d'échanges « non-mixtes » entre livreur.es ont été imposés par ces dernier.es au moment de l'élaboration des revendications communes, afin de se retrouver entre « premier.es concerné.es » sans chercheur.ses ni militant.es ne travaillant pas dans la livraison. Les interpénétrations entre mondes académique, politique et syndical et celui des enquêté.es m'ont même amenée à inclure les actrices scientifiques dans l'« espace de la cause des livreur.ses » (voir Chapitre 5). Cela participe à une représentation plutôt positive des chercheur.ses en sciences sociales par les enquêté.es, qui ont l'habitude d'avoir des discours convergents avec ces dernier.es quant à la dénonciation de leurs conditions de travail et de l'ubérisation. Ils et elles ont alors probablement été pris de court en voyant que l'objet de mon travail n'était pas la dénonciation de la précarité qu'ils vivaient, mais que c'était eux, l'objet d'étude. Ce rapport n'est cependant pas univoque et mon expérience de terrain auprès des livreur.ses, si elle montre également des formes d'interpénétration, révèle des appropriations différenciées des savoirs académiques.

V.1.3. Des appropriations socialement différenciées des sciences sociales parmi les enquêté.es

Cette forme de proximité n'implique donc pas automatiquement une connaissance de la sociologie (puisque'ils n'envisagent pas tous ses objets : la description de leurs trajectoires ayant été jugée contraire à ce qu'ils attendaient de la sociologie). Par ailleurs, lorsqu'on est proche de ses enquêté.es – en termes de caractéristiques sociales et/ou de proximité idéologique, ce qui était doublement le cas pour moi – il est facile de mener un entretien sur le ton de la simple conversation, de la confiance voire du « défouloir » comme dit plus tôt. Il est alors tentant d'oublier sa position de sociologue, sa position de domination par son statut social et

intellectuel³² ou de penser que la sociologie « va de soi ». D'autant plus lorsque les enquêtés sont fortement médiatisés et habitués à répondre aux questions de journalistes ou sociologues, il est tentant de se défendre en pensant la relation d'enquête sur le mode de l'évidence. Après avoir été agacée par les reproches en termes d'anonymisation et d'utilisation des données, j'ai été forcée de réaliser que mon travail n'était en rien une évidence ou transparent, qu'il était loin des réalités sociales des personnes interrogées³³ et qu'il aurait fallu davantage expliquer la démarche sociologique, qui est bien souvent assimilée à un travail journalistique ou, dans mon cas, militant³⁴.

L'entrée dans le terrain du jeu vidéo a, au contraire, été très largement facilitée par les enquêté.es, notamment par ceux qui affichaient une proximité à la sociologie. Le profil particulier d'un enquêté, fondateur du Syndicat des Travailleur.ses du jeu vidéo, passé par une licence de médiation culturelle durant laquelle il a étudié la sociologie, explique ce rapport positif des enquêté.es à la sociologie. Particulièrement influent au sein du syndicat, cet enquêté participe à faire circuler des concepts sociologiques au sein de l'organisation. L'observation d'un temps de formation lors de l'anniversaire des cinq ans du syndicat m'a particulièrement frappée : l'après-midi entier était réservé à une formation animée par ce militant intitulée « Introduction à la sociologie ». Il annonce l'objectif : « comprendre les rapports de reproduction et de domination avec l'aide de Matrix »³⁵ et présente les concepts d'agents sociaux en les comparant aux agents Smith, l'espace social comme équivalent de la matrice ou

³² Domination que j'ai ressentie vis-à-vis des enquêté.es les moins doté.es en capital scolaire ou plus jeunes, ce qui n'était pas le cas avec les hommes plus âgés détenteurs d'un niveau de diplôme alors supérieur.

³³ Il est d'ailleurs assez parlant de voir que le plus véhément est celui qui n'a pas de diplôme du supérieur, les autres « leaders » inclus dans la discussion Messenger étant détenteurs de diplômes de l'enseignement supérieur – en droit et de relations internationales – m'ayant davantage rappelé des règles méthodologiques.

³⁴ Cependant, on peut également envisager, comme le fait Muriel Darmon à propos d'un psychiatre qui mobilise dans ses travaux des références sociologiques (Darmon, 2005), que cette méconnaissance affichée de la sociologie est en fait le fruit d'une délimitation du champ d'intervention jugé légitime par les acteurs de la sociologie. Une forme de « sélection » dans les apports scientifiques retenus semble effectivement s'effectuer selon leur utilité stratégique (avec une supposée primauté de l'utilisation des analyses juridiques, correspondant par ailleurs à une juridicisation du répertoire d'action observée). Cela correspond également aux propriétés sociales des acteurs, puisque plusieurs des enquêtés sont détenteurs d'un diplôme en droit et m'ont opposé un discours de juristes me prévenant du potentiel « dol » (expliqué comme une rupture de consentement) qu'avait constitué ma recherche. C'est alors plus une bataille d'experts qui s'est jouée qu'un rapport inégalitaire entre chercheuse (supposée dominante) et enquêté (supposé dominé).

³⁵ Notes de terrain, 8 octobre 2022.

encore les échanges de capitaux avec la trahison de Cypher. Pour lui, la compréhension sociologique est un outil au service du militantisme. Là encore, le militant en charge de la présentation compare aux mécanismes de jeux vidéo :

« Quelqu'un qui aime bien jouer à Starcraft c'est quelqu'un qui a intégré le gameplay, qui a bien compris les mécaniques de jeu, qui connaît bien les maps et le level design, et à partir de là il va avoir plus de chances de gagner la partie. La comparaison que je fais avec le militantisme, c'est la même ; c'est-à-dire si on comprend bien les mécanismes de construction sociale et la manière dont les gens sont déterminés ou libres en fonction des aspects de ce dont on parle, on peut plus facilement arriver à agir sur la société et chercher à la changer. » (Présentation « Introduction à la sociologie » par Nathan, le 8 octobre 2022).

La production et la réception de ce type de discours est évidemment à relier au fort capital culturel de la plupart des militant.es rencontrés.es, toutes diplômé.es du supérieur et en majorité titulaires d'un Bac +5. Majoritairement blanc et beaucoup plus féminisé que chez les livreurs, le milieu du jeu vidéo était, de manière évidente, beaucoup moins « inconfortable » (La Soudière, 1988) pour une doctorante blanche issue de classe supérieure comme moi, malgré ma très grande distance au monde du jeu vidéo dont je ne connaissais rien. Malgré leur distance aux sciences sociales – du fait d'études supérieures menées principalement en ingénierie, en *game-design* ou en informatique – les enquêté.es avaient été acculturé.es à la sociologie par leur pratique militante. En effet, plusieurs enquêté.es parlent en entretien de la « sociologie » de leurs collègues ou mobilisent des analyses en termes de « classes sociales », s'auto-situant bien souvent elles et eux-mêmes parmi la bourgeoisie ou la classe moyenne. Ces formes d'appropriation de grilles de lecture « classistes » rappellent les interprétations issues du « marxisme intuitif » (Mouriaux, 1985) que Charles Berthonneau observe chez des enquêté.es, elles et eux issu.es de classes populaires et donc moins à même de formaliser ces « intuitions » comme le font mes enquêté.es (Berthonneau, 2020a).

On peut situer cette capacité des travailleur.ses du jeu vidéo à transcender la frontière savants/profanes dans une culture et des pratiques vidéoludiques dans lesquelles les frontières entre joueur.ses/créateur.ices de jeux sont poreuses (Cingolani, 2021). L'histoire du jeu vidéo est celle de passionné.es devenu.es artisan.es de la création de jeu et les joueur.ses sont régulièrement sollicité.es pour participer à l'amélioration des jeux (voir chapitre 1). L'appropriation d'espaces de construction de communautés virtuelles comme Twitch par des

joueur.ses de jeu vidéo qui produisent des contenus visant à commenter les jeux ou à les « streamer »³⁶ contribue à la constitution d'un espace autour du jeu vidéo où des récits autour de celui-ci sont (re)produits (Ferret, 2023). La production d'une analyse sur leurs pratiques n'est donc pas inhabituelle pour ces enquêté.es, qui peuvent eux-mêmes participer à des formes d'auto-analyse.

V.1.4. Un usage stratégique des chercheur.ses révélateur des positions au sein du champ militant

La prise en compte des sociologues et des enquêtes dont ils et elles font l'objet est organisée au sein du STJV : les membres de la commission « Communication » sont mandaté.es pour répondre aux questions des chercheur.ses et pour entretenir des liens avec ces dernier.es. Elle fait donc partie intégrante du travail syndical. J'ai donc été régulièrement invitée à des événements (comme les cinq ans du STJV). Lors de leur Assemblée générale de 2023, tenue en ligne pendant le mouvement contre la réforme des retraites, je suis invitée à participer et à présenter mes travaux. Ma présentation figurant même officiellement dans l'ordre du jour, je sais qu'il a fallu qu'une majorité des membres ait approuvé ma présence par un vote tenu en amont de l'AG. Après ma présentation, un membre du Conseil d'Animation (CA) me demande seulement de garder les chiffres secrets vis-à-vis du patronat. Quelques personnes se proposent pour un entretien et certains commentent ma comparaison en mentionnant le CLAP.

³⁶ Retransmission en direct de parties de jeux vidéo.

Encadré 2. Ordre du jour de l'Assemblée générale du STJV du 11 juin 2023

14h00: Accueil discord

14h30: Présentation de l'ODJ

Élection de la personne présidente de séance

14h45: Rappel fonctionnement STJV & CA

Vote de la note minimale pour l'élection du CA

Ouverture des votes

15h00: Pause

15h15 : Présentation de Chloé

15h25: Présentation de l'activité du syndicat sur l'année 2022

15h45: Bilan comptable

16h00: Pause

16h15: Discussion sur des locaux pour le syndicat

16h45 : Discussion sur le budget des AL

17h15 : Présentation des orientations générales

17h30 : Clôture des votes

J'ai même été sollicitée, avec d'autres chercheur.ses de différentes disciplines, pour organiser une journée d'études commune à laquelle nombre de syndicalistes ont participé³⁷. La proximité entre chercheur.ses et enquêté.es est recherchée davantage par les enquêté.es soucieux.ses de maîtriser la production scientifique par la coopération, que par les scientifiques

³⁷ Cette journée d'études intitulée « Rapports de force, de production et de genre dans l'industrie du jeu vidéo » a eu lieu le 17 juin 2022 en partenariat avec le STJV, l'ARACT Occitanie, l'ANACT, Illusion & Macadam à Montpellier à la Halle Tropisme.

désireux.ses de participer à l'espace des mobilisations comme pour les travailleur.ses de plateformes. Là encore, l'appartenance des travailleur.ses du jeu vidéo aux classes supérieures intellectuelles les place « à égalité » avec les chercheur.ses qui adoptent probablement une posture moins paternaliste et sont moins mobilisé.es par les militant.es comme des ressources. En effet, j'ai perçu que si les enquêté.es étaient intéressé.es par mes recherches, ils et elles ne souhaitent pas en contrôler le contenu et n'ont émis aucune demande en termes d'anonymisation. Contrairement au psychiatre rencontré par Muriel Darmon (2005), les enquêté.es ne souhaitent pas opérer une définition pratique de la place de la sociologie ou de sa fonction distincte de leur activité. Ils et elles la pensent comme un outil utile pour produire une lecture antagoniste des rapports de production nécessaire à l'exercice de leur activité syndicale. On peut également envisager que ce « confort » vis-à-vis de la sociologie tient au plus fort sentiment de légitimité des militant.es du jeu vidéo dans leur capacité à représenter leurs collègues. En effet, les syndicalistes du jeu vidéo sont relativement conformes sociologiquement à ceux qu'ils souhaitent représenter, ce qui n'est pas le cas pour les livreur.ses. Le « dévoilement social » opéré par la sociologie est donc peu menaçant.

Les proximités militantes ont finalement assez peu joué dans les liens entretenus avec les syndicalistes du jeu vidéo. Je me dois de préciser, cependant, que mon appartenance à une organisation politique libertaire m'a ouvert en premier lieu le terrain auprès de Solidaires informatique à Lyon (les membres du syndicat étant quasiment tous membres de cette organisation) et que les entretiens se sont déroulés dans les locaux de l'organisation. Les rencontres organisées par cette même organisation autour du syndicalisme, que j'ai participé à organiser, m'ont permis de revoir des membres du STJV présents à cet événement. J'ai également constaté, avec un enquêté membre du STJV, que nous faisons tous deux partie de cette même organisation à la fin de notre entretien. L'entrée sur le terrain avec le STJV s'est cependant effectuée par des canaux « officiels » à savoir leur page Twitter via laquelle j'ai demandé un premier contact, puis j'ai été « prise en charge » par l'organisation, les responsables de la communication se chargeant de transférer mon courriel aux membres intéressé.es qui me contactaient elles et eux-mêmes s'ils et elles souhaitent réaliser un entretien. Si j'ai croisé les militant.es en manifestation ou lors de soirées dans un bar antifasciste parisien, ils et elles se sont toujours adressé.es à moi comme à une chercheuse. D'ailleurs, après son « Introduction à la sociologie », Nathan est venu vers moi pour recueillir mon approbation sur sa présentation de Bourdieu. A l'inverse, je lui ai demandé de relire un article que j'avais écrit sur la grève qu'il

avait menée chez Eugen systems (Lebas, à paraître), ce qu'il a fait avec enthousiasme sans qu'aucun reproche ne soit formulé, rectifiant uniquement des aspects factuels.

Ce détachement vis-à-vis des discours scientifiques est probablement lié à la place qu'occupe le STJV dans l'espace des mobilisations. Alors que les militant.es livreur.ses se sentaient menacé.es dans une position qui était alors (de plus en plus) fragile, le syndicalisme est en plein essor dans le secteur du jeu vidéo. La temporalité de l'enquête face au développement des organisations et, plus largement, aux enjeux spécifiques qu'ils rencontrent, est une variable d'explication de ces rapports (plus ou moins) apaisés aux chercheur.ses.

Sur le terrain des livreur.ses, la tension a été apaisée par l'arrivée de nouvelles figures militantes et le déploiement sur un autre syndicat (celui de Lyon) animé par un militant syndical et politique diplômé de science politique de mon âge. J'ai également pu de nouveau croiser les membres du CLAP sur le terrain (sans oser demander de nouveau des entretiens) et du syndicat de Bordeaux (le secrétaire a accepté, non sans me lancer des « piques », de refaire un entretien) du fait de configurations internes à l'espace de mobilisation spécifiques. Des conflits survenus entre les militant.es du CLAP et de la CGT les ont poussé.es à renouer des liens avec moi³⁸. J'ai perçu cette « réconciliation » comme le résultat d'une tentative de légitimer leur discours ou « leur version de l'histoire » auprès des différent.es commentateur.ices des luttes de livreur.ses. Là encore, l'accès au terrain dépend des configurations propres au terrain et les enquêté.es ne sont pas passif.ves dans la relation d'enquête mais mobilisent les chercheur.ses comme ressource. Si ces conflits ont été salutaires pour mon accès au terrain, ils ont également pu compromettre en partie les échanges. Lors d'un entretien avec une responsable confédérale et locale spécialisée dans le soutien aux travailleur.ses sans-papiers, négocié après son intervention auprès de livreur.ses qui avait mené à des accusations de la part du *leader* du CLAP, cette dernière s'est sentie accusée par mes questions et a passé l'entretien à se défendre vis-à-vis du représentant du CLAP. Alors même que je ne partageais pas la vision de ce militant à l'encontre de la CGT ou de l'enquêtée, j'ai été « incorporée » dans ce conflit ce qui a produit une situation d'entretien contre-productive puisque l'enquêtée était sur la défensive. Le risque est donc d'être victime d'un processus « d'enclichage » par lequel « le chercheur peut toujours

³⁸ L'accès à la Confédération (CGT) m'a cependant été fermé tout le long de ma thèse, jusqu'à la coordination d'un ouvrage collectif avec Willy Gibard débutée en 2023, après que le secrétaire général du syndicat CGT bordelais des coursiers a informé des responsables de son mécontentement face à mon mémoire de recherche.

être assimilé, souvent malgré lui, mais parfois avec sa complicité, à une “clique” ou une “faction” locale », et risque ainsi « d’en reprendre les points de vue » et de « se voir fermer les portes des autres “cliques” locales » (de Sardan, 1995 : 102).

Cependant, parmi les livreur.ses, mon adhésion syndicale à Sud éducation (Solidaires) – et non à la CGT – a facilité une posture d’extériorité. De plus, les militant.es de Sud commerces et services ont une place faible dans les mobilisations et le leader syndical intervenant auprès des livreur.ses ne semblait pas se souvenir de mon appartenance syndicale, ce qui a joué en ma faveur puisqu’il traversait alors un conflit avec l’Union syndicale Solidaires dont il était employé. Le fait que mes enquêtes se soient systématiquement déroulées dans des villes où je ne milite et ne réside pas (à l’exception d’entretiens et d’observations à Lille et Roubaix auprès de syndicalistes du jeu vidéo, ravi.es de ma présence) a peut-être aidé à me présenter comme « la chercheuse » et à m’exclure de tensions propres au « milieu militant ».

V.2. Écrire sans nuire : comment concilier discours ordinaires et vérité scientifique ?

V.2.1. « Chevaucher la licorne pour la mener à l’abattoir » : la sociologie contre les travailleur.ses ?

« Quand je dis que les travaux de sociologie sont écrits par des gens de gauche et lus par des gens de droite »³⁹.

Les reproches de mes enquêté.es au début de mon contrat doctoral m’ont alertée sur la nécessité de prendre au sérieux les craintes des enquêté.es. En effet, l’une de leur préoccupation était que mon travail « tombe dans de mauvaises mains ». S’il est peu probable que les départements de Recherche et Développement de Deliveroo ou Uber Eats lisent l’ensemble des travaux sur les livreur.ses et leurs mobilisations, il m’a semblé que ces craintes n’étaient pas infondées. La « gouvernance par les nombres » (Supiot, 2015) par ces « patrons invisibles », qui passe par des mécanismes de notation et de rappels à l’ordre sous forme de mails ou d’appels, des sanctions envers les livreurs contestataires dont les comptes ont été désactivés (Lemozy, 2019) impose une vigilance accrue quant à la surveillance dont les militant.es feraient

³⁹Fabrice, (par écrit, 1/09/2019), membre du CLAP très engagé dans la lutte, il fait partie de ce que j’ai décrit dans mon enquête comme « professionnel » même s’il ne travaille plus pour les plateformes.

l'objet. Maintenir le secret, ou au moins un flou, sur les stratégies militantes vis-à-vis des plateformes est une nécessité pour ces militants qui savent que la « médiatisation du conflit » (Neveu, 1996) est leur principale ressource militante et que leur légitimité peut être contestée par les représentants des plateformes (voir Chapitre 5).

Parmi les enquêté.es du jeu vidéo, j'ai également pu percevoir la manière dont la discrétion était une attitude largement intégrée au répertoire d'action militant, au point d'adopter des formes anonymes d'adhésion syndicale grâce à l'usage de pseudonymes au sein de leur forum interne (voir Chapitre 4). Finalement, ces craintes renseignent sur l'attitude très largement antisyndicale du patronat du jeu vidéo et des plateformes de livraison, ce qui est une partie intégrante de l'analyse des dynamiques de structuration des relations professionnelles présentées dans le dernier chapitre de cette thèse. Lorsque l'informalité des échanges entre militant.es permet un accès aux coulisses (Rosenman, 2024), la confiance obtenue oblige en retour. En ayant « accès à tout » (Collectif, 2024), les sociologues brisent les mécanismes de protection mis en place par ces groupes menacés. C'est d'ailleurs ce qui a mené l'un des enquêtés les plus véhéments à mon encontre à me dire « *on te faisait confiance...t'as eu accès à tout. Le CLAP c'est une licorne et tu l'as chevauchée pour le mener à l'abattoir* »⁴⁰. Il considérait donc m'avoir donné accès à un objet exceptionnel, là où d'autres chercheur.ses n'avaient eu, selon lui, accès qu'à une parole officielle, et j'aurais trahi cet accès « privilégié ».

En réalité, étudier des militants en s'intéressant aux logiques propres à ces groupes sociaux et non pas seulement à la cause défendue revient, en tant que sociologue, à remettre en cause la représentation que le/la militant.e se fait de lui/elle-même et la représentation stratégique qu'il/elle cherche à donner de lui ou elle-même. Le fait de se voir pris comme « objet » dépossède les enquêté.es et les prive de contrôle sur la présentation de soi. Comme l'écrit Daniel Bizeul, « chaque personne, ayant ses propres histoires et étant préoccupée par sa réputation, a des raisons de se méfier d'un inconnu et s'efforce de contrôler son émission d'information selon l'idée qu'elle se fait des intentions effectives de son interlocuteur » (Bizeul, 1999 : 185). En révélant les logiques organisationnelles, on met en exergue le *hiatus* entre la représentation dans l'espace public et la réalité de l'organisation. Ce dévoilement est d'autant plus vif que le contexte est menaçant : dans le cas des livreurs, de nombreuses batailles

⁴⁰ Fabrice, (par écrit, 1/09/2019), membre du CLAP. Cette citation a été réécrite pour lui apporter davantage de compréhension, elle n'est pas présentée ici dans sa forme originale.

médiatiques et juridiques sont en cours, dans un environnement socio-professionnel et politique qui leur est défavorable.

Dans ce contexte, les menaces que les chercheur.ses font courir aux enquêté.es ne sont pas à négliger. Les intérêts scientifiques ne sont pas toujours les intérêts militants, notamment en termes de dévoilement des pratiques. Cette notion d'« intérêt » a peu été saisie par les travaux méthodologiques à mon sens. Ce terme emprunte certes au vocable marxiste, considérant que la société est régie par une confrontation d'intérêts antagonistes et peut poser question, notamment sur le fait de considérer que les enquêté.es et les chercheur.ses ne seraient pas issu.es de la même classe. Cependant, il me semble que si on pense aux « objectifs » de la recherche, ceux-ci ne sont pas toujours compatibles et cette question se retrouve peu dans les productions réflexives des chercheur.ses. A ce sujet, les enquêté.es auteur.ices de la brochure *N'étudiez pas les pauvres et les sans-pouvoir : tout ce que vous direz sera utilisé contre elle.ux* soulèvent ces enjeux, à mon sens, d'une manière pertinente qui permet de nourrir la réflexivité des chercheur.ses. Ils écrivent par exemple :

« Les recherches universitaires ne répondent pas à une question ou un besoin posé par un collectif ou un groupe minorisé, mais à des objectifs de profs d'université ou de carrière. Si on avait besoin de réfléchir sur nous, on ne laisserait pas ça se faire par une personne seule, qui ne maîtrise pas les moyens de le faire, et qui gagne de l'argent et un statut social contrairement aux autres. On organiserait ça de manière collective et plus horizontale. On n'utilise pas un.e chercheur.se, c'est iel qui nous utilise » (Collectif, 2024 : 51).

J'admets m'être reconnue dans ces lignes : plusieurs fois durant l'enquête je me suis posé la question de l'utilité de ma recherche et de l'impact de ce que mon discours, qui serait lui validé par le sceau de la « vérité scientifique », allait retirer aux enquêté.es. Si j'ai précédemment énoncé le fait que les enquêté.es utilisaient également les chercheur.ses – et donc que l'affirmation selon laquelle ce rapport « d'utilité » est unilatéral ne me semble pas correspondre à mon expérience du terrain – je me suis interrogée sur les autres points que les auteur.ices de la brochure soulèvent. Si mon objectif était de « redonner ses lettres de noblesse » au syndicalisme, les effets seraient-ils ceux-ci ? Dans un terrain clivé comme celui de la livraison, comment ne pas nuire à l'une des parties ? Quelle contrepartie offrais-je aux personnes qui acceptaient que j'enquête sur elles ? Alors que la majorité des enquêté.es s'étaient

peu méfié.es de moi car j'étais moi-même une « camarade », allais-je finalement me conformer à ce que le milieu académique attendait de moi, comme n'importe quelle autre chercheuse ? En tant que chercheur.euse en sympathie avec la cause défendue, on se retrouve face à un dilemme : le maintien de l'objectivité scientifique et la production d'une sociologie critique contre la mise en péril de la cause défendue. D'ailleurs, les craintes, légitimes, de l'utilisation d'un travail diffusé sur lequel ni eux, ni moi n'auraient plus le contrôle, ont poussé les enquêtés à me demander de ne pas publiciser ou rendre accessible mon mémoire, ce que j'avais accepté.

V.2.2. Produire une épistémologie ordinaire du syndicalisme

On peut prendre au sérieux l'injonction que font les enquêté.es auteurices de *N'étudiez pas les pauvres et les sans-pouvoirs*, à produire une recherche plus collective. On peut considérer que l'approche que proposait Philippe Corcuff, proche du milieu libertaire également, dès 1991 en termes d'« épistémologie ordinaire du syndicalisme » permet de décroiser le monde de la recherche (Corcuff, 1991a). Il plaide en effet pour une reconnaissance de la capacité des enquêté.es à faire preuve de réflexivité sur leur pratique, à utiliser les catégories des chercheurs ou à en produire elles et eux-mêmes, ce qui pousse à considérer qu'il n'existe pas de « rupture épistémologique » entre les savoirs scientifiques et ordinaires.

Pour Philippe Corcuff, « les sociologies propres aux chercheurs professionnels – en particulier, mais non exclusivement, ceux spécialisés dans l'étude du syndicalisme – comme les savoirs mis en œuvre quotidiennement par les acteurs syndicaux participent à la constitution de l'univers syndical » (Corcuff, 1991a : 517). La définition de l'action syndicale serait produite parallèlement, et donc parfois aussi de manière opposée, tant par les chercheur.es que par les militant.es syndicaux.ales. La multipositionnalité des acteur.ices, qui a fait l'objet d'un développement analytique dans cette thèse (voir Chapitre 5), participe de ce constat. Tant l'opéraïsme que la recherche-action, particulièrement présente et revendiquée dans l'étude des mobilisations de livreurs et sur le jeu vidéo, y participent.

L'une des solutions envisageables pour ne pas concurrencer ces savoirs peut tout d'abord être de sortir de la « rupture objectivante » distinguant savoir profane et savoir savant en envisageant sérieusement les craintes des enquêtés quant à la production du savoir scientifique. Sans tomber dans l'éthnométhodologie qui « tend à englober de manière indifférenciée les

activités interprétatives des chercheurs et des acteurs » (Corcuff, 1991a : 526), car cela reviendrait à nier les logiques propres au champ académique et notamment les potentiels effets de domination qu'exercent les chercheur.euses, on peut considérer la co-production de savoir comme le fait que « les sciences sociales formaliseraient et donc transformeraient des schèmes interprétatifs déjà présents chez les acteur.es et dans un deuxième temps réinjecteraient leurs productions dans le monde social (d'où les effets de théorie). Si ces deux moments peuvent être détachés analytiquement, théories des chercheur.euses et théories-en-usage des acteur.es seraient concrètement entrelacées, par un processus continu de réalimentation réciproque et amalgame » (Corcuff, 1991a : 531-532).

V.2.3. Rompre avec la « rupture objectivante » : mise en place d'une méthodologie d'enquête

J'ai donc choisi d'adapter ma méthodologie d'enquête et surtout la manière de présenter celle-ci. L'impératif de réflexivité, popularisé par les travaux d'épistémologie féministe soulevant le voile de la neutralité pour en révéler les mécanismes de domination (Naudier, Simonet, 2011), ne doit cependant pas être prétexte à une forme de « complaisance narcissique » (Beaud, 2011 : 150) où le chercheur nous en apprendrait plus « sur lui-même ou sur sa discipline » que sur les « individus, [les] groupes et [les] sociétés » qu'il étudie (Fassin, Bensa, 2008 : 9). S'interroger sur les conditions de production de la recherche et sur l'appropriation de l'enquête par les personnes ayant accepté de me faire accéder à leur monde social fournit un certain nombre d'outils pour l'action.

Les dispositifs méthodologiques mis en œuvre ont été divers. Une manière de participer à la visibilité de leur action a notamment été de produire des « *live tweets* » lors de mobilisations pour relayer la parole des concerné.es, en m'efforçant de prendre en compte la parole des dominé.es (les travailleurs sans-papiers par exemple) autant que celle des responsables syndicaux. J'ai procédé à ce type de « carnet de terrain en direct » lors du procès Deliveroo en produisant des analyses sur mon compte Twitter puis sur un carnet Hypothèses⁴¹ qui ont été relayées. Lors de sollicitations par des journalistes du fait de cette visibilité due à mon statut de chercheuse, j'ai tenté au maximum de les réorienter vers les enquêté.es, considérant

⁴¹ Lebas, Chloé. « Procès Deliveroo : le géant de la livraison (enfin) pénalisé ? » *Actualités des mobilisations de livreur-ses*. <https://moblivreurs.hypotheses.org/24>.

généralement qu'ils et elles en savaient plus que moi. Lors des entretiens, j'ai privilégié une discussion sur mes hypothèses avec les enquêté.es, tout en les laissant en premier lieu s'exprimer librement autour de questions ouvertes afin de saisir ce qu'elles et eux priorisaient sans imposer de problématique⁴². Dans une démarche compréhensive, j'ai tenté de me défaire de certaines injonctions qui peuvent être faites aux étudiant.es en sciences humaines visant à pousser les enquêté.es à se dévoiler parfois « malgré eux ». Le langage est en effet un rapport de pouvoir. Dans leur brochure, les enquêté.es TPG reviennent sur les choix d'écriture de leur ancienne camarade, amie et enquêtrice, qu'ils considèrent comme dominants :

« Nos critiques ne sont pas légitimées et utilisées pour analyser la société, elles sont décrites pour nous examiner. Nous ne sommes pas sujet d'une critique sociale, nous sommes objets d'une analyse dominante. Et ces mots portés sur nous sont ceux des groupes dominants. Les mots que nous choisissons pour critiquer l'organisation sociale sont mis entre guillemets, ils ne sont pas utilisés comme des outils d'analyse légitimes, mais montrés comme un folklore. » (Collectif, 2024 : 39).

Pour rompre avec une écriture objectivante, j'ai donc tenté de trouver des formes d'écriture publique qui ne soient ni disqualifiantes ni normatives concernant les groupes étudiés, en m'attachant à décrire les différentes contraintes structurelles et environnementales davantage que de mettre à jour des dysfonctionnements internes sans les relier aux conditions sociales qui les éclairent. Ce parti pris dans l'écriture s'est traduit dans les choix de structuration de cette thèse. Par exemple, dans l'analyse des contraintes qui pèsent sur les contestations, j'ai souhaité souligner les mécanismes de mise au travail ou le contournement de la représentation syndicale par le patronat et les pouvoirs publics. Cette attention aux contraintes structurelles pesant sur l'activité syndicale m'a semblé correspondre à la compréhension que les enquêtés se font de leur action, tout en fournissant des éléments de description du réel scientifiquement pertinents. Sur la forme, des guillemets ont effectivement été utilisés pour les termes techniques, mais en tentant de recourir systématiquement aux termes utilisés par les enquêté.es elles et eux-mêmes pour s'auto-définir.

⁴² A propos de l'imposition de problématique, Pierre Bourdieu et Jean-Claude Chamboredon préviennent du danger d'« imposer aux sujets des questions que leur expérience ne leur pose pas et omettre les questions qu'elle leur pose » (Bourdieu, Chamboredon, 1968, p.64).

La question de l'anonymat a également fait l'objet d'une réflexion méthodologique. Aude Béliard et Jean-Sébastien Eideliman (2008) proposent de ne pas distinguer confidentialité et anonymat, mais bien de les considérer comme « les deux faces d'un même problème », c'est-à-dire qu'il faut garantir aux enquêté.es que les paroles qu'ils et elles livrent ne seront reconnaissables ni par leurs proches (confidentialité) ni par le grand public (anonymat). Cela veut aussi dire que l'anonymisation doit être adaptée aux enquêté.es et aux terrains et se faire en fonction des risques encourus ou anticipés. Pour la livraison, il s'agissait d'une enquête en milieu d'interconnaissance avec un nombre d'individus très restreint ce qui rend difficilement anonymisable ce « tout petit monde » (Oriot, 2010 : 106). La jeunesse des syndicats du jeu vidéo, qui comportent davantage de membres que les livreurs mais sont aussi constitués de quelques figures visibles et identifiées, posait des problèmes similaires. La méthode d'analyse en termes de carrière, qui pousse à caractériser les individus et leurs appartenances sociales, dans une démarche se rapprochant de l'ethnographie multi-intégrative (Weber, 2001), ne permet par ailleurs pas de rendre les personnes méconnaissables. Cette impossible confidentialité – qui n'avait pas été précisée lors de la négociation des entretiens en Master 2 – a été l'objet de vifs reproches de la part des enquêtés rendus reconnaissables par la précision de leur âge ou leur fonction au sein du collectif. « Je pensais que tu allais faire quelque chose de bien plus flou », « explique-nous l'idée d'écrire sur la CGT par exemple en changeant le prénom de Martinez ? » m'ont dit Fernand et Fabrice, membres du CLAP.

J'ai donc fait le choix, en reprenant mon enquête auprès des livreur.ses et en ouvrant une nouvelle auprès des travailleurs du jeu vidéo au début de mon contrat doctoral, de décorrélérer anonymat et confidentialité, en ne promettant pas la seconde puisque je ne pouvais l'assurer. Si l'anonymat est garanti, par le remplacement des prénoms par d'autres aux propriétés sociales équivalentes selon la méthode proposée par Baptiste Coulmont⁴³, je ne pouvais pas garantir qu'ils ne soient pas reconnaissables car cela aurait impliqué d'en taire trop sur leurs trajectoires sociales. La structure économique des milieux professionnels ne permettait pas non plus l'anonymat : comment anonymiser une plateforme comme Deliveroo, notamment pour parler

⁴³ Il considère que l'anonymisation revient à « garder cachée l'identité civile tout en conservant l'individualité de la personne étudiée » (Coulmont, 2017, p.1). Pour cela, j'ai eu recours à l'outil mis en ligne par le chercheur sur son site internet (<http://coulmont.com/bac/>) pour analyser les résultats au baccalauréat entre 2012 et 2020 en fonction des prénoms et de leur fréquence. Le maintien des caractéristiques géographiques ou ethniques dans le choix des prénoms permet d'objectiver des positions sociales qui y sont liées, là où la mention au bac permet de situer socialement les individus.

du procès pénal dont elle est l'unique entreprise de plateforme à avoir fait l'objet en France ? Comment parler d'ubérisation en taisant le nom d'« Uber » ? D'ailleurs, à ma connaissance, aucun.e chercheur.se ayant travaillé sur des plateformes de livraison ou de transports n'a fait le choix de l'anonymisation des entreprises. Dans le jeu vidéo, le très faible nombre de conflits ne permettait pas non plus de rendre méconnaissables les entreprises où ils ont éclaté, même si je reconnais que ce choix ne va pas de soi⁴⁴.

Parmi les délégué.es du personnel ou les porte-paroles syndicaux du jeu vidéo, les enquêté.es elles et eux-mêmes sont arrivé.es au constat qu'il était impossible pour elles et eux de ne pas être reconnaissables. Si la confidentialité a pu être promise à des syndicalistes n'exerçant pas de mandats ou n'ayant pas participé à des contentieux juridiques (dépôt de dossiers aux prud'hommes), celles et ceux protégé.es par un mandat syndical ont accepté de témoigner à découvert, se sachant protégé.es. Afin que leur parole ne soit pas reconnaissable à l'extérieur, j'ai cependant modifié les prénoms, à leur demande. Cette modalité de négociation de l'anonymisation avec les enquêté.es m'a semblé être la meilleure manière de redonner du pouvoir d'agir aux enquêté.es, conscient.es de pouvoir contrôler ce qu'ils et elles choisissaient de révéler, sans devoir compter sur une promesse *a priori* intenable du côté de l'enquêtrice.

Lorsqu'on enquête sur des terrains militants, il est également fréquent d'offrir une forme de « contre-don » en participant aux tâches militantes. Le fait d'observer des mobilisations souvent ponctuelles et courtes, généralement organisées préalablement en ligne, rendait difficile la participation à l'organisation en amont et le jour J, malgré mes propositions d'aide auprès des militant.es avec qui j'entretenais des liens privilégiés. Sur mes terrains, je n'ai en réalité pas ressenti « l'injonction à l'engagement [qui] est explicite et permanente [...] quand on travaille sur des mouvements sociaux ou politiques » (Combes *et al.* 2011 : 19) ».

Au contraire, les livreur.ses comme les travailleur.ses du jeu vidéo tiennent à afficher des formes d'auto-organisation par les travailleur.ses elles et eux-mêmes et à afficher des formes d'autonomie dans leurs prises de décision et la réalisation des tâches. Si on verra que les universitaires ont largement été incorporé.es à l'espace de mobilisation des livreur.ses, mes faibles capitaux universitaires du fait de mon statut de doctorante ne m'ont pas placée en

⁴⁴ On peut penser au refus initial de Stéphane Beaud et Michel Pialoux de mentionner le nom de l'usine « Peugeot » dans leur enquête pour *Retour sur la condition ouvrière* (1999) à Sochaux-Montbéliard, alors même que tous les éléments étaient réunis pour rendre l'entreprise reconnaissable.

pourvoyeuse de ressources stratégiques, contrairement à d'autres chercheuses davantage dotées en capitaux académiques et politiques. Mes réseaux et mon capital militant de syndicaliste dans l'éducation et militante dans une organisation d'extrême-gauche d'une centaine d'adhérent.es n'étaient pas non plus des ressources militantes suffisantes pour qu'ils me sollicitent. Le degré de participation est donc en partie déterminé par les enquêté.es puisqu'en effet « on ne décide pas seul de la distance à l'objet, mais conjointement avec les acteurs, dans un processus de négociation qui, s'il n'est pas toujours verbal, n'en est pas moins effectif » (Broqua 2009 : 113) ».

V.2.4. Quelle utilité d'une recherche auprès de militant.es ?

Lorsqu'on entame un processus de réflexion – et que celui-ci dure plusieurs années – on finit inévitablement par se poser la question : à quoi sert la recherche ?

Certain.es enquêté.es résistent à l'enquête de la part de chercheur.ses qui ne feraient pas partie de leur communauté (Gagné, 2008). On a vu que certain.es refusaient tout simplement d'être objets d'enquête du fait des rapports de domination liés à la production de savoir académique (Collectif, 2024). En effet, le savoir est un enjeu de pouvoir (Gagné, 2008).

La restitution aux enquêté.es est un gage éthique voire une injonction déontologique de plus en plus attendue des chercheur.ses. Pourtant la profusion d'écrits à ce sujet montre qu'elle n'a rien d'évident (Chauvier, 2003 ; Dunezat, 2011b; Guillaume, Pochic, 2011 ; Kobelinsky Carolina, 2008 ; Laurens, Neyrat, 2010). Elle me semble pourtant essentielle à la fois en tant que nécessité non seulement morale (elle fait souvent partie des « gages » promis aux enquêtés lors de la négociation d'entrée sur le terrain) et académique puisqu'elle permet la discussion des travaux avec les enquêté.es et donc participe à une co-production des savoirs. Dans son chapitre de l'ouvrage *Enquêter sur les relations professionnelles*, Gabriel Rosenman (2023) - ancien cheminot et syndicaliste à Sud rail aujourd'hui doctorant et enquêtant auprès de ses anciens collègues et camarades – se réjouit de savoir que son mémoire et ses articles ont circulé parmi ses enquêté.es. Cependant, mon expérience de « restitution manquée » auprès de mes enquêté.es de M2 m'amène à envisager la violence sociale que la sociologie, en isolant des morceaux du réel, fait aux enquêté.es (Dunezat, 2011b).

S'il n'est pas approprié par les enquêté.es, alors à quoi pourrait bien servir un travail doctoral ? Gabriel Rosenman liste les différentes utilités que les recherches peuvent avoir pour les enquêté.es, parmi lesquelles celles « d'amener des militant·es à percevoir les contraintes et les paradoxes qui les enserrent ou de les aider à dénaturiser leurs pratiques, que l'on réinscrive leurs expériences dans une perspective historique qui peut leur échapper ou qu'on leur fasse découvrir des pratiques dont ils et elles pourraient s'inspirer » (Rosenman, 2024 : 171). Si on peut envisager que celles et ceux qui entretiennent des formes de proximités à la sociologie lisent en effet ces travaux, il me semble que les codes académiques ne font pas d'elles et eux les principaux.ales destinataires.

Je considère donc, comme je l'envisageais initialement, que ce travail doctoral a surtout le mérite de s'inscrire dans un champ de recherche relativement peu investi – la sociologie du syndicalisme – en mettant en avant les capacités d'organisation collective contemporaines, avec une approche que j'ai voulu la plus intersectionnelle possible et en proposant un regard novateur sur des secteurs eux-mêmes nouveaux. Pour autant, pour moi, la démarche scientifique n'est pas une démarche militante et je ne considère pas « l'ethnographie comme un engagement » (Broqua, 2009). Probablement du fait de l'incorporation, au long de ma « carrière de syndicaliste », de la croyance dans le « désintéressement » de l'engagement, je ne pense pas qu'on aide les causes en s'y engageant à des fins académiques.

Cependant, la forte réflexivité des militant.es syndicaux.ales, la familiarité qu'ils et elles entretiennent à la production de savoir académique et leur participation à la production d'une épistémologie ordinaire du syndicalisme invitent particulièrement à une démarche de co-production. Il me semble que les règles de production d'un travail doctoral ne le permettent pas (statut d'étudiant.e, faibles moyens, temps limité, injonction à l'individualité de la production, évaluation *a posteriori*). Cependant, des chercheur.ses sont de plus en plus nombreux.ses à envisager des formes de « recherche-action » auprès de militant.es. Karel Yon a par exemple participé à la campagne McDroits de l'association de *community organizing* React (Yon, 2024). Des instituts comme l'IRES sont même dédiés à la production de savoirs au service des organisations syndicales représentatives à l'issue de commandes qui laissent cependant la liberté d'enquête aux chercheur.ses. Pourquoi pas, comme le suggèrent les auteurs de la brochure *N'étudiez pas les pauvres et les sans-pouvoirs*, demander aux enquêté.es « de quoi auriez-vous besoin pour lutter ? » (Collectif, 2024 : 53) ? Ainsi, la recherche ne serait pas considérée comme une activité militante (ce qu'elle n'est pas selon moi) mais bien comme une

activité scientifique, apportant une utilité aux personnes participant, du fait de leur statut d'enquêté.es, à la production de savoir.

VI. Plan de la thèse

Cette thèse propose une analyse des mobilisations de travailleur.ses de la livraison de plateforme et du jeu vidéo en cinq étapes. Ce plan de thèse propose une progression dans la compréhension du processus contestataires ; des conditions de possibilités de l'action collective à son institutionnalisation.

Je propose d'abord un premier chapitre introductif qui revient sur les processus historiques de formalisation juridique et économique des secteurs enquêtés. Cette « toile de fond » présente le contexte et les enjeux posés par ces secteurs : comprendre pourquoi les configurations économiques et politiques de ces secteurs justifient de les inscrire dans le « capitalisme numérique ». Dans ce premier chapitre, je considère que ces deux secteurs ont été soumis à un processus de « platformisation ». Je suggère de lier ces deux secteurs en considérant que les marchés du jeu vidéo ont connu au fil de leur évolution une déssegmentation qui préfigure du phénomène de digitalisation de l'économie et qui a permis plus largement l'émergence de secteurs d'activités proprement liés à l'existence des plateformes numériques.

Cependant, ce phénomène de platformisation n'est pas équivalent du fait de formes spécifiques d'organisation du travail et des profils de travailleur.ses. Le second chapitre se penche sur la manière dont la main d'œuvre est mobilisée au sein de ces secteurs. En portant le regard sur le procès de travail, ce chapitre questionne les mécanismes d'exploitation et de mobilisation des travailleur.ses. Je montre dans ce chapitre une tendance à l'individualisation du travail produite par l'organisation du travail et le management, qui entretient des rapports spécifiques au travail.

Le troisième chapitre explique les contestations par le procès de travail. L'organisation du travail permet paradoxalement la formation de collectifs de travail et le dépassement des mécanismes d'individualisation précédemment identifiés. La seconde partie de ce troisième chapitre complète cette approche marxiste en mobilisant la sociologie de l'engagement et de l'action collective pour montrer que ces résistances ne sont pas universelles mais qu'elles sont le fruit de dispositions incorporées par certain.es travailleur.ses. En décrivant les trajectoires

d'engagement des individus mobilisés, je souhaite nuancer une lecture trop mécaniste de l'action collective en montrant que tout le monde ne se mobilise pas et en réinscrivant les contestations dans un travail militant.

Le quatrième chapitre continue de mettre en avant le travail militant derrière les mobilisations en montrant que des entrepreneurs de mobilisation participent à la structuration syndicale des secteurs en organisant une forme de représentation des travailleur.ses qui n'allait pas de soi. En s'intéressant à la genèse des organisations, je montre qu'elles sont nées de la conflictualité propre aux secteurs et qu'elles proposent des formes innovantes d'action collective, tout en empruntant aux acquis du syndicalisme traditionnel. Ce chapitre revient sur les répertoires d'action et la structuration interne des syndicats et collectifs étudiés pour questionner le renouveau du syndicalisme.

Enfin, le dernier chapitre décrit les processus distincts d'institutionnalisation des deux secteurs, en interrogeant les échelles de régulation en lien avec les ressources institutionnelles auxquelles les acteur.ices syndicaux.ales ont accès. Il permet de penser un usage conflictuel des instances représentatives du personnel d'un côté et la constitution d'un « espace de la cause » de l'autre. Ce dernier chapitre permet de réinscrire les conflictualités dans leur environnement institutionnel et de dépasser une seule explication par le procès de travail. Il permet également de nuancer l'unicité du capitalisme de plateforme par une approche en termes de relations professionnelles avec la sociologie des mouvements sociaux.

CHAPITRE 1 – Institutionnalisation de secteurs du capitalisme numérique

« Il y a des gens qui proposent une version différente que les plateformes proposent mais c'est toujours un peu un retour en arrière sur les lois du travail et au final quelle autre forme juridique de travail t'as à part le CDD et le CDI qui soient justes même si c'est pas parfait »⁴⁵

« A la chute de Take Eat Easy où tous les coursiers se sont rassemblés et les gens se sont dit : mais en fait les plateformes c'est qu'une application, si nous on avait l'application on pourrait faire tout nous-mêmes et voilà on se paierait ce qu'on touche vraiment »⁴⁶

« J'ai été pris dans une équipe dans laquelle [...] ils essayaient de faire des jeux dans la durée et où on fasse un produit de bonne qualité, relativement facile à mettre à jour au fur et à mesure des évolutions des plateformes, et donc dans une vision de long terme. »⁴⁷

Ces trois citations tirées d'entretiens avec des livreur.ses à deux roues de repas à domicile et de travailleur.ses du jeu vidéo montrent comment l'usage du terme « plateforme » est ambivalent, tant dans ce qu'il décrit comme technologie que dans la portée politique que celle-ci revêt. Dans les deux premières citations, Alexis décrit d'abord la plateforme comme une forme spécifique d'entité juridique employeuse imposant des statuts d'emplois dégradés et porteuse de reculs des droits garantis par le Code du travail. Il la présente ensuite comme une simple technologie de mise en relation que les travailleur.ses disposant de compétences techniques pourraient se réapproprier pour reprendre du pouvoir sur leur travail. Alexandre, lui, est l'un des rares enquêtés du jeu vidéo du corpus à user du terme « plateforme » et il le présente comme un support de production en constant renouvellement technologique, à laquelle une production plus éthique doit s'adapter. Donneuse d'ordre ou outil support de production, la plateforme est porteuse d'ambiguïtés tout en ayant une grande place dans le travail.

⁴⁵ Alexis, alors livreur à Bordeaux et membre du syndicat CGT des coursiers bordelais et de la coopérative Coursiers bordelais, le 10/04/2019.

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ Maxime, développeur informatique, membre du STJV, le 21/05/2021.

Je souhaite défendre ici l'idée que ces deux exemples – le jeu vidéo et la livraison à domicile – illustrent un processus général de plateformisation de l'économie, particulièrement dans des secteurs de l'innovation où la technologie occupe une place importante dans le procès de travail. Pourtant, la plateforme n'a pas la même place – elle transforme un secteur qui s'est construit sans elle d'un côté, alors qu'elle permet la structuration du secteur de l'autre. Par ailleurs, la plateforme ne joue pas le même rôle dans la production elle-même. D'un côté, elle coordonne et contrôle les activités entre les différents acteur.ices de la livraison sans que ceux-ci n'aient de prise sur l'innovation logicielle qui est extérieure à leurs activités. Tandis que, de l'autre, elle est un nouveau support de distribution que les différents acteur.ices – travailleur.ses comme usager.es – nourrissent dans un écosystème économique et technologique préexistant à la plateforme. Le terme « plateforme » semble revêtir des réalités assez diverses, ce qui a mené plusieurs auteur.ices à développer une typologie du type de plateforme pour définir plus finement les dynamiques à l'œuvre.

Le terme de « plateforme » est approprié dans les années 2000 par le secteur informatique ; il renvoie alors à une configuration particulière de services logiciels et accompagne les discours autour du « web 2.0 », avant d'être repris à leur compte par les principaux acteurs du numérique eux-mêmes (Bullich, 2021). Lorsque la terminologie s'impose dans le monde de l'informatique, elle désigne principalement les équipements informatiques (*hardware*) puis, dans un second temps, les environnements logiciels (*software*). Dans ce secteur, le terme a donc longtemps désigné des infrastructures techniques innovantes. Avec la numérisation du secteur de l'informatique, les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) sont devenues incontournables dans les économies modernes. Parmi les marchés reposant sur ces dispositifs techniques – avec plus de 200 milliards de chiffres d'affaires par an en 2022 – le secteur du jeu vidéo apparaît comme l'un des premiers champs d'investissement du capitalisme contemporain, tourné vers l'innovation technologique et centré sur le numérique.

L'histoire nationale de ce secteur, qui se structure autour des années 1980, montre comment ce nouveau marché a été encouragé par les pouvoirs publics par des politiques de subvention au nom de l'emploi et de la compétitivité de la France au niveau international. De manière plus contemporaine et à une échelle mondiale, le jeu vidéo semble traversé par un processus de plateformisation à mesure de la distribution en ligne des jeux. En reprenant les trois types de plateformes développés par Hagiou et Wright (2015) pour l'appliquer au secteur

de la distribution de jeux vidéo en ligne, Myriam Davidovici-Nora distingue, selon leur degré d'ouverture : la plateforme-producteur, la plateforme-revendeur et la plateforme multifaces ou place de marché. Elle affirme que la distinction est moins évidente à mesure qu'émergent des plateformes hybrides, les modèles place de marché et producteur ayant tendance à se confondre (Davidovici-Nora, 2016).

Du côté de la livraison de repas à domicile, si l'activité pré-existait à la plateforme sous la forme de course urbaine, elle n'était pas structurée comme un secteur économique à part entière, tout au plus comme une branche professionnelle (Dressen, Mias, 2008). L'activité de livraison à domicile connaît un essor et devient un secteur à part entière avec l'arrivée des plateformes de livraison présentées alors comme des *start-ups* innovantes instaurant un *business-model* inédit basé sur la technologie algorithmique et créant par là-même des besoins nouveaux. L'innovation est au cœur de ce modèle de plateforme, à la fois dans sa composante technologique (l'usage d'algorithme et le traitement massif de données utilisateurs) mais aussi dans sa composante économique (mise à disposition d'un service de livraison aux enseignes de restauration grâce à des effets de réseau ; imposition d'un modèle de sous-traitance à des micro-entrepreneurs). Là aussi, ce modèle a été activement soutenu et défendu par les pouvoirs publics. Les gouvernements successifs depuis 2008 ont permis, *via* la création du régime d'auto-entrepreneur, le recours massif à ce statut au nom de la lutte contre le chômage (Abdelnour, 2017). Ils ont également entrepris, par un arsenal législatif, de pérenniser l'implantation contestée des plateformes sur le territoire national au nom de la flexibilité de l'emploi ; les « *Uber files* » étant un exemple particulièrement significatif⁴⁸.

Qu'est-ce qu'une plateforme ?

Le terme a initialement une connotation logistique et les actrices qui l'emploient jouent un rôle de prestataires techniques mettant à dispositions différents outils (Gillespie, 2022). Politiquement, le mot « plateforme » implique une neutralité (Casilli, 2019) et donc une impartialité dans le traitement des contenus médiatisés ; la plateforme n'interfère pas dans les activités qu'elle médie puisqu'elle n'est qu'une « solution technique » (Bullich, 2021). En

⁴⁸ Leloup, Damien. 2022. « « Uber Files » : révélations sur le deal secret entre Uber et Emmanuel Macron à Bercy ». *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/pixels/article/2022/07/10/uber-files-revelations-sur-le-deal-secret-entre-uber-et-macron-a-bercy_6134202_4408996.html (10 mai 2025).

France, jusqu'en 2016, avant d'être désignés légalement comme « opérateurs de plateforme », les « hébergeurs » ne sont pas tenus comme responsables des contenus diffusés. Pour Vincent Bullich, l'agentivité propre de ces entreprises est masquée derrière la technique ; l'acteur économique disparaît derrière l'outil qu'il met en place (*Ibid*). L'omniprésence du terme de « plateforme », présenté soit comme un dispositif soit comme un acteur à part entière, ne permet pas pour autant une définition consensuelle du sens qu'on lui donne.

Pour Antonio Casilili, c'est précisément cette ambivalence qui définit la plateforme ; la plateforme serait un hybride marché-entreprise (Casilli, 2019). Il reprend pour cela la typologie devenue incontournable produite par Nick Srnicek qui liste 5 types de plateformes (Srnicek, 2018). Il distingue les plateformes publicitaires, comme *Google* ou *Facebook*, qui marchandent l'information extraite parmi les usager.es ; des plateformes nuagique (*cloud*) comme *Amazon web services* qui mettent à disposition des espaces de stockages de données tiers ; des plateformes de produits qui transforment des marchandises en services *via* des souscriptions, comme *Spotify* ; des plateformes industrielles qui produisent des équipements pour une production industrielle en ligne comme *Siemens* et enfin, des plateformes allégées qui ne possèdent pas les actifs dont ils tirent les bénéfices, comme *Airbnb* ou *Uber*. Le point commun entre ces plateformes est, selon Srnicek, d'être des infrastructures numériques qui permettent à deux ou à plusieurs groupes d'interagir ; ce sont à la fois des intermédiaires entre différents usager.es et les terrains où ont lieu des activités. A partir de cette typologie, Antonio Casilli conclut que les plateformes peuvent être caractérisées comme « des mécanismes multifaces de coordination algorithmique qui mettent en relation diverses catégories d'usager.es produisant de la valeur » (Casilli, 2019 : 74). Les plateformes sont bien des entreprises, qui, en captant cette valeur produite, la font circuler en leur sein sur le principe d'un marché ; d'où le caractère hybride des plateformes qui, pour Srnicek, restent avant tout des dispositifs d'extraction de données nées des besoins internes pour la gestion de celles-ci.

Si certaines entreprises s'auto-définissent comme des plateformes (Bullich, 2021), le processus de platformisation, lui, décrit un mécanisme plus large et global qui étend les caractéristiques des plateformes à l'ensemble de l'économie en restructurant les activités et les secteurs économiques. Antonio Casilli liste ces caractéristiques propres aux plateformes : premièrement, elles sont construites comme des mécanismes multifaces (*multisided platforms*) qui coordonnent plusieurs catégories d'acteur.ices en appliquant des prix différentiels pour jouer d'effets de réseaux. Deuxièmement, elles ont un recours intensif aux données personnelles

des usager.es ensuite marchandisées. Troisièmement, la valeur produite par les utilisateur.ices est captée par les plateformes engendrant des écosystèmes d'acteur.ices, ce qui brouille les frontières entre intérieur et extérieur de l'entreprise. Les plateformes arbitrent entre « logiques ouvertes » (*marketplace* d'Amazon par exemple où vendeur.ses et acheteur.ses se rencontrent) et « enfermement propriétaire » (hiérarchie professionnelle très forte en interne de l'entreprise). Cette hybridation marché-entreprise par lequel se présente les plateformes serait, selon Antonio Casilli, d'autant plus significative que l'émergence des plateformes répond aux insuffisances des entreprises classiques peu efficaces dans l'extraction et l'utilisation de données (Srnicek, 2018) et à l'incapacité des marchés d'allouer efficacement des ressources sans donner lieu à d'importantes crises.

Du jeu vidéo à la livraison : de la plateforme de produits à la plateforme allégée

Le jeu vidéo connaît une structuration progressive liée au développement des nouvelles technologies et la pérennisation d'un modèle salarial, que je développerai dans ce chapitre. L'apparition des plateformes au tournant des années 2010 permet la distribution en ligne des jeux – et plus globalement de différents biens et services numériques liés au jeu (*live stream*, produits ajoutés aux jeux) ou au sein des jeux (données de progression, annonces de films) là où la distribution se faisait traditionnellement *via* des supports matériels de jeux (disquettes, DVD, cartouche, jeux intégrés à la console ou au téléphone mobile). Cette « numérisation » se traduit par le transfert en ligne des activités de jeux, permettant ainsi d'avantage d'interactivité entre joueur.ses échangeant dans des mondes partagés en constante évolution – même hors connexion – instaurant des boucles d'interaction et rétroaction entre producteur.ices de jeux et utilisateur.ices. Selon le schéma de Nick Srnicek, les plateformes de jeux vidéo seraient des plateformes de produits puisqu'elles offrent des produits en tant que services (l'accès à une palette de jeux moyennant un abonnement). La plupart de ces plateformes ont été développées par les éditeur.ices de jeux (le développeur et éditeur Valve qui a lancé *Steam* en 2003 pour développer son jeu *Counter strike*, *Epic Games store* lancé par l'éditeur du même nom en 2018 ou *Ubisoft connect*) ou par des géants du numériques proposant d'autres services nuagiques ou industriels comme Microsoft (*Xbox* et *Game Pass*) ou Amazon (*Amazon games*) ; rares sont les plateformes créées *ex nihilo* spécifiquement pour cette activité de distribution. Parmi l'éventail de services, certaines de ces plateformes développent également une activité nuagique en

proposant des jeux hébergés sur un serveur distant (*cloud gaming*) ce qui permet un accès à des jeux à forte puissance de calcul, quel que soit la performance du support utilisé. Microsoft a par exemple développé *Microsoft Xbox Cloud*, dont l'accès se fait *via* un abonnement mensuel payant ; Sony propose *Playstation plus* sur le même modèle de financement. Srnicek décrit le modèle de la plateforme de produits comme une manière de rentabiliser la tendance pour un coût marginal nul d'un produit.

A l'image de la musique, de plus en plus accessible en téléchargement gratuit, pour laquelle des entreprises comme Spotify ont réussi à imposer des frais – aux usagers, maisons de disques et annonceurs - *via* des plateformes de téléchargement. Le système d'abonnement à *Steam*, qui donne accès à une large palette de jeux vidéo compatibles avec le support PC, participe de cette re-monetarisation de jeux de plus en plus accessibles gratuitement en ligne ou *via* des applications mobiles. Les plateformes nuagiques proposent historiquement de louer des espaces de stockage de données ; aujourd'hui les plateformes comme *Amazon AWS* proposent d'autres services comme des serveurs à la demande, des outils de développement de logiciels et de systèmes d'exploitation et des applications prêtes à l'emploi. Microsoft fait partie des entreprises donnant accès à ses logiciels *via* des abonnements. Si Srnicek décrit les plateformes nuagiques comme des entreprises louant à d'autres entreprises – notamment dans la logistique avec Amazon – on peut considérer que le *cloud* de Microsoft pour la *Xbox* fait partie de cette économie du service nuagique, qui permet de tirer du profit de la location de ces espaces tout en bénéficiant d'extraction de données pour son propre usage.

A mi-chemin entre plateformes de produits et plateformes nuagiques, l'industrie du jeu vidéo a une place particulière dans l'économie de plateforme puisqu'elle s'inscrit dans une économie de marchés globalisés employant des travailleur.ices hautement qualifié.es (voir Figure 1 en Introduction). À l'inverse, le secteur de la livraison, correspond au segment localisé et peu qualifié du travail au sein de l'économie de plateforme. Contrairement au jeu vidéo, les entreprises-plateformes ont été conçues spécifiquement pour proposer ces activités de livraison – à l'exception d'*Uber Eats*, branche d'*Uber* d'abord dédiée au transport de personnes – et ont ouvert un nouveau segment de marché encore largement inexploré. Si les restaurants possédaient déjà des systèmes de livraison intégré, les plateformes ont normalisé le recours à la livraison en proposant de nouvelles habitudes de consommation et en ouvrant très largement le marché de ses client.es-restaurateur.ices (aujourd'hui étendu aux enseignes alimentaires). Le principe est d'offrir, *via* une application en ligne disponible sur *smartphone*, un service de

livraison instantanée à domicile en faisant se rencontrer client.e individuel.le et restaurants ou commerces d'alimentation. La plateforme n'est donc qu'un intermédiaire qui ne produit pas le service mais fait se rencontrer offre et demande de service, ce que Srnicek nomme « plateforme allégée ». Ce type de plateforme à la demande est, selon lui, un modèle intimement lié à la plateforme de produits mais qui s'en distingue. La particularité de ce type de plateforme est le fait qu'elles ne possèdent aucun bien, elles sont « virtuelles » (Srnicek, 2018 : 81). La plateforme est donc « allégée » puisque sa seule propriété, écrit-il, est la plus essentielle : la propriété de la plateforme de logiciels d'analyse de données. En-dehors de l'aspect technologique, l'ensemble de l'activité servicielle est externalisé tandis que le seul contrôle de la plateforme suffit à extraire les données et à percevoir une « rente de monopole » (*Ibid*). Ce contrôle est d'autant plus accru que la plateforme organise l'ensemble de l'activité par diverses incitations économiques et mécanismes de surveillance, tout en générant elle-même le revenu nécessaire aux travailleur.ses. Ces « plateformes de travail » (Gomes, 2018) se distinguent de plateformes qui ne sont pas des employeur.ses mais qui organisent les marchés et l'extraction de la valeur, comme c'est le cas dans le jeu vidéo.

À un capitalisme traditionnel de l'exploitation du travail semble se substituer un capitalisme de la donnée ; d'entreprises intégrées, on passe à des entreprises entièrement externalisées. Aux deux extrémités de l'économie de plateformes, l'histoire du développement et de l'institutionnalisation de l'industrie du jeu vidéo et de la livraison à domicile permet de penser la manière dont le processus de « platformisation » a structuré ces secteurs. Dans une perspective chronologique, je débute ce chapitre en partant de la structuration d'un secteur artisanal composé de passionné.es indépendant.es devenu l'un des secteurs économiques les plus importants du 21^{ème} siècle (1) ; pour ensuite m'intéresser à la manière dont la platformisation précoce d'un secteur de l'informatique a fait place à une véritable économie de plateforme qui fait craindre aujourd'hui une « ubérisation » de l'économie des services dans son ensemble (2).

I. La formation de « l'industrie culturelle du 21^{ème} siècle » : de l'artisanat à l'industrie, de l'informatique aux algorithmes

Le secteur industriel du jeu vidéo a la particularité d'avoir été avant tout pensé comme un secteur culturel appartenant à l'industrie des médias ; le jeu vidéo est à la fois un produit

manufacturé, un produit culturel et un outil de communication. C'est avant tout comme objet culturel que les chercheur.ses l'ont abordé, notamment *via* les *game studies* anglosaxonnes intéressées par les aspects ludiques et cognitifs du jeu. En France, dans un numéro de *Réseaux* qu'il coordonne en 1994, Patrice Flichy (1980) replace l'apparition du jeu vidéo dans une « société de l'information » dans laquelle il serait un « nouveau média de communication » qui aurait acquis très rapidement le même poids économique que l'industrie du cinéma. Patrice Flichy faisait déjà le lien en 1980 entre le modèle économique du jeu vidéo et l'industrie du disque et des logiques du *show business* donc de secteurs dits « créatifs » plutôt qu'industriels. Encore aujourd'hui, la plupart des productions académiques inscrivent le jeu vidéo dans le secteur des médias, des loisirs ou de la culture.

Le sous-champ des *game production studies* est plus récent. Cette approche propose davantage de considérer le jeu vidéo comme une industrie dont il s'agit de décrire les logiques de production, la réalité des conditions de travail et les transformations du secteur. Il est difficile d'évaluer le poids économique du secteur puisque les nomenclatures recensant l'ensemble des activités liées aux jeux vidéo varient selon les sources⁴⁹. Cette difficulté témoigne et résulte du fait que les processus de production de jeux vidéo se situent à l'intersection entre processus culturels et processus technologiques. Or, cette dualité est centrale pour comprendre le fonctionnement de ce secteur productif.

Dans leur définition des industries culturelles comme « une catégorie d'activités économiques produisant et valorisant, sur une échelle de masse, des biens et des services dont le contenu artistique est significatif » (Mairesse, Rochelandet : 2015), François Mairesse et Fabrice Rochelandet pointent une ambivalence fondamentale entre « culture » et « industrie ». En effet, ces productions sont fondées sur la dualité entre « l'unicité d'un bien immatériel » et

⁴⁹ Selon la nomenclature d'activités françaises : « fabrication d'ordinateurs et d'équipements périphériques », « fabrication d'équipements de communication », « édition de logiciels », « production de films cinématographiques, de vidéo et de programme de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale » ; pour les produits : « systèmes d'exploitation, sur support physique », « logiciels réseau, sur support physique », « logiciel système, en téléchargement », « logiciels en ligne » et « service de licence pour l'utilisation de logiciels ». Les nouveaux segments de l'activité peuvent être regroupés dans « traitement de données, hébergement et activités connexes ; portails Internet ». Liste tirée d'un encart sur la Mesure de l'économie des jeux vidéo (Benghozi, Chantepie, 2017, p.11).

« la reproductibilité industrielle d'exemplaires grâce à des technologies très différentes et évolutives dans le temps ».

Plus spécifiquement, si l'aspect créatif est fondamental dans l'activité de production d'un jeu vidéo, les dimensions techniques et technologiques de l'activité sont au cœur du processus de travail. On peut penser qu'il ne s'agit pas d'une spécificité puisque les innovations techniques ont toujours accompagné le développement des industries culturelles ; l'émergence de l'industrie du cinéma a, par exemple, été rendue possible par l'invention du kinétographe Lumière, lui-même permis par l'existence de la photographie. Cependant, comme de nombreuses industries culturelles, le jeu vidéo n'a pas toujours été une industrie : il a d'abord été une activité artisanale peu à peu marchandisée (1.1). Le développement du numérique et d'internet spécifiquement ont, par la suite, transformé cette industrie qui s'est déployée en réseau et dématérialisée, proposant des services en ligne médiés par des plateformes numériques de produits (1.2.).

I.1. D'une activité artisanale à une activité industrielle

L'histoire montre que le jeu vidéo a d'abord été un hobby, qui a ensuite été porté par le développement de l'informatique. Le passage d'une activité de loisir aux logiques artisanales apparaît corrélé aux innovations techniques et à la démocratisation de celles-ci. L'innovation technologique n'est cependant pas indépendante du modèle économique qui l'accapare ; l'industrie s'est structurée autour d'un modèle économique centré autour de grands monopoles internationaux à la production intégrée, notamment grâce au soutien des pouvoirs publics sur le territoire national. Du côté du travail, cette structuration a également ancré un modèle salarial et une réglementation des relations professionnelles du secteur, tandis que des formations spécialisées permettaient de professionnaliser les activités de production. La dynamique de structuration du secteur a donc reposé sur un triple pilier technologique, économique et politique.

1.1.1. De la logistique à l'informatique : une structuration technologique

Les premiers jeux vidéo dits « pionniers » sont apparus aux États-Unis, entre les années 1950 et 1970, à la suite d'initiatives diverses issues d'employés de l'électronique⁵⁰ ou de la recherche universitaire⁵¹ notamment en physique nucléaire⁵². Le premier jeu vidéo largement accessible, *Pong*, qui sera reproduit de nombreuses fois par la suite, est produit en 1972 par la société Atari. Par la suite, les jeux d'arcade, dont le support est un meuble doté d'un écran et d'un dispositif de contrôle, seront produits aux États-Unis et exportés à l'étranger. Ces jeux payants sont distribués dans des espaces publics comme les bars, les restaurants ou des « salles d'arcade » spécialisées. Plusieurs jeux à succès sont développés sur ces bornes à la fin des années 1970 et au tout début des années 1980⁵³. Aux États-Unis et au Japon, là où la fabrication industrielle se concentre, des centaines d'entreprises du secteur du jeu pour enfants ou du jeu de société se lancent dans ce marché lucratif en développant de nouveaux supports : les consoles (Kline, Dyer-Witthford, de Peuter, 2003). La diversité de jeux est ensuite permise par une amélioration du support lorsque les fabricants développent des consoles qui peuvent accueillir plusieurs jeux.

En France, les prémices du jeu vidéo ont une histoire « déterritorialisée » (Blanchet, 2022) : le secteur est à l'origine davantage marchand qu'industriel puisque les entreprises françaises ne font qu'importer les supports d'arcades venus par bateau de l'étranger. On peut même considérer que les activités autour du jeu vidéo en France sont initialement des activités logistiques centrées autour de l'approvisionnement, la distribution et l'exploitation des machines de jeu. Une première phase d'industrialisation démarre par l'assemblage de pièces produites aux États-Unis dans des ateliers français. Alexis Blanchet montre que l'industrie porte déjà les germes de sa forme contemporaine puisqu'il remarque que « le jeu vidéo d'arcade est

⁵⁰ Certains auteurs situent le tout premier jeu vidéo dans les années 1950, aux États-Unis, lorsqu'un employé (Ralph Baer) d'une entreprise d'électronique (Loral Electronics) propose d'intégrer des jeux aux téléviseurs que l'entreprise produit, afin de les rendre plus performants. (Massé, Paris, 2022).

⁵¹ Alexander S. Douglas, doctorant à l'Université de Cambridge, propose un programme de jeu dans le cadre de sa thèse sur les interactions homme-machine. Il s'agit du jeu de réflexion connu sous le nom de Tic-tac-toe, OXO ou Morpion.

⁵² « Tennis for two », jeu développé en 1958 par William Higinbotham et Robert Dvorak en quelques semaines dans le laboratoire national de Brookhaven aux États-Unis.

⁵³ *Space Invaders* (1978), *Pac-Man* (1980), *Battlezone* (1980) et *Donkey Kong* (1981).

un secteur qui se développe dans un marché immédiatement mondialisé soumis à une pression salariale forte et des politiques de délocalisation qui ne vont que s'accroître au fil des décennies. » (*Ibid* : 39-40).

Pour lui, le caractère industriel du jeu vidéo en France ne va pas de soi : il s'agit plutôt d'une « activité économique propre liée à différents domaines industriels de l'activité marchande relevant successivement de l'automatique de divertissement français, des industries de l'informatique et du jouet, de l'industrie de la console de jeu vidéo » (*Ibid*). La production de jeux vidéo ne se fait pas en France aux débuts des jeux d'arcade et des consoles, qui sont massivement importées des États-Unis, et devra attendre le développement de la micro-informatique pour s'implanter sur le territoire

La micro-informatique a une place spécifique dans le développement et la diffusion des jeux vidéo en France. À partir de 1977, des micro-ordinateurs comme l'Apple II, le TRS-80 et le PET de Commodore (Sidre, 2020) sont diffusés : 200 000 machines auraient été présentes sur le territoire en 1982 (Pajon, 1985). Accompagnant l'essor de l'équipement en téléviseurs des foyers, micro-ordinateurs et consoles de jeux se développent de manière concomitante par « poussées » successives mais sans apparent lien entre elles. Si les consoles sont distribuées par les enseignes de hi-fi et du jouet, les micro-ordinateurs bénéficient de réseaux de distribution et de lieux de vente plus larges et divers, comme les enseignes de biens culturels (on pense à la Fnac par exemple⁵⁴) ou un diffuseur comme ASN Diffusion qui lance sa filiale Oric France à l'été 1983 (Sidre, 2020).

Cette importance de la micro-informatique s'explique par l'importance qu'a prise la « culture hobbyiste » (*Ibid*) dans le développement de la pratique vidéoludique. Contrairement aux États-Unis, où les universitaires et industriels ont été au premier plan, en Europe, ce sont les usager.es « passionné.e.s », rarement professionnel.le.s eux-mêmes, qui développent des programmes pour un usage personnel ou professionnel. À l'époque, il existe encore peu de logiciels informatiques fournis avec les ordinateurs, d'où le besoin pour les usager.e.s de créer

⁵⁴ Colin Sidre cite de manière plus exhaustive : « développeurs de photographies, vidéoclubs, boutiques d'électronique, librairies, grandes surfaces spécialisées et magasins de hi-fi, sans oublier bien évidemment les premiers magasins dédiés entièrement ou disposant d'un rayon dédié à la micro-informatique (Sivea, Illel), et qui pour certains développent en particulier des fonds de jeux vidéo comme Coconut Informatique dans le 11^e arrondissement de Paris » (Sidre, 2020, p.39)

leurs propres programmes. Ces « hobbyistes » sont en quelque sorte les premier.e.s développeur.ices de logiciels. On peut considérer qu'il s'agit alors d'une forme d'économie domestique du logiciel de jeu, dont les pratiques sont partagées *via* la presse spécialisée. Celle-ci permet l'émergence de communautés de hobbyistes et la transmission de savoir-faire. A partir des années 1980, ce sont les boutiques qui – en mettant à disposition des espaces de programmation - réunissent ces passionné.e.s pour qui la pratique ludique est la programmation elle-même.

1.1.2. Construction d'un modèle éditorial : une structuration économique

En France, en quelques mois, se créent plusieurs sociétés de développement (Ère Informatique), d'édition (Infogrames, Loriciels, Cobra Soft, Coktel Vision), de distribution (Micromania, Innelec) qui resteront les acteurs principaux de la décennie. Selon Colin Sidre, c'est d'abord par la production de logiciels – notamment ludiques - que la France développe une industrie dans les années 1980. Texas Instrument ou Ediciel, filiale d'édition de logiciels d'Hachette. L'historien constate, par une étude de la presse spécialisée, que ces entreprises publient dès 1983 des annonces à destination de développeur.ices amateur.ices, en échange d'une rémunération contre la possibilité d'éditer leurs jeux. Parallèlement, se lancent sur ce nouveau marché fructueux des hobbyistes « indépendant.e.s » qui peuvent lancer leur activité hors des circuits industriels. L'activité est alors amatrice et indépendant, en-dehors du cadre salarial propre à une activité industrielle.

Cette logique « artisanale », qu'on appellerait aujourd'hui « indé » (Zabban, Ter Minassian, Noûs, 2020), rencontre une logique de professionnalisation des boutiques qui deviennent des « revendeurs-éditeurs » (Sidre, 2020). Celles-ci ont un rôle central de « surface de contact entre le grand public et l'industrie micro-informatique » (*Ibid* : 45). En permettant aux joueur.ses de venir jouer mais aussi de développer des programmes, certaines boutiques proposent aux habitué.e.s de se faire éditer⁵⁵. L'une d'entre elles, Ellix, importe un micro-

⁵⁵ Dès 1981, Sideg, boutique de micro-informatique du quinzième arrondissement de Paris, développe une activité d'édition sur Apple II, Commodore PET et TRS-80 ; c'est également le cas d'Ellix ou encore de Vismo, Video Telemat Report et R.U.N. Informatique dès 1983 (Sidre, 2015).

ordinateur du modèle Oris : ses utilisateur.ices convergent vers la boutique pour développer des programmes spécifiques pour cette machine.

Suite à cela, l'activité d'édition devient si importante que les activités d'édition et de vente sont séparées en deux entités : Loricels, l'un des éditeurs les plus importants de la décennie, naît de la filiale éditoriale d'Ellix. Pour les hobbyistes, cette rencontre avec ces revendeurs-éditeurs constitue un changement radical : de privée, l'activité devient publique mais surtout, de gratuite, elle devient rémunérée. Loricels joue un rôle important « d'incubateur » pour la création de structures spécialisées dans l'édition de jeu vidéo, fondées par d'anciens programmeurs de l'éditeur. D'autres entreprises sont lancées, non pas par d'ancien.ne.s programmeur.ses passées par la boutique, mais par des entrepreneur.ses commerciaux.ales. Ubi Soft Entertainment, fondée en 1986 par les cinq frères Guillemot, héritiers d'une entreprise familiale de production de machines agricoles bretonne souhaitant diversifier leur activité⁵⁶, et aujourd'hui leader du jeu vidéo français, en est l'un des exemples. Elle est au premier plan d'une dynamique d'internationalisation du jeu vidéo par l'exportation de ses jeux, à partir de 1987, d'abord en Europe, puis aux États-Unis et au Japon, ce qui mène à une réorganisation de sa force de travail. Ubi Soft fait le choix d'une production intégrée (programmation, édition, diffusion) qu'elle conduit et finance (Blanchet, 2021). Pour Alexis Blanchet, cet épisode marque une étape fondamentale : celui du passage du statut d'indépendant.e au statut de salarié.e pour les développeur.ses.

On a donc d'un côté une production et des exportations de supports de jeux menées par les industries du jouet situées aux USA et au Japon, et de l'autre, en France, une production amatrice et indépendante de logiciels micro-informatique en Europe. A un niveau global, le jeu vidéo s'est petit à petit constitué en industrie regroupant un panel diversifié d'entreprises-employeur.ses. Initialement marché logistique puis lié au secteur de la micro-informatique en France, le secteur ne va « s'autonomiser comme secteur de production industrielle de logiciels de loisir » qu'au cours des années 1990 où il s'affirme alors comme « une industrie culturelle de premier plan » (Blanchet, 2021 : 37).

⁵⁶ Goye, Marine. 2012. « Ubisoft : du jeu vidéo au rayonnement mondial ». *Les Numériques*. <https://www.lesnumeriques.com/entreprises-francaises-high-tech-a1543/ubisoft-jeu-video-rayonnement-mondial-ap861.html> (12 mai 2025).

Au niveau mondial, un krach des consoles a lieu en 1983⁵⁷ et évince les acteurs historiques comme Mattel, Magnavox, Commodore pour faire place à deux oligopoles japonais, Nintendo et Sega. Ces entreprises proposent chacune une gamme de consoles et de jeux désormais emblématiques, comme la *Super NES* ou la *Game boy* pour Nintendo avec son jeu Super Mario et la *Megadrive* ou la *Game Gear* avec le jeu Sonic pour Sega. Les années 1990 sont celles de l'amplification des stratégies de concurrence technologique (Chantepie, 2013a) : les générations de consoles sont lancées avec le lancement concomitant de jeux compatibles. En 1995, Sony remplace Sega grâce au bond technologique réalisé par sa PlayStation et rejoint le duopole avec Nintendo qui vient de lancer sa Nintendo 64. Avec la Xbox lancée en 2001, Microsoft rejoint l'oligopole malgré les barrières à la concurrence. Pour Philippe Chantepie, cette concurrence structurant le marché depuis les années 1980 au sein de ce duo (ou trio) pole se base sur une complémentarité initiale entre les équipements (*hardware*) et les logiciels de jeux (*software*) ; modèle qu'avait développé Nintendo. La compétition se joue donc sur la production de consoles aux capacités accrues, alliées à une gamme variée de jeux.

Cette complémentarité (*hardware/software*) constitue pour lui les « principes générateurs de l'économie numérique » soit « une économie à rendements croissants impliquant des investissements initiaux très élevés et des coûts de reproduction faibles » qui suppose entre autres « guerre de standards, stratégie de verrouillage, effets de réseaux, sentiers de dépendance des consommateurs » (Chantepie, 2013b : 28). Les consociers fournissent des applications de développement de jeux spécifiques à chaque console (kits de développement pour les éditeurs) pour contrôler la concurrence éditoriale et « maximiser la rentabilité d'un ensemble constitué de la console et des jeux vidéo » (*Ibid*).

En résumé, l'industrie du jeu vidéo dans les années 2000 est structurée par « un triple monopole » qui est « articulé à travers le contrôle des outils de développement (*middleware*) par une concurrence entre générations de consoles incompatibles dont les performances nouvelles commandent des renouvellements des gammes de jeux » (*Ibid*). Le modèle économique de production du jeu vidéo est stabilisé autour d'une chaîne de valeur extrêmement

⁵⁷ David Massé et Thomas Paris expliquent ce krach par l'offre abondante de produits relativement analogues dans les années 70, après que des centaines d'entreprises du jeu pour enfants se soient lancées dans l'« Eldorado » prometteur du jeu vidéo, à la suite du succès de *Pong*. Le krach serait selon eux le résultat d'une surabondance de l'offre (Massé, Paris, 2022).

concurrentielle qui structure encore la production et la diffusion de jeux (Encadré 3). Ce développement commercial et industriel se double, par ailleurs, d'un soutien étatique accompagnant le modèle économique du secteur.

Encadré 3. Chaîne de valeur du jeu vidéo

Comment est produit un jeu vidéo ? Quels acteurs entrent dans la chaîne de valeur ? Cet encadré vise à expliquer quelles sont les structures chargées de prendre en charge les différentes étapes de production d'un jeu vidéo. On peut résumer ainsi la chaîne de valeur traditionnelle d'un jeu :

- le développement des logiciels,
- de la production des intergiciels (« *middleware* »),
- de l'édition,
- de la commercialisation,
- de la distribution,
- du commerce de détail,
- et de la consommation finale.

Pour Jean-Paul Simon, la spécificité des jeux vidéo tient au rôle des développeur.ices qui créent et vendent sous licences des « contenus » issus de leurs activités techniques, en recourant à des intergiciels (« *middleware* ») pour offrir des logiciels qui seront édités, distribués auprès des consommateur.ices qui y accèdent à travers une plate-forme technique (Simon, 2012).

Plus simplement, on peut distinguer – et c'est toujours le cas aujourd'hui – quatre acteur.ices dans la chaîne de valeur du jeu vidéo (*Schéma 1*) :

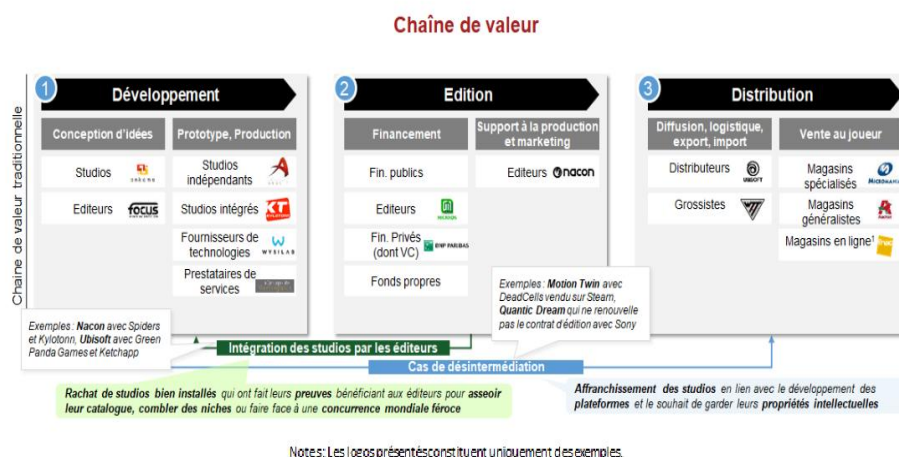
- les entreprises développeuses,
- les entreprises éditrices
- les entreprises de distribution,
- et celles dites « en aval » de construction des supports de jeu (ordinateurs, consoles, smartphones).

Analyse de l'offre : panorama des acteurs

Chaîne de valeur de l'industrie du jeu vidéo

La chaîne de valeur de l'industrie du jeu vidéo se décompose traditionnellement en quatre parties : le développement, l'édition, la distribution et la construction d'appareils électroniques¹. Cette chaîne de valeur évolue constamment, avec des cas d'intégration de studios par les éditeurs et de désintermédiation avec l'arrivée de nouvelles plateformes.

Tableau 1 - Une chaîne de valeur en évolution (hors constructeurs)



Sources : Analyses PwC Strategy&

Figure 5. Synthèse du CNC « Étude sur l'industrie du jeu vidéo en France. Tissu économique et compétitivité »⁵⁸

1.1.3. Une intervention étatique qui soutient la professionnalisation du secteur : une structuration politique

En France, les années 1980 sont marquées par l'intervention étatique dans le soutien à une industrie vue comme prometteuse.

C'est tout d'abord le ministère de l'Industrie qui crée une Agence pour le développement des applications informatiques en 1979, qui devient deux ans plus tard l'Agence de l'Informatique (ADI) afin de promouvoir l'informatique en France. Pour l'agence, le jeu vidéo est un secteur d'investissement idéal pour que la France rattrape son retard dans le domaine des nouvelles technologies ; le développement de nouvelles technologies par le jeu vidéo pourrait

⁵⁸ « L'industrie du jeu vidéo en France : tissu économique et compétitivité | CNC ». https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/etudes-prospectives/lindustrie-du-jeu-video-en-france--tissu-economique-et-competitivite_1433471 (12 août 2023).

servir à d'autres applications, industrielles notamment. Cependant, le président de l'ADI refuse tout interventionnisme et souhaite que ce domaine très concurrentiel reste régi par les lois du marché (Blanchet, Montagnon, 2020).

Le ministère de la Culture suit rapidement puisque Jack Lang mène une politique active de promotion des industries culturelles, à laquelle le jeu vidéo est rapidement intégrée (Blanchet, 2022). Des bourses de soutien sont proposées aux entreprises naissantes, même si leur nombre est limité (Sidre, 2020).

L'agence Octet, une association loi 1901, est créée à l'initiative du ministère de la Culture et encadrée par les ministères de l'Industrie et de la Recherche, de l'Education Nationale, des Postes et Télécommunications, du secrétariat d'État aux techniques de communication, de l'Institut national de l'audiovisuel (INA), de l'ADI et du Centre national des études en télécommunication (CNET). L'objectif de l'agence est d'étudier, réaliser et promouvoir les actions de développement culturel qui utilisent les nouvelles technologies de communication ; elle a alors un rôle de lieu de rencontres entre créateur.ices, producteur.ices, technicien.nes et industriel.les. Sept programmes intègrent le jeu vidéo et l'Agence publie en mai 1983 un rapport visant à structurer la filière, intitulé *Jeux vidéo, propositions pour le lancement d'une production française*. L'année suivante, elle publie également un guide juridique pour le concepteur.ices-auteur.ices de jeu vidéo pour les informer sur leurs droits, notamment en termes de propriété intellectuelle. L'encadrement juridique autour des jeux vidéo sera d'ailleurs, par la suite, davantage centré sur la propriété intellectuelle que sur les conditions de travail (Chantepie, 2013a). Même si Octet sera finalement dissoute en septembre 1985, ces initiatives pionnières montrent l'intérêt relativement précoce des pouvoirs publics pour le jeu vidéo et la volonté de mettre en place des politiques publiques pour en favoriser l'émergence.

Le lancement de l'industrie française dans les années 1980 est soutenu par la place prise par la politique éducative dans son orientation industrielle. En résumé, plusieurs plans sont mis en place dès les années 1970 pour promouvoir le développement de l'informatique dans les écoles notamment *via* le Plan Informatique pour Tous (PIT) à partir de 1985. Ce plan passe par l'équipement des salles de classes mais aussi par le développement de logiciels pédagogiques à destination des enseignant.es. Ce soutien du « jeu vidéo éducatif » a orienté l'industrie, puisque des éditeur.ices de livres, scolaires notamment, se lancent dans l'édition de ces jeux (Hachette *via* sa filiale Ediciel, Nathan, Hatier) et importent leur « modèle éditorial livresque »

soit le fait que les auteur.ices soient extérieurs à la société éditrice, qui peut, elle, se concentrer sur la construction d'un circuit de distribution (Sidre, 2020).

La fin du PIT dans la seconde moitié des années 1980 bouleverse le secteur et entraîne la chute de la galaxie de structures. L'arrivée des consoles de troisième génération en France et « la consolidation des réseaux de diffusion de ces machines à partir de 1988, respectivement par Sodipeng, Bandai et Virgin » (*Ibid*) assure la domination du duopole japonais Nintendo et Sega en France. Ce duopole est renforcé par la mise en place d'une « politique de concentration verticale qui vise petit à petit à contrôler tous les maillons de la chaîne de valeur du jeu vidéo, de l'édition, voire du développement des programmes jusqu'à l'acheminement en magasins » (Sidre, 2020 : 55).

Cette politique de concentration autour de quelques acteurs économiques met fin aux expérimentations éditoriales françaises. Des structures indépendantes persistent néanmoins, ce qui fait dire à de nombreux auteur.ices qu'on assiste à la formation d'un « oligopole à franges », c'est-à-dire la « formation d'une branche assez concentrée de l'industrie autour de laquelle évoluent une multitude de petites sociétés, forme assez classique des industries culturelles et audiovisuelles (Flichy, 1991 *in* Sidre, 2020 : 56). »

La production française traverse ensuite plusieurs crises, dont la plus marquante est celle de 2003, qui marque le renouveau d'un soutien étatique à la production (Lalu, 2022). La « crise du hit AAA » est due au modèle d'affaires du même nom qui généralise la production des licences de jeux vidéo imposées par des directions de marketing après enquêtes auprès du public (Le Diberder, 2012). Dans les années 1990, ce modèle du AAA fait disparaître les petits studios qui ne peuvent assumer des productions aussi coûteuses. La concurrence internationale des entreprises américaines et japonaises, l'éclatement de la bulle internet et les spéculations immobilières autour de la « nouvelle économie » des NTIC forment un contexte défavorable à l'industrie française. Colin Sidre (2020) rappelle qu'à ce moment-là, malgré une internationalisation de ses réseaux de production vidéoludiques (Kerr, 2017) et une standardisation des productions exportées à l'international (Blanchet, Montagnon, 2020), la production française de jeux vidéo garde ses spécificités. En effet, le jeu vidéo est pensé, en France, comme un patrimoine culturel à protéger et comme un outil ludique et éducatif, ce qui justifie une intervention étatique pour sauver le secteur. Malgré les représentations défavorables associées aux jeux vidéo (Mauco, 2011), le gouvernement Raffarin déclare vouloir apporter son

soutien aux industriels français, après avoir été sollicité par les professionnels du secteur - à l'initiative de David Cage, créateur de Quantic dream - demandant des états généraux du jeu vidéo (Lalu, 2022). Cette intervention politique passe par un Fonds de soutien à la production, un Crédit d'impôt jeu vidéo (CIJV) mis en place en 2006 et un regard davantage bienveillant envers une production jusque-là largement stigmatisée car son contenu est jugé trop violent pour ses usager.e.s. Mais surtout, ce rapprochement entre professionnels et élus permet la mise en place d'une politique de formation spécialisée, à la demande des employeur.ses du secteur (représenté.e.s par l'APOM⁵⁹ et le SELL⁶⁰) en demande de recrutements de professionnels qualifiés. L'ENJMIN (École nationale du jeu et des médias interactifs numérique) ouvre ses portes à la rentrée universitaire de septembre 2004 à Angoulême. Son objectif est de « consolider l'industrie française » (Lalu, 2022). En créant des formations spécialisées, « la volonté politique est de faire de l'industrie vidéoludique un véritable métier fondé sur des codes et des formations d'excellence permettant par la suite une stabilisation du statut des employés et une revalorisation salariale » (*Ibid.* : 78).

Suite à la crise du AAA, les petites structures ferment tandis que les autres se renouvellent en intégrant les contraintes d'un marché internationalisé et se développent. Julien Lalu prend Ankama comme exemple en montrant que l'entreprise française propose, entre début 2006 et fin 2007, « 2289 nouvelles offres d'emplois, sur la création artistique avec 15 % des postes : 3D artist, 2D artist ou pixel art » (Lalu, 2022. : 78). Non seulement des postes sont créés, mais ils sont orientés vers des métiers dits « artistiques ». En effet, c'est « en favorisant la dimension artistique, [que] le milieu de la création française cherche à se renouveler tout en renforçant sa spécificité » (*Ibid.*). Pourtant, en parallèle, les fonctions de management sont de plus en plus intégrées par les entreprises (Dewinter, Kocurek, Vie, 2017 ; Kerr, Kelleher, 2015) et les travailleurs, pourtant conscients des enjeux de concurrence internationale, « sont plus réticents à réclamer un statut artistique, contrairement aux revendications des pionniers des années 1970 et 1980 » (Lalu, 2022 : 79). Pour lui, cette reconnaissance politique du jeu participe de sa « fonctionnalisation » soit sa légitimation par l'assimilation à un environnement moins hostile (comme l'enseignement) : en dotant le secteur de formations spécialisées et en s'appuyant sur

⁵⁹ Association des producteurs d'œuvres multimédia, créé en 2002.

⁶⁰ Syndicat des éditeurs de logiciels ludiques, créé en 1995.

l'enseignement supérieur, pouvoirs publics et professionnels créent « un cadre plus structurant au marché et [font] sortir la pratique vidéoludique du seul cadre du divertissement » (*Ibid*). Il n'est donc pas étonnant que, dans le même mouvement, l'APOM (Association des Producteurs d'Œuvres Multimédia) se transforme en un véritable syndicat professionnel doté de prérogatives nouvelles en termes de défense et de représentation des entreprises. Ce mouvement général de structuration du secteur passe donc par une professionnalisation des développeur.ses, une spécialisation des tâches ainsi qu'une prolifération de nouveaux métiers qui accompagne la croissance des studios et des projets (Zabban, Ter Minassian, Noûs, 2020). On a mentionné l'apparition récente du métier de community manager ou encore celui de *data analyst* (Whitson, 2018 in Zabban, Ter Minassian et Noûs, 2020). L'institutionnalisation du secteur passe donc par la reconnaissance de son utilité économique par le gouvernement et les élus ; par la structuration de normes professionnelles mais aussi par l'émergence de relations professionnelles entre représentants patronaux et l'État.

La régulation du secteur est traditionnellement associée aux employeurs, qui ont été les premiers à se structurer en organisations patronales s'exprimant au nom du secteur avec, on l'a vu, le SELL et l'APOM, devenue en 2008 le SNJV (Syndicat National du Jeu Vidéo), lui-même membre fondateur de l'EGDF (*European Games Developer Federation*) qui assure la représentation de plus de 1 500 entreprises de production de Jeux vidéo basées en Europe. La même année, en 2008, un code NAF⁶¹ spécifique est créé pour le jeu vidéo. Le code 58.21Z, éditions de jeux électroniques, retient « l'édition de logiciels de jeux électroniques pour tout type de plates-formes, sur support physique, en téléchargement ou en ligne » comme sous-classe du code 58.2 d'éditions de logiciels (Rouet, 2009).

Le patronat est si présent que la convention collective la plus appliquée dans le secteur⁶², officiellement l'IDCC 1486 dite Syntec porte le nom de la fédération patronale qui l'a signée. La fédération Syntec représente plus de 3000 groupes et sociétés françaises spécialisés dans les professions du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil, de l'Événement et de la Formation

⁶¹ Nomenclature d'activités françaises.

⁶² 97% des entreprises affiliées à une convention collective dont sont issus les répondant.es du Baromètre 2022 du STJV sont affiliées à la convention collective nationale IDCC n°1486 (Syntec) : Goye, Marine. 2012. « Ubisoft : du jeu vidéo au rayonnement mondial ». *Les Numériques*. <https://www.lesnumeriques.com/entreprises-francaises-high-tech-a1543/ubisoft-jeu-video-rayonnement-mondial-ap861.html> (12 mai 2025).

Professionnelle et regroupe cinq syndicats (Numeum, Syntec Ingénierie, Syntec Conseil, Unimev et Les Acteurs de la Compétence) ; elle est également membre du MEDEF⁶³. La convention collective, signée le 15 décembre 1987 et mise à jour en 2021, portée par CINOV⁶⁴ et Syntec couvre le champ des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieur.e.s-conseils et sociétés de conseils. Côté salarié.e.s, elle a été signée par quatre organisations représentatives de la branche mais implantées dans des secteurs assez différents, allant des sociétés d'études aux télécommunications en passant par l'informatique : la CFDT F3C (Communication, conseil, culture), la CFE-CGC Fieci (Syndicat National de l'Encadrement des Sociétés de Services Informatiques), la Fédération CGT des Sociétés d'Études et la CFTC MEDIA +⁶⁵.

D'autres conventions collectives peuvent s'appliquer au secteur du jeu vidéo, comme la Convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (IDCC 1607) qui inclut la nomenclature 54.01.08 « Jeux vidéo »⁶⁶. Une multitude d'autres conventions peuvent s'appliquer selon les entreprises : bureaux d'études techniques, audiovisuel, animation, organisme de formation, commerce de gros, commerce et services de l'audiovisuel, presse, édition de musique, vente à distance, publicité, programmation informatique, NR (ouvriers, employés)⁶⁷.

⁶³ « Fédération Syntec ». *Fédération Syntec*. <https://www.syntec.fr/> (21 octobre 2025).

⁶⁴ Fédération patronale qui défend les intérêts des métiers du conseil, de l'ingénierie et du numérique et représentative de la branche BETIC qui relève de la convention collective nationale IDCC n°1486.

⁶⁵ La Fédération CFTC Media + regroupe les syndicats CFTC des personnels et anciens personnels des entreprises des Postes et des Télécoms, des secteurs de l'ingénierie, des bureaux d'étude et des sociétés de conseil, ainsi que ceux de l'audiovisuel, des journalistes, du papier carton et de l'édition.

⁶⁶ Côté employeurs, elle est signée par la Fédération nationale des industries du jouet ; côté salariés, une variété de signataires se retrouvent là encore : Fédération générale des mines et de la métallurgie, FGMM-CFDT ; Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie, CGC, CFE ; Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise, FECTAM-CFTC ; Fédération Force ouvrière, papier, carton, cellulose, CGT-FO. « Texte de base : Convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991. Etendue par arrêté du 8 juillet 1991 JORF 19 juillet 1991. - Légifrance ». https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALIARTI000005775305/?idConteneur=KALICONT000005635904 (8 octobre 2025).

⁶⁷ Syndicat national du jeu vidéo (SNJV) et Idate DigiWorld. 2016. « Baromètre du jeu vidéo en France 2016 ». https://afjv.link/file_server/afjv_download/2016/Barometre_Annuel_du_Jeu_Video_2016.pdf.

Il est intéressant de noter que si le SELL et l'APOM – puis le SNJV – valorisent leur implication dans des instances de concertation ministériels ou d'organismes de régulation comme le Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA), le Conseil National du Numérique (CNN) ou l'Institut pour le financement du Cinéma et des industries culturelles (IFIC) et leur leadership dans la création et la gestion du Fonds d'aide au Jeu Vidéo et du Crédit d'impôt Jeu Vidéo, ces organisations patronales du secteur ne sont signataires d'aucune convention collective applicable au secteur. Le SNJV explique seulement, dans son rapport d'activité de 2020, qu'il « collabore depuis 2011 avec le Syntec Numérique, la chambre syndicale des éditeurs de logiciels et services informatiques pour faire reconnaître les spécificités des entreprises du jeu vidéo au sein des différents organes, notamment de gestion de la convention collective Syntec⁶⁸ ». On verra dans le dernier chapitre de cette thèse que l'intervention des pouvoirs publics est largement allée dans le sens du patronat en soutenant ses demandes de dérèglementation du contrat de travail.

La période « pionnière » du jeu vidéo voit donc une triple structuration : technologique, économique et politique. D'une production amateur, elle devient une industrie mais dont la fragilité nécessite l'aide de la puissance publique. L'innovation technologique et des supports techniques, qui implique un renouvellement constant des équipements et des techniques de production, se fait pourtant très rapide et le jeu vidéo devient une industrie en pleine croissance. Si certains auteurs comme David Massé et Thomas Paris affirment que la technologie joue, paradoxalement, un rôle moins structurant qu'il n'y paraît dans le jeu vidéo (Massé, Paris, 2022), ils constatent également qu'on assiste à des restructurations permanentes mais qui seraient davantage le fruit de progrès technologiques incrémentaux plutôt que de nouvelles technologies. Pour eux, ces transformations se traduisent par des évolutions dans les chaînes de valeur et les rapports de force. C'est en ce sens que je souhaite aborder la période contemporaine de production du jeu vidéo : par un modèle dématérialisé du jeu qui transforme la chaîne de valeur au profit des plateformes.

⁶⁸ Syndicat national du jeu vidéo (SNJV) 2020. « Rapport d'activités – septembre 2019 – septembre 2020 » http://snjv.org/wp-content/uploads/2020/09/RapportActivite2020_V2.pdf

I.2. De l'informatisation à la plateformes

L'économie « traditionnelle » du jeu vidéo, dont j'ai décrit les principaux acteurs, a subi de profondes mutations à partir des années 2010. Les marchés mutent au rythme des évolutions technologiques de l'économie numérique dans son ensemble (Zabban, Ter Minassian, Noûs, 2020). Dans un numéro de *Réseaux* paru en 2012, consacré aux « formes ludiques du numérique », plusieurs auteur.ices s'intéressent au renouvellement des modèles d'affaires permis par les nouvelles formes de jeu ; en insistant tous et toutes sur la croissance de ce marché. Jean-Paul Simon souligne par exemple qu'en 2009, le secteur atteint 52 milliards de dollars US de chiffre d'affaires mondial soit deux fois plus que l'industrie du disque, alors que les valeurs étaient équivalentes en 2006. Le taux de croissance de l'industrie est alors en moyenne de 16%, soit cinq fois plus que l'ensemble du secteur des médias et des loisirs auquel il rattache le jeu vidéo (Simon, 2012). Cette croissance suit les innovations technologiques et l'internationalisation de la production, qu'on retrouve dans l'ensemble des secteurs des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) et culturels, notamment avec la généralisation de l'utilisation d'Internet, ont peu à peu conduit à une dynamique dite de « plateformes ». Là encore, la plateformes n'est pas propre au jeu vidéo puisqu'elle se déploie également dans l'audiovisuel (Zarka, 2023) ; le caractère numérique du jeu vidéo facilite simplement très probablement cette dynamique.

Ce processus de dématérialisation du jeu, de captation des données et d'intermédiation par des plateformes en ligne restructure l'industrie tant dans le modèle économique proposé que dans l'expérience de jeu, ce qui transforme également les activités au sein du secteur.

I.2.1. Une dématérialisation du jeu permise par Internet

D'une manière générale, les auteur.ices notent une numérisation du secteur – qui s'éloigne définitivement du secteur de l'informatique – avec le développement d'internet et des raccordements aux réseaux de haut-débit. La production de *hardware* s'adapte à ces nouvelles possibilités offertes par la démocratisation d'Internet en développant de nouvelles consoles et de nouvelles possibilités de jeu. Les jeux portables s'orientent vers de nouvelles générations de consoles offrant des accès en ligne : les services en ligne des consoles Microsoft et Sony ont été lancés entre la fin 2003 et le début 2004, Nintendo (DS Wifi *connection*) a suivi en 2005.

Le triple oligopole des consoliers (Nintendo, Sony, Microsoft) contrôlent la chaîne de valeur en vendant les équipements mais également en percevant des redevances par les développeurs qui utilisent leurs plateformes. C'est ce qu'on a appelé plus haut un haut degré de fermeture. Ces entreprises mettent en place des stratégies de commercialisation très agressives qui sont fondées sur les caractéristiques de ce marché qu'on appelle « biface »⁶⁹. C'est-à-dire que « les différents groupes d'utilisateurs sont liés par des effets de réseaux croisés, qui font que l'intérêt d'un utilisateur à adopter la plate-forme dépend du nombre d'utilisateurs appartenant à d'autres groupes que le sien. » (Davidovici-Nora, Bourreau, 2012).

Pour fidéliser ses joueur.ses et bénéficier des effets de réseau, les consoliers ont donc intérêt à rendre leurs jeux le plus accessible tout en limitant le développement de leurs jeux sur d'autres plateformes. Par ailleurs, on l'a dit plus haut, la dématérialisation permet un accès plus direct aux joueur.ses, sans passer par des distributeurs. Pour Giuditta de Prato, la partie logistique de ce segment du jeu sur mobile n'est plus indispensable, de même que la fabrication physique du produit, puisque « l'éditeur.ice peut, dans la plupart des cas, diffuser directement sans passer par l'intermédiaire du distributeur ; en conséquence, un processus de désintermédiation se développe qui court-circuite le distributeur » (De Prato, 2012 : 65). Les éditeur.ices et les développeur.ses prennent donc une plus grande place dans la chaîne de valeur, au détriment des distributeurs, là où de nouveaux acteurs comme les opérateurs de téléphonie prennent leur place dans cette économie dématérialisée. Les fournisseurs de services Internet jouent également un rôle comme « agrégateurs de contenus » en offrant des portails pour la distribution des jeux qui sont plus visibles.

Pour Giuditta de Prato, les jeux en ligne ou en réseau ont l'avantage de développer davantage d'interactivité avec le jeu, mais aussi avec des joueurs en ligne dans le cas de jeux multi-joueurs (*Ibid*). Cela permet surtout d'étendre les possibilités de jeu et le temps de jeu puisqu'il est possible de jouer « où on veut » (dans les transports, au travail) avec une moindre dépendance à la plateforme (le support) physique. C'est aussi un nouveau style de jeu qui voit le jour grâce à la numérisation : le jeu multi-joueur, dans un monde ouvert et particulièrement

⁶⁹ Que Myriam Nora-Davidovici et Marc Bourreau définissent comme : « Un marché à deux (ou plusieurs) versants est un marché dans lequel une plate-forme (ou plusieurs plates-formes) joue un rôle d'intermédiaire entre différents groupes d'utilisateurs, chaque groupe constituant un versant du marché » (Davidovici-Nora, Bourreau, 2012, p. 99).

celui où on incarne un personnage, le *Massively Multiplayer Online Role Playing Games* (MMORPG)⁷⁰.

Philippe Chantepie affirme également que, sans qu'il n'y ait eu de saut technologique particulièrement important, les MMORPG ont participé aux mutations de l'industrie. A la suite du déploiement des consoles portables, comme la Wii (Nintendo) ou le Kinect (Microsoft), ce type de jeu crée une « nouvelle relation à l'interface homme-machine et du *gameplay* » (Chantepie, 2013b : 29). La spécificité des MMORPG est d'emporter le joueur dans un monde ouvert et persistant, c'est-à-dire un monde virtuel qui continue à exister et évoluer même lorsque le joueur est déconnecté. De la même manière que les mini-jeux ont accompagné l'essor du smartphone comme plateforme de jeu, le contenu et la nature des logiciels produits a influencé le tournant qu'a pris l'industrie vers une plateforme de son économie.

1.2.2. Game-as-a-service et plateforme

Un consensus semble avoir émergé parmi la communauté scientifique autour de l'émergence d'une « plateforme » ou « logique de plateforme » (Kerr, 2017) dans le jeu vidéo. Ce terme, qui repose sur l'usage initial du terme « plateforme » pour désigner les supports de jeu, décrit « la mise en réseau des consoles et le développement de la vente dite « dématérialisée » des contenus ludiques » (Métivier, 2021). Le joueur ne se déplace plus en boutique pour acheter un jeu mais il le télécharge en ligne *via* des plateformes de distribution comme *Steam* sur PC ou sur les *PlayStation stores*.

La tendance observée depuis le milieu des années 2010 est celle du « *game-as-a-service* » (GAAS), qui est un nouveau modèle économique, souvent lié au *free-to-play*, c'est-à-dire que le joueur n'a pas à payer pour jouer, mais qu'il va être sollicité pour acheter du contenu additionnel esthétique ou lui permettant d'avancer dans le jeu. Ce modèle est également particulièrement appliqué aux jeux multi-joueurs en ligne. Dans le marché biface décrit plus tôt, cette stratégie consiste à faire face à la concurrence par une « catégorisation et une rétention des publics » (Davidovici-Nora, 2014 *in* Zabban, Ter Minassian, Noûs, 2020 : 17). Plutôt que l'ancienne « économie du hit » consistant à produire des jeux à gros budgets sur plusieurs

⁷⁰ Philippe Chantepie donne l'exemple de « World of Warcraft » lancé en 2004 par *Blizzard Entertainment* (Chantepie, 2013a).

années déclinés à plusieurs opus (comme *Assassin's creed* par exemple), la dématérialisation des contenus pousse plutôt à un modèle de mises à jour gratuites (*software-as-a-service*) et à la vente de contenus additionnels.

L'ensemble des acteur.ices de l'industrie se seraient alors reconverti.e.s pour fournir une offre mobile en adaptant leurs logiciels et supports, et ce à un moindre coût puisqu'un jeu sur mobile coûterait quelques centaines de milliers d'euros – contre plusieurs millions pour des jeux sur console ou PC – et que ce coût serait diminué d'autant plus par les nouvelles plateformes comme Microsoft ou Google (Feijóo, Gómez-Barroso, 2012). En effet, les marchés sont reconfigurés autour des nouveaux supports que constituent les smartphones ou les tablettes mais aussi autour de nouveaux acteurs (plateformes) comme Apple, Microsoft ou Google qui disposent de systèmes logiciels propres (iTunes, Android) ou comme les plateformes de réseaux sociaux sur lesquels sont développés des jeux vidéo comme Facebook (Chantepie, 2013a). Ces nouveaux systèmes de distribution dématérialisée ouvriraient un marché innovant qui côtoierait le domaine devenu presque traditionnel des jeux vidéo pour consoles et des grands éditeurs (*Activision, Electronic Arts, Ubisoft, ...*). Philippe Chantepie constate ainsi un « découplage des marchés et des acteurs ainsi qu'une fragmentation des modèles économiques » qui aurait succédé à un modèle économique unique (*Ibid*: 30). La concurrence en serait particulièrement exacerbée, notamment du fait d'une pluralité de modèles de financements (abonnements, publicité, paiement unitaire, *merchandising*, etc.).

1.2.3. Extraction de données et playbor : un précurseur de l'économie de plateforme ?

La reconfiguration des revenus issus de la mise en relation des joueur.ses par des plateformes semble particulièrement centrale. La monétarisation du jeu ne s'effectue plus uniquement par des achats, des abonnements ou des services additionnels mais également par la collecte de données censées améliorer le jeu.

Dans son baromètre de 2016, le SNJV estimait que 71% des revenus du marché du jeu vidéo provenaient de la vente dématérialisée (sur smartphones, ordinateurs connectés, consoles de salon et portables connectées) et des pratiques payantes en ligne (*item selling*, abonnements,

commissions sur opérations de change)⁷¹. L'étude anticipait alors que ce chiffre grimperait à 90% en 2020. Cette dynamique de dématérialisation et de monétarisation est ensuite tellement normalisée que ces chiffres ne sont pas mis à jour dans les éditions suivantes du baromètre du SNJV. L'édition de 2023 décrit uniquement les modèles économiques de financement (payant à l'achat, gratuit, abonnement etc.) et les modes de diffusions (mobiles, consoles, internet, blockchain)⁷².

Clémence Métivier reprend la définition fournie par le Conseil National du Numérique pour décrire une plateforme comme « un service occupant une fonction d'intermédiaire dans l'accès aux informations, contenus, services ou bien édités ou fournis par des tiers. Au-delà de sa seule interface technique, elle organise et hiérarchise les contenus en vue de leur présentation et leur mise en relation aux utilisateurs finaux »⁷³. Or, pour elle, le *game-as-a-service* rentre parfaitement dans cette définition puis qu'avec le modèle de commercialisation du jeu-service, les développeurs peuvent être considérés comme « des prestataires qui donnent accès à un dispositif ludique régulièrement mis à jour avec de nouveaux contenus » (Métivier, 2012). Le contenu agrégé par la plateforme sur l'espace de jeu dépasse largement le seul contenu ludique puisque les joueurs ont accès aux profils d'autres joueurs, à des statistiques de jeu, à des informations sur la nouvelle saison, à des bandeaux promotionnels pour certains objets de la boutique, voire à des bandes-annonces de films, comme *Tenet* de Christopher Nolan diffusé en avant-première sur *Fortnite* en 2020⁷⁴.

De plus, la monétisation de microtransactions dans le jeu-service où est intégrée une boutique en ligne reprend le fonctionnement des plateformes marchandes. Pour Clémence Métivier, c'est ce qui fait que « le *game-as-a-service* s'émancipe de ses plateformes techniques

⁷¹ Syndicat national du jeu vidéo (SNJV) et Idate DigiWorld. 2016. *op.cit.*

⁷² « Baromètre - FrenchGamesMap ». <https://frenchgamesmap.fr/fr/barometre> (20 octobre 2025).

⁷³ France, eurojuris. « Rapport du CNNum sur la neutralité des plateformes ». *Eurojuris France*. <https://www.eurojuris.fr/articles/rapport-cnnum-sur-neutralite-plateformes-11488.htm> (20 octobre 2025) in (Métivier, 2021)

⁷⁴ Baldacchino, Julien. 2020. « La bande-annonce du prochain film de Christopher Nolan diffusée en avant-première dans le jeu vidéo Fortnite ». *France Inter*. <https://www.radiofrance.fr/franceinter/la-bande-annonce-du-prochain-film-de-christopher-nolan-diffusee-en-avant-premiere-dans-le-jeu-video-fortnite-9591617> (20 mai 2024).

et commerciales pour en devenir une à part entière » (Métivier, 2021 : 2-3). Elle observe également, parmi les sources de diversification de financements, un processus de « publicitarisation » du jeu vidéo, qui se traduit par « une adaptation de la forme et des contenus destinée à accueillir la publicité » (*Ibid*: 43). Là encore, l'autrice donne l'exemple de *Fortnite* qui a permis la promotion de différents films mais également la diffusion d'un concert de Travis Scott en avril 2020 ainsi que la représentation de personnages à l'effigie de héros de Marvel. Cette activité promotionnelle est rendue possible par le nombre très important de ses utilisateur.ices (350 millions de joueur.ses inscrit.e.s en mai 2020) mais également par son activité subsidiaire de collecte de données.

Caractéristique de l'économie de plateformes, la collecte de données est devenue centrale dans les innovations autour du jeu vidéo. La maîtrise des métriques et l'analyse de ces données à partir d'algorithmes d'intelligence artificielle sont également indispensables. Pour Jean-Paul Simon, les réseaux sociaux comme Tik Tok ou Facebook (où les jeux de Zynga ont été massivement distribués et auraient converti de nouveaux joueurs (De Prato, 2012)) ont contribué à cette forme de « gestion de jeux gratuits ». L'analyse de données sert à la fois à la conception des jeux et réduit le besoin de recourir à des tests qualitatifs (Simon, 2022). Pour Clémence Métivier :

« La collecte et l'analyse de données sont cruciales dans le développement d'un jeu live. Il est aujourd'hui possible de lier à un identifiant spécifique – toujours anonyme – des actions entreprises au cours de la partie ou bien des actes d'achat. Il est également possible de retracer des actions à partir d'une publicité utilisée lors de campagnes d'acquisition. Ces informations sont clés, car elles permettent de connaître le contenu qui fonctionne le mieux et d'orienter les décisions stratégiques et créatives. Le joueur participe donc indirectement à la production du futur contenu » (Métivier, 2021 : 42).

Les études sur le jeu vidéo ont toujours pointé l'importance des joueur.ses dans la production de contenu, dont on a vu les origines artisanales et « amatrices ». Vinciane Zabban, Hovig Ter Minassian et Camille Noûs (2020) rappellent que, dès les années 1990, les chercheur.ses observent que des « innovations par l'usage » mises en place par les joueur.ses modifient la nature des jeux :

« Les conceptrices et concepteurs de jeux mettent rapidement à profit la créativité et même la productivité de leurs publics, qui va du détournement inventif aux modifications plus ou moins superficielles du jeu, en passant par la création de contenu et d'information au sein ou autour des produits vidéoludiques » (Zabban, Ter Minassian, Noûs, 2020 : 15).

Cette implication serait accentuée par la numérisation des jeux en ligne, plus immersifs, mais également par le recours aux réseaux sociaux qui faciliteraient le développement des jeux générés par les utilisateur.ices (*User-Generated Games*, UGG) (De Prato, 2012 : 58). Patrice Flichy constatait déjà en 2010 que les frontières étaient rendues plus perméables entre les joueur.ses et les développeur.ses (Flichy, 2010), phénomène que Patrick Cingolani reprend largement pour l'ensemble du « capitalisme de plateforme » qui, dit-il, brouille les frontières entre travail et loisir (Cingolani, 2021). Des chercheur.ses anglosaxon.nes ont formulé le concept de « *playbor* » (Kücklich, 2005), contraction entre *play* et *labor* pour décrire la confusion entre production et consommation de jeux en ligne et l'exploitation des joueur.ses. Nick Dyer-Witheford et Greig de Peuter (2009) étendent la notion à l'activité communautaire au sens large autour des jeux en ligne.

On peut citer le cas de plateformes spécifiques (Tencent, ByteDance, Tik Tok) qui se sont même développées afin de proposer à la fois des plateformes de jeux et des achats intégrés dans la création de contenus. Ce modèle profite aux *live streamers*, des joueur.ses qui peuvent « monétiser leurs performances aux jeux sur des plates-formes comme Twitch ou YouTube Gaming » (Simon, 2022 : 30). Le mouvement actuel de professionnalisation des utilisateur.ices – dont l'essor du e-sport témoigne largement – semble rejoindre celui originel des « *hobbyistes* » devenus développeur.ices. La différence étant l'ampleur industrielle, économique et la popularité du jeu vidéo en comparaison avec ce qu'il était dans les années 1980.

La dynamique de concentration corollaire de la platformisation reste cependant ambivalente : à côté d'un oligopole fortement mondialisé, il semblerait que l'accès renouvelé à des jeux dématérialisés, plus occasionnels, laisse une place prépondérante aux développeur.ices, utilisateur.ices ou petits studios de jeux avec des succès rapides comme *Angry Birds* qui seraient, selon Philippe Chantepie « autant de signes d'un renouvellement peut-être important de l'écosystème de ce secteur » (Chantepie, 2013b : 31).

Cependant, Zabban, Ter Minassian et Noûs rappellent que la logique de plateforme ne concerne pas que la vente. La production est elle-même « platformisée ». L'étude d'une

plateforme technique dédiée à la production, Unity (Whitson, 2018 ; Nicoll, Keogh, 2019), a montré la manière « dont ces plateformes techniques ont accompagné ces dernières années les transformations des relations de travail dans les grands et moyens studios aussi bien que la forte croissance des productions dites « indépendantes » » (Zabban, Ter Minassian, Noûs, 2020 : 18). De même, l'analyse « 24h/24 » de *data* pour améliorer le jeu en permanence a un impact direct sur l'intensification du travail (Métivier, 2021).

L'industrie du jeu vidéo est devenue une consommation culturelle et un média incontournable, tant du fait de son poids économique (200 milliards de chiffre d'affaires en 2023) inscrit dans une économie profitant d'une division internationale du travail (Kerr, 2017) que de son public, toujours plus large. Il est important d'avoir les chiffres en tête : en Europe, en 2020, 50 % de la population entre 6 et 64 ans jouait. 47 % des joueur.ses étaient des joueuses et 53 % consommaient uniquement des jeux sur mobile (Simon, 2022). L'importance sociale du jeu vidéo est croissante, en tant qu'activité de loisir collective et individuelle, aux usages ludiques, professionnels et éducatifs, portée par des politiques publiques de soutien. En 2013, Philippe Chantepie annonçait que « le jeu vidéo [était] devenu un modèle central de l'économie de services numériques augurant des modèles de distribution de biens numériques (avant Apple, Google) » (Chantepie, 2013b : 31). Ajoutons à cela qu'Amazon est devenu un distributeur incontournable de logiciels de jeu en ligne (Simon, 2012) : on pourrait en déduire que l'industrie du jeu vidéo est révélatrice de la « généralisation des plateformes sur la production culturelle » (Niegorg, Poell, 2018) mais aussi, plus globalement, de la manière dont la numérisation d'un service tend vers une économie de plateforme.

Le degré de codépendance d'une production culturelle avec des industries techniques – informatiques et numériques – semble particulièrement importante dans le jeu vidéo. L'émergence de cette industrie, dans un premier temps, prend appui sur les supports informatiques existants (télévision, minitel avant les ordinateurs, tablettes, consoles et smartphones) mais, dans un second temps, elle est le support sur lequel va s'appuyer le développement même de ces supports techniques. Il y a 10 ans, Jean-Paul Simon considérait que l'industrie – en croissance – du jeu vidéo contribuait au développement des nouvelles technologies. Il écrivait à propos des logiciels de jeu vidéo spécifiquement : « Cette industrie des logiciels de jeux vidéo est non seulement une industrie de croissance mais contribue, directement ou indirectement, au développement des marchés mondiaux de technologies dont PC, téléphones mobiles en particulier « smartphones » et maintenant tablettes. Sa croissance

favorise le déploiement et l'adoption des réseaux haut débit puis à très haut débit. Il en résulte d'importants transferts de technologies vers d'autres secteurs » (Simon, 2012 : 26). Ces « transferts » concernent par exemple l'utilisation d'interfaces issues de consoles de jeu par des plateformes mobiles⁷⁵ ; le recours aux « *serious games* » dans les programmes éducatifs ou dans le secteur de la santé, ou encore l'utilisation par l'armée de simulateurs de vols⁷⁶.

II. Une économie de plateforme dans le secteur de la livraison

La déségmentation des marchés du jeu vidéo, qui a reconfiguré les modes de production et de consommation, préfigure du phénomène de digitalisation de l'économie qui a permis plus largement l'émergence de secteurs d'activités proprement liés à l'existence des plateformes numériques. Le développement du capitalisme numérique contemporain prend appui sur ces plateformes qui ne se contentent pas d'être des marchés mais organisent directement la mise au travail. Les « plateformes de travail » ne se contentent pas, comme dans le jeu vidéo, de coordonner des activités de production et d'extraire des données, elles structurent elles-mêmes le marché sur lequel elles interviennent, à la fois du côté de la consommation (en créant une demande nouvelle) que de la production (en étant un.e employeur.se direct.e).

Le caractère localisé (voir Figure 1) de l'activité de livraison à la demande facilite d'autant plus le contrôle de la plateforme et permet une imposition de normes juridiques par l'employeur.se, en l'adaptant aux réglementations propres à chaque pays où la multinationale se déploie. Le cas de la livraison de repas est particulièrement heuristique pour interroger les mutations du travail produites par l'innovation technologique au sein d'un processus de plateformes de l'économie. L'implantation des plateformes de livraison comme actrices incontournables de l'économie de ce début de 20^{ème} siècle s'articule autour de deux types de dérégulations ; tout d'abord, l'imposition d'un modèle économique financiarisé qui impose des

⁷⁵ Jean-Paul Simon cite l'Interface MEMS (Micro-Electro-Mechanical Systems), à base de capteur pour la reconnaissance des gestes, dont l'accéléromètre a été introduit en 2007 par Apple, suivi d'un gyroscope MEMS en 2010.

⁷⁶ Kocieniewski, David. 2011. « Rich Tax Breaks Bolster Makers of Video Games ». *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2011/09/11/technology/rich-tax-breaks-bolster-video-game-makers.html> (3 juin 2025).

normes de travail à rebours du salariat (2.1) et, ensuite, le contournement des juridictions et des relations professionnelles construisant un secteur « à part » de l'économie traditionnelle (2.2).

II.1. Un modèle économique innovant : la construction d'un marché de la consommation et du travail

Si l'activité de livraison pré-existait aux plateformes, sous des formes déjà précaires, leur instauration a été à l'origine d'un véritable secteur de la livraison de plateforme, qui s'est imposée comme une activité autonome proposant un modèle économique novateur et imposant une adaptation du droit existant à ce modèle économique. La plateforme, contrairement au jeu vidéo, est donc une condition nécessaire du développement de la livraison à domicile par des auto-entrepreneurs en créant son propre marché du travail (2.1). Ce développement a néanmoins été permis par des dispositifs juridiques préexistant et par des législations *ad hoc* favorables (2.2.).

II.1.1. De la course urbaine aux plateformes : la livraison comme activité flexible

L'activité de coursier à deux roues pré-existe à la platformisation (Dejours et al. 2024) ; il s'agit alors d'une activité faiblement formalisée qui se rapproche des « petits boulots », non-qualifiée et sans formation qui lui est dédiée, ce qui ne permet pas de la considérer, selon Maryse Esterle-Hedibel, comme une profession (Esterle-Hedibel, 1997). L'activité, qui se fait principalement à mobylette ou scooter (et non à vélo), trouve ses sources dans les suites des grandes grèves à La Poste de 1976. Il y aurait, en 1994, environ 500 entreprises à Paris réparties en trois types ; les administrations, celles dédiées à la course et celles pour la restauration rapide. Les statuts d'emplois sont alors divers, allant de fonctionnaires de La Poste à une absence de contrats en passant par des contrats à durée indéterminée ; cette hétérogénéité des situations va dans le sens d'une difficulté pour le secteur à s'organiser et se structurer.

On retrouve des normes professionnelles comme l'attachement à l'indépendance que permettrait la liberté de circuler, l'absence de hiérarchie intermédiaire ou la possession de son propre véhicule. La rémunération est mixte ; elle comporte un salaire fixe auquel se rajoute un paiement au bon, variable selon le nombre et le type de courses effectuées. Si Maryse Esterle-Hedibel constatait, dans son article de 1997, un mouvement de professionnalisation du fait de carrières longues qui fait de la course un métier qui n'est plus que transitoire, il a fallu attendre

2005 pour que les activités de la course urbaine soient encadrées par un ensemble de règles distinctes, issues d'un avenant à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires de transport (CCNTR) qui en font une branche spécifique du transport routier (Dressen, Mias, 2008).

Ensuite, dans les années 2000, se créent des entreprises de livraison « *market place* », comme *Resto-in* (aujourd'hui disparue, dont le fondateur a participé à la création de *Stuart*, filiale du groupe La Poste) ou AlloResto (rachetée par Just Eat). Ces entreprises se contentaient de mettre en relation client.es et livreur.ses embauché.es par les restaurants et elles ne possédaient pas elles-mêmes leur « flotte ».

L'apparition des plateformes se fait en France au tournant des années 2010, avec le développement massif des services de VTC (véhicules de transport avec chauffeurs) entre 2011 et 2014, encouragé par le régime de micro-entrepreneur (Abdelnour, 2017) et la mise à disposition d'applications comme Uber⁷⁷. Uber s'implante en 2012 dans un contexte législatif favorable alors que la loi Novelli de 2009⁷⁸ a transformé la Grande remise - qui proposait un service de mise à disposition de voitures « haut de gamme » avec chauffeur sur commande et pour une destination définie - en secteur du VTC et a dérégulé la profession des taxis (Abdelnour, Bernard, 2020). Profitant de la réserve de travailleur.ses qualifié.es issus de l'ancienne Grande remise qui se sont vu proposer de travailler sous régime d'auto-entrepreneur, Uber a largement développé et démocratisé ce service auparavant de luxe. Le service de livraison de repas à domicile Uber Eats s'implante en France à l'automne 2015, sous la forme d'une option au sein de l'application Uber. Le service Uber Eats est créé de manière autonome en mars 2016 à Paris. Avec ses différents services (branche transport/ branche livraison), Uber Eats s'est imposée comme un acteur incontournable de la plateformesation de l'économie, au point de donner son nom au phénomène d'« ubérisation ».

En France, c'est ensuite Deliveroo qui se lance sur ce marché, de manière concomitante à Foodora, entreprise allemande du groupe Delivery Hero (lui-même membre du géant allemand Rocket Internet) fondée en 2011 qui opère dans 70 pays, et de celle de Take Eat Easy,

⁷⁷ Lejeune, Guillaume. 2015. « La fin des taxis ? » *La Vie des idées*. <https://laviedesidees.fr/La-fin-des-taxis> (2 octobre 2025).

⁷⁸ LOI n° 2009-888 du 22 juillet 2009 de développement et de modernisation des services touristiques (1). 2009. 2009-888 <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020893055>

enseigne belge également issue de Rocket Internet, présente alors dans 20 villes européennes. Lancée en 2013 depuis le Royaume-Uni, Deliveroo est présent sur 10 marchés dans le monde (Belgique, France, Hong Kong, Italie, Irlande, Qatar, Singapour, les Emirats arabes unis, le Koweït et le Royaume-Uni) et livre plusieurs millions de consommateur.ices mensuellement, à l'aide de 150 000 livreur.ses transportant des commandes qui proviennent des 162 000 restaurants partenaires dans le monde. En 2022, l'entreprise dépasse le milliard de dollars de chiffre d'affaires⁷⁹.

Le lancement de ces *start-ups* s'appuie systématiquement sur des levées de fonds permettant de lancer l'activité avant même que le modèle économique de celle-ci soit jugé viable. Ce que beaucoup de commentateur.ices ont appelé « l'économie de la promesse » repose bien sur la croyance des investisseur.ses dans la rentabilité du *business model*. En 2015, Take Eat Easy a levé 16 millions d'euros au cours de deux levées de fonds⁸⁰ ; Deliveroo a levé 500 millions de dollars en trois ans. Cette implantation rapide reste cependant incertaine. Le cas de Take Eat Easy est emblématique de la fragilité économique de ces entreprises et reste un exemple dans le monde de la livraison. Echouant à compléter sa troisième levée de fonds, n'ayant pas des revenus suffisants pour compenser les coûts, alors même qu'elle touchait 350 000 client.es et 3200 restaurants partenaires, l'entreprise est mise en redressement judiciaire du jour au lendemain en juillet 2016. Les livreur.ses et les restaurateur.ices ne seront pas rémunéré.es pour ce mois de travail⁸¹.

II.1.2. Un marché triangulaire en perpétuelle mutation

Les plateformes de livraison – à l'aide d'innovations technologiques notamment l'usage d'algorithmes de gestion – ont la particularité d'avoir développé un modèle biface qui fait se

⁷⁹ El Hassani, Jamal. 2022. « Deliveroo améliore ses revenus et creuse ses pertes au premier semestre ». *LSA*. <https://www.lsa-conso.fr/deliveroo-ameliore-son-chiffre-d-affaires-et-creuse-ses-pertes-au-premier-semestre,416786> (2 août 2025).

⁸⁰ Le Monde avec AFP. 2016. « L'enseigne belge Take Eat Easy, qui livre des repas à vélo, placée en redressement judiciaire ». *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/entreprises/article/2016/07/26/l-enseigne-belge-take-eat-easy-placee-en-redressement-judiciaire_4975045_1656994.html (2 août 2025).

⁸¹ Signoret, Perrine. 2016. « «Take Eat Easy a joué avec l'argent des autres» ». *Libération*. https://www.liberation.fr/futurs/2016/07/27/take-eat-easy-a-joue-avec-l-argent-des-autres_1468849/ (2 août 2025).

rencontrer offre et demande de services. Les entreprises se présentent comme des « marchés intermédiés par une plateforme numérique qui met en relation des utilisateurs composant les deux faces du marché » (Sauviat, 2019). Le caractère spécifique des plateformes de livraison est le caractère triangulaire de cette relation commerciale : la plateforme joue le rôle d'intermédiaire entre les client.es en demande de livraison, les restaurateur.ices qui offrent le plat préparé et les livreur.ses qui offrent leurs services de livraison sous le régime de micro-entrepreneur. Cette relation serait donc, au regard du droit, une relation commerciale entre des client.es, des commerces et des micro-entreprises offrant leurs services. Les plateformes de livraison ont ainsi réussi à s'extraire de la relation salariale par l'imposition du statut d'indépendant et le travail de plateforme s'inscrit dans l'ordre marchand régi par le droit économique, plutôt que dans l'ordre social régi par le droit social et les relations professionnelles (Dirringer, Nizzoli, 2022). C'est donc bien un « marché du travail » qui se met en place puisque la plateforme ouvre non seulement un nouveau pan de consommation à l'aide de campagne publicitaires et promotionnelles agressives, mais elle masque sa position d'employeur.se derrière une pseudo relation commerciale.

On voit dans le schéma (2) produit par Deliveroo que la plateforme est absente de la relation d'échange économique. La plateforme n'est qu'un service de « mise en relation par voie électronique », comme le consacre le Titre IV du Code du travail dans ses articles L7341-1 à L7345-6. Cette absence du circuit économique suggère d'ailleurs que la plateforme, en plus de ne pas être un agent de la relation, n'est pas productrice de valeur économique.



Figure 6. Graphique issu de la rubrique « Our marketplace » du site britannique de Deliveroo⁸²

⁸² "Our marketplace", Deliveroo. <https://corporate.deliveroo.co.uk/our-marketplace/> (12 septembre 2024).

Pourtant, la plateforme fournit bien un service puisqu'elle met à disposition une plateforme d'achat en ligne – correspondant à l'offre des restaurants partenaires – avec un service de livraison inclus, à travers une application propre. Ce sont donc des intermédiaires à la fois commerciaux et logistiques entre les distributeur.ices et les consommateur.ices *via* une technologie propre. La plateforme offre aussi toute une gamme de publicités et d'offres promotionnelles en partenariat avec les commerces inscrits sur la plateforme.

Le modèle économique repose sur le prélèvement par la plateforme d'une commission d'environ 25% dont s'acquittent les restaurants partenaires et sur le prix de la livraison dont s'acquittent les client.es. Les économistes considèrent que cette économie des services fonctionne sur des effets de réseaux, tant du côté des client.es, que des restaurants partenaires mais aussi des livreur.ses. L'intérêt économique pousse donc les plateformes de « *crowd-delivery*⁸³ » à étendre leurs réseaux pour augmenter l'offre et la demande, tout en bénéficiant d'économies d'échelle :

« Ce marché biface fonctionne d'autant mieux que les deux faces du réseau (offre et demande) se développent sur une large échelle, bénéficiant à la fois d'économies d'échelle qui permettent d'amortir les coûts fixes et d'économies de gamme ou de variété qui permettent à moindre coût de proposer une multiplicité de services (Panfili, 2019) » (Sauviat, 2019 : 55).

Le principe du « *flywheel* » (qu'on pourrait traduire par « cercle vertueux ») de Deliveroo par exemple (Figure 7) fonctionne ainsi : en offrant une grande sélection de produits sur la plateforme, cela attire des client.es et rend ainsi plus attractive la plateforme pour les livreur.ses, puisqu'ils peuvent choisir quoi livrer. Alors que de plus en plus de livreur.ses rejoignent la plateforme, le service s'améliore, ce qui attire les restaurateur.ices qui cherchent à étendre leur clientèle en leur fournissant un service de livraison rapide. Or, plus il y a de restaurants, plus il y a d'offre, etc.

⁸³ Giraudet, Thomas. 2022. « Les trois business models des plates-formes de livraison ». *Maddyness - Le média pour comprendre l'économie de demain*. <https://www.maddyness.com/2022/03/12/deliveroo-ubereats-les-trois-business-models-des-plates-formes-de-livraison/> (12 avril 2025).

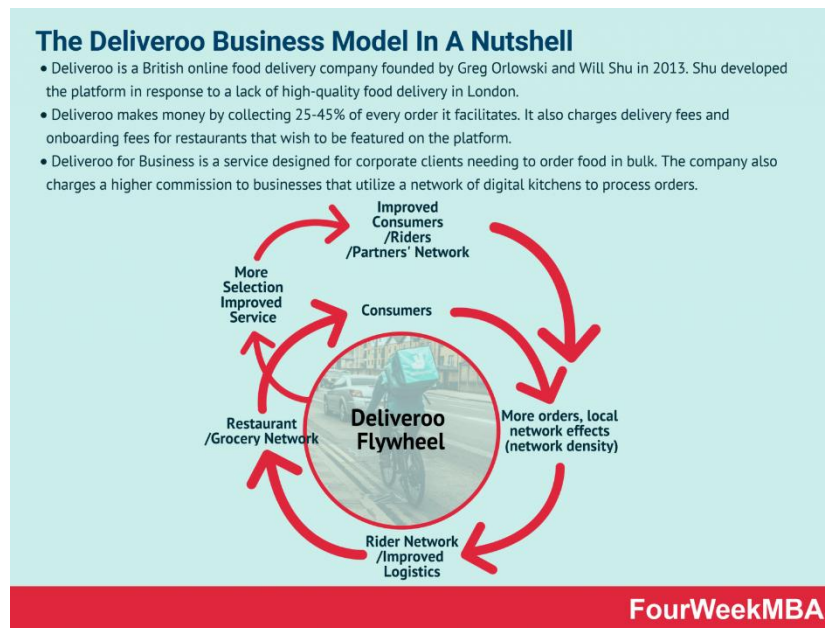


Figure 7. Schéma sur les effets de réseau (modèle marketing Flywheel) dans la livraison⁸⁴

Ce modèle initial a cependant évolué. Tout d’abord, les plateformes ont profité de la crise du Covid-19 pour diversifier leur offre de services. Après des restaurants réalisant des plats cuisinés dans leurs menus, les plateformes de livraison ont ensuite proposé à partir de 2020 de livrer des courses de supermarchés et hypermarchés à domicile en nouant des partenariats avec de grandes enseignes comme Monoprix ou Carrefour (Lebas, 2020). Ce sont ensuite les *dark kitchen* (cuisines fantômes) qui ont permis de renouveler ce modèle en crise : ces micro-cuisines implantées en centre-ville et uniquement destinées à la livraison se sont développées afin de maintenir le marché de la livraison pendant la pandémie. Deliveroo possédait depuis déjà plusieurs années ses propres cuisines, appelées « Deliveroo éditions » et installées dans des entrepôts en périphérie urbaine, à Saint-Ouen et Courbevoie. Leur pendant logistique, les *dark store*, ont précédé et ont permis l’apparition de nouvelles plateformes dites de « *quick commerce* » à l’été 2021, proposant un modèle un peu différent de celui des plateformes de livraison « ubérisées ». Définies par un rapport parlementaire comme « l’ensemble des services de livraison expresse de produits de grande consommation »⁸⁵, les

⁸⁴ “The Deliveroo Business Model in a Nutshell”. FourWeekMBA. <https://fourweekmba.com/deliveroo-business-model/> (20 octobre 2025).

⁸⁵ « Rapport d’information déposé en application de l’article 145 du règlement, par la commission des affaires économiques sur le quick commerce (Mme Maud Gatel et Mme Anaïs Sabatini), n° 1182 ». https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/rapports/cion-eco/116b1182_rapport-information (20 octobre 2025).

plateformes possèdent leurs propres entrepôts urbains dans lesquels des produits alimentaires sont préparés par des préparateur.ices de commandes. Celles-ci sont ensuite livrées en moins de 10 minutes par des livreur.ses salarié.es. Ce modèle a cependant rapidement montré ses limites puisque les entreprises, malgré un ensemble de rachats, ont fait faillite les unes après les autres. Alors que les plateformes ont toutes été lancées à peu près au même moment, l'entreprise française Cajoo a été rachetée par Flink. Gorillas a été rachetée par Getir alors qu'elle venait de racheter Frichti qui était en passe d'être en redressement judiciaire. Depuis, Gorillas et Getir sont visés par une décision de liquidation prononcée par le tribunal de Paris en juillet 2023. Cette date coïncide avec l'entrée en vigueur au 1^{er} juillet d'un décret du 23 mars 2023⁸⁶ sur les *dark store*, considérant qu'il ne s'agit pas de locaux commerciaux mais bien d'entrepôts. Leur développement s'en voit restreint puisque les maires devront approuver l'implantation de nouveaux locaux en considération du Plan Local d'Urbanisme.

Les faillites peuvent être partielles et se traduire par un retour au recours à l'auto-entrepreneuriat ; la plateforme Just Eat – née du rachat d'Allo Resto – qui avait été la première à salarier ses livreur.ses, a annoncé après trois plans de licenciement (PSE), cesser définitivement son activité en France. En réalité, elle maintient des locaux dans la capitale pour faire appel à des entrepreneur.ses *via* Stuart⁸⁷ (filiale du groupe La Poste). La bulle du *quick commerce* semble avoir définitivement éclatée, ce qui illustre la fragilité du modèle économique de ces entreprises, notamment face à l'application du droit (Giuacuzzo, 2023).

II.1.3. Un « marché du travail » externalisé mais contrôlé

La concurrence entre les différentes plateformes, dont le modèle économique repose sur des levées de fonds et sur la conquête rapide d'un marché, consistant à fidéliser des client.es et des restaurants partenaires, impose une logique de baisse des coûts constants afin d'atteindre la rentabilité – qui reste un objectif à terme pour les PDG et investisseur.ses de ces plateformes.

⁸⁶ Décret n° 2023-195 du 22 mars 2023 portant diverses mesures relatives aux destinations et sous-destinations des constructions pouvant être réglementées par les plans locaux d'urbanisme ou les documents en tenant lieu

⁸⁷ @CGTLivraison2RouesLyon. 2024. « Communiqué de la CGT Livraison à deux roues de Lyon ». *Facebook*. <https://www.facebook.com/photo?fbid=887479909840271&set=a.438134594774807> (2 octobre 2025).

Or les économies ne peuvent se faire sur un autre domaine que la masse salariale. En effet, on constate que Deliveroo, alors que son activité est structurellement déficitaire, avait vu ses pertes augmenter de 41% au second semestre 2012 par rapport au premier, du fait d'une augmentation de 30% de ses dépenses marketing. Le journal LSA s'étonne du fait qu'« alors que Deliveroo déclare vouloir contrôler ses coûts pour devenir rentable, elle dépense plus qu'avant en marketing, et pas seulement parce que l'activité augmente »⁸⁸. On peut supposer que ces dépenses sont absolument nécessaires à l'entreprise pour attirer de nouveaux investisseurs afin de continuer à financer son modèle économique fonctionnant à perte.

Pour contenir ces « coûts », en février 2023, Deliveroo licencie 9% de ses salarié.es⁸⁹. Ces licenciements en « bonne et due forme » font suite à des baisses continues et régulières des rémunérations des partenaires auto-entrepreneur.ses.

Les plateformes se distinguaient au départ par des rémunérations spécifiques et généralement avantageuses – dans l'objectif de se constituer une « flotte » massive pour sécuriser leur offre de services et rassurer les restaurants partenaires. Take Eat Easy rémunérait ses coursier.es à l'heure, il en était de même pour ses concurrents Foodora et Deliveroo à leurs débuts en France. Les livreur.ses étaient recruté.es au fil de sessions de recrutement (« d'embarquement » dans la « flotte ») – après avoir créé leur statut d'auto-entrepreneur auprès de l'URSSAF et obtenu un K-Bis – lorsque la plateforme « ouvrait des places » lorsqu'elle éprouvait le besoin de recruter des « partenaires ». Après une rapide formation théorique et, parfois, une journée de « mise à l'essai » pendant laquelle un.e livreur.se expérimenté.e (les « ambassadeur.ses » chez Deliveroo) accompagnait la nouvelle recrue pendant son *shift*, ce dernier pouvait s'inscrire à des plages horaires de travail sur un planning partagé auquel il avait accès à chaque début de semaine. Ce système de planning et de limitation des embauches permettait d'assigner chaque livreur.se à une plage de travail (*shift*) pendant laquelle il était à peu près sûr d'avoir des commandes et d'augmenter sa rémunération, complétée par une tarification à la commande qui s'additionnait à sa rémunération horaire. La concurrence d'Uber Eats, qui a mis en place un système de « *free shift* » (connexion libre) sans sessions de

⁸⁸ LSA, op.cit.

⁸⁹ Boone, Joséphine. 2023. « Deliveroo : le géant de livraison en cinq questions ». *Les Echos*. <https://www.lesechos.fr/industrie-services/conso-distribution/deliveroo-le-geant-de-livraison-en-cinq-questions-1905451> (7 juin 2025).

recrutement, a rapidement forcé les concurrents à s'aligner sur ce modèle économique. La tarification horaire disparaît des plateformes – sauf Foodora qui maintient un minimum de 7,50€/h en semaine et 11,50€/h le week-end – pour une rémunération fixe à la course. Chaque course est payée 5€ chez Deliveroo à partir de l'été 2016 pour les nouvelles et nouveaux livreur.ses, les ancien.nes peuvent encore choisir de maintenir leur ancien contrat ou de signer le nouveau. En 2017, toutes les livreur.ses sont soumis au nouveau contrat qui impose un paiement à la course.

Depuis, les rémunérations n'ont fait que se complexifier et se dégrader : à l'été 2019, Deliveroo passe à un paiement dit « au kilomètre » ou « à la distance » mais qui correspond en réalité à un calcul sur la base d'une rémunération fixe à la course à laquelle s'ajoute un calcul de la distance parcourue en kilomètres et en temps. L'« agenda Deliveroo » a lui aussi été supprimé depuis mars 2020, notamment du fait des risques juridiques de requalification salariale, sur lesquels je reviendrai. Uber Eats, de son côté, a toujours rémunéré ses coursier.es avec un prix de la course fixe et un prix calculé sur la distance parcourue (2.63€/course + 1.05€/km pour Paris). Le 25 septembre 2019, la tarification évolue : la plateforme ne prélève plus que 5% de frais de service (qui s'élevaient à 25% jusqu'alors) mais le prix à la distance baisse (2.85 €/course + 0,81 €/km)⁹⁰. Ces tarifs peuvent être multipliés par des coefficients (x 1,2 par exemple) lorsque la livraison s'effectue pendant les heures de « pic d'activités » c'est-à-dire là où la demande est la plus forte, donc le soir et le week-end. A cela, s'ajoutent de manière là aussi fluctuante et incertaine, des primes diverses (de pluie, de neige, pour la St Valentin, etc.) et des pourboires de la part des client.es sur lesquels il n'y a pas de commission prélevée.

Aujourd'hui, Deliveroo explique sur son site internet dans la rubrique « Aide » que « les frais de livraison [comprendre : le prix] varient selon les commandes et les distances parcourues. Vous serez informé du prix de la livraison avant d'accepter la commande. ». Or, les prix des commandes n'ont fait que baisser, certaines commandes étant rémunérées en-dessous

⁹⁰ « Uber Eats livreur: quel “salaire” pour les livreurs en 2023 ? » *Les Coursiers Français*. <https://lescoursiersfrancais.fr/faq-livreur/combien-gagne-un-livreur-uber-eats/> (2 octobre 2025).

de 2€⁹¹. De même, la nouvelle tarification mise en place au 1^{er} novembre 2023 par Uber Eats a considérablement baissé les rémunérations⁹². Récemment, les plateformes représentées par l'Association des Plateformes d'Indépendants (API) – dont font partie Uber Eats et Deliveroo – viennent de signer un accord avec les organisations représentatives du secteur (voir Chapitre 5) pour assurer « une garantie minimale de revenu à 11,75 euros l'heure d'activité ». Or, ce tarif ne correspond pas à un tarif horaire fixe : le calcul du minimum garanti se fait mensuellement, sans rémunérer les temps d'attente, c'est-à-dire que « la moyenne des heures en commande sera divisée sur le total du revenu sur le même mois » pour en réalité « constituer un tarif plancher »⁹³.

Ce nivellement des rémunérations par le bas illustre la manière dont les plateformes s'alignent sur les tarifications les plus basses et imposant le plus de flexibilité. Cette concurrence exacerbée a mené à la « mort » de nombreuses entreprises qui ont dû se retirer de certains pays ou ont tout simplement fait faillite.

II.2. Un développement soutenu par les pouvoirs publics : une dérégulation organisée

Le développement des entreprises de plateforme au sein des États nations n'a pas seulement été le fruit de la puissance de développement du marché. Il est le résultat d'un rôle actif de l'État dans l'accompagnement de ce nouveau modèle économique, soutenu, comme dans le jeu vidéo, pour son caractère innovant et par son adéquation avec le modèle néolibéral prédominant. L'implantation durable des plateformes a été favorisée par un ensemble de dispositifs préexistant facilitant le recours à l'entrepreneuriat. Les plateformes ont également bénéficié, en France, d'une évolution de la législation adaptant le droit aux plateformes.

⁹¹ Rioux, Ludo. 2023. « Baisse des rémunérations – Les livreurs à vélo mettent pied à terre ». *Le travailleur parisien* (1257). <https://www.cgtparis.fr/2023/12/10/baisse-des-remunerations-les-livreurs-a-velo-mettent-pied-a-terre/> (2 octobre 2025).

⁹² @CGTLivraison2RouesLyon. 2023. « Les livreurs disent non à la baisse de leur rémunération ! » *Facebook*. <https://www.facebook.com/photo/?fbid=847612283827034&set=a.438134594774807> (2 octobre 2025).

⁹³ @CGTLivraison2RouesLyon. 2023. « Accords livreurs: où en est-on ? » *Facebook*. <https://www.facebook.com/photo/?fbid=835206395067623&set=a.438134594774807> (2 octobre 2025).

II.2.1. Le régime de micro-entrepreneur de 2008 : un dispositif libéral ouvrant la porte à l'ubérisation

Pour exercer « avec » les plateformes, les travailleur.ses doivent s'inscrire au régime de micro-entrepreneur (auparavant nommé « auto-entrepreneur ») c'est-à-dire créer leur propre entreprise et s'acquitter des cotisations patronales et salariales auprès de l'Urssaf, de la Cotisations Foncière des Entreprises (CFE), d'une assurance professionnelle etc. La possibilité de recourir de manière aussi simple au statut d'indépendant est largement facilitée par l'existence de ce régime d'auto-entrepreneur plus accessible que d'autres régime comme la SAS (société par actions simplifiée), la SA (société anonyme) ou la SARL (société à responsabilité limitée).

Le régime d'auto-entrepreneur a été initié en 2008 par Hervé Novelli, alors Secrétaire d'État chargé du Commerce, de l'Artisanat, des Petites et Moyennes Entreprises, du Tourisme, des Services et de la Consommation, une année avant la création de Uber. En-dehors des « partenaires » des différentes plateformes de travail, il concerne une grande partie des indépendant.es travaillant pour un.e client.e unique, qu'il soit privé ou public (Abdelnour, 2017). En considérant que les travailleur.ses exerçant sous ce statut sont des indépendant.es - dont les plateformes sont en fait les clientes, et non l'inverse - ce renversement dans le rapport de production suppose que les possesseur.ses des moyens de production, soit les travailleur.ses, ne sont pas subordonné.es à l'entreprise mais au contraire choisissent librement de vendre leurs services. Ce qui permet à l'entreprise d'être exonérée de cotisations sociales ou de quelque protection envers ses « partenaires ».

L'objectif des auteur.ices du rapport n'est d'ailleurs pas moins que « d'abolir la lutte des classes » en détruisant la distinction entre capital et travail puisqu' « il n'y a plus d'« exploités » et d'« exploités ». Seulement des entrepreneurs » d'après François Huret, auteur d'un rapport commandé par Hervé Novelli en faveur d'une meilleure reconnaissance du travail indépendant. Il aurait ajouté « Marx doit s'en retourner dans sa tombe ! ». Hervé Novelli, dans son livre d'entretien avec une journaliste, présentait le régime comme étant au service des populations les plus vulnérables :

« Quel meilleur ascenseur social que l'entreprise ? Mais l'auto-entreprise fait mieux encore : ne nécessitant ni moyens, ni diplômes, ni relations, elle met à égalité un jeune de banlieue et un retraité du XVIème arrondissement. Ce qui compte, c'est l'idée et la »

niaque » mise en œuvre pour la faire prospérer. Tout le monde a la même chance. C'est un vrai statut de pacification sociale » (Novelli, 2009 : 76).

Ces propos sont rapportés par Sarah Abdelnour, qui a travaillé sur la construction politique et législative de ce régime dans son ouvrage issu de sa thèse *Moi, petite entreprise : les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité* paru en 2017 (Abdelnour, 2017). Dans son livre, elle rappelle que le statut a été créé comme un complément de revenu et non comme une activité rémunératrice principale, ce qui permet de normaliser les faibles revenus *via* le recours à ce régime.

Le régime d'auto-entreprise se voulait être un dispositif de réinsertion de populations situées en marge du salariat par une option sociale et fiscale destinée aux entrepreneur.les réalisant de faibles chiffres d'affaires. Les seuils minimums de chiffre d'affaires étant de 32 000 euros par an pour les activités de service, et 80 000 pour les activités commerciales, bien qu'ils aient été revus à la hausse par la suite⁹⁴. Il propose une aide à la création d'entreprise grâce à une simplification administrative (pas d'immatriculation au registre du commerce ou au répertoire des métiers, exonération de TVA, suppression du forfait incompressible de cotisations sociales et versement à taux fixe de l'impôt sous conditions de ressources) (Abdelnour, 2014a).

Ce régime de micro-entreprise comme aide à la création d'entreprise fait suite à la mise en place du dispositif de l'Aide aux Chômeurs Créateurs et Repreneurs d'Entreprises (Accre) porté par Raymond Barre, alors Premier Ministre et ministre de l'Economie et des Finances, et adopté en 1976. Ce dispositif fut le premier à constituer une réponse entrepreneuriale au développement du chômage dans les années 1970. Il proposait deux mesures : le maintien de l'aide publique dans une durée de six mois (sans permettre de prolonger les périodes totales d'indemnisation prévues par le régime Unedic en fonction de l'âge des demandeur.les d'emploi) et le maintien durant cette période de la protection sociale dont ils bénéficiaient en qualité de demandeur.les d'emploi. Cette mesure vise principalement à bénéficier d'une

⁹⁴ Malgré les changements de majorité au pouvoir, le régime n'a jamais été remis en cause. Il a seulement subi quelques changements ; le seuil de chiffre d'affaires maximums ayant doublé par rapport au plafond des 32 000 euros annuels pour les activités de service, et de 80 000 euros pour les activités commerciales, passant à 170 000€ pour l'achat-vente et 70 000€ pour la prestation de services ; l'inscription au registre des métiers est obligatoire et les auto-entrepreneurs doivent payer une taxe pour frais de chambres grâce à la loi Pinel, ce qui a davantage pérennisé le statut.

exonération de cotisations sociales temporaire. Celui-ci invitait les chômeur.ses à « créer une nouvelle offre et ainsi à créer leur propre emploi » (Abdelnour, 2017 : 34). Raymond Barre aurait même déclaré « Les chômeurs pourraient essayer de créer leur entreprise, au lieu de se borner à toucher des allocations chômage »⁹⁵.

Hervé Novelli, le créateur du régime d'auto-entrepreneur, le présente comme une « révolution culturelle et sociétale » instaurant un « permis d'entreprendre pour tous » et offrant « le pouvoir de s'élever socialement par ses propres moyens ». La justification est double car elle joue sur deux registres discursifs : d'un côté, une simplification administrative pour les chef.fes d'entreprises et de l'autre, une mesure sociale de réinsertion des exclu.es. Ainsi, l'instauration du statut d'auto-entrepreneur, bien que pensé dans des termes libéraux visant la réussite personnelle au travers de l'entreprise individuelle, a réussi à faire consensus parmi les acteurs et actrices politiques au nom de la réinsertion sociale et la libération d'un salariat insuffisant et n'offrant plus de possibilités aux trois millions de chômeur.ses en France qu'elle promettait. Pourtant, rares sont les auto-entrepreneur.ses qui utilisent ce statut comme un cumul de revenu ou comme une activité rémunératrice à temps plein.

En effet, une enquête de l'Insee révèle qu'un tiers des auto-entrepreneurs, loin de cumuler avec un autre revenu, sont en fait chômeur.ses. Sarah Abdelnour observe que le recours au régime se caractérise par une surreprésentation d'individu.es en marge de l'emploi stable : 29% de chômeur.ses, 6% de précaires (CDD, intérimaires, intermittents) et 11% d'inactif.ves (Abdelnour, 2014b). Loin de créer une armée d'entrepreneur.ses, le statut renforcerait plutôt des travailleur.ses hybrides ; entre salariat et dépendance, remettant en cause la société salariale fondée sur l'emploi comme statut (Castel, 1999) et la séparation existante entre travail salarié et travail indépendant (Supiot, 1998). Le recours au statut serait davantage, un « aménagement du sous-emploi » individuel (Abdelnour, 2014b : 2). Par ailleurs, les enquêtes de l'Insee utilisées par la chercheuse montrent que dans 80% des cas, la situation de l'auto-entrepreneur.se n'a pas changé avant et après l'inscription au régime, ce qui nuance l'effet de levier de mobilité sociale. De plus, les sorties du chômage se font en faveur du salariat et non du travail

⁹⁵ Cette phrase a été rapportée par le sénateur communiste Hector Viron, le 30 octobre 1980 : « Il faut un certain aplomb pour déclarer que « les chômeurs devraient chercher à créer leur entreprise plutôt que de se borner à toucher les allocations chômage. » C'est pourtant ce qu'a déclaré le Premier Ministre voilà quelques mois à Lyon. » affirma-t-il. (Laucourturier, 1996, p.11).

indépendant. Concernant les entreprises de livraison, d'après Aurélien Acquier, les plateformes sont des dispositifs à travers lesquels se matérialisent, se reproduisent, voire s'accroissent les inégalités patrimoniales entre individu.es, puisque les revenus dépendent de la dotation en capital initial (Acquier, 2016).

Hervé Novelli conclut son livre ainsi : « désormais, pour s'en sortir, les Français ne se tournent plus vers la collectivité, ils se tournent vers...eux-mêmes. Quelle plus belle réponse donner à tous ceux qui croient encore que, face à la crise, la seule réponse c'est l'assistanat ? » (Novelli, Folch, 2009 : 113). Ce sont donc, non pas les individu.es ou les entreprises, mais les acteurs et actrices politiques qui se tournent, avec les moyens de l'État, contre ce dernier pour s'auto-limiter. Pour Sarah Abdelnour, ce dispositif répond clairement à une grille de lecture classique du libéralisme économique, selon laquelle la croissance doit être relancée par des aides à la production et non à la consommation, voire de néolibéralisme dans le sens d'une autolimitation active de l'État que résume Michel Foucault (Foucault, 2004). Pour la chercheuse, le régime d'auto-entrepreneur cultive une contradiction qui est celle d'une intervention publique anti-étatiste et d'une politique sociale anti-assistanat. Or, l'État a également joué un rôle dans le développement des plateformes.

II.2.2. Une caractérisation juridique des travailleur.ses de plateforme à partir de 2016 : des « droits collectifs en trompe-l'œil »⁹⁶

La création du régime de micro-entreprise facilite le recours à l'indépendance, mais il n'explique pas seule la facilité avec laquelle des entreprises ont pu s'en saisir. Si les plateformes ont pu se développer en France, c'est parce qu'elles ont été soutenues par un environnement politique et législatif favorable. J'ai mentionné en introduction le moment « fondateur » qu'a été l'adoption de la loi du 8 août 2016 dite « loi Travail » dans la construction d'un intérêt médiatique et scientifique autour du phénomène d'« ubérisation » lié à la défense de la « *start-up nation* » par le candidat Emmanuel Macron.

De manière générale, Emmanuel Macron va dans le sens de la logique de soutien à la création de micro-entreprise, s'inscrivant dans la lignée des créateur.ices de l'Accre et du

⁹⁶ Cette formule est empruntée à Josépha Dirringer dont les travaux sont cités dans cette sous-partie (Dirringer, 2022).

régime de micro-entrepreneur. Candidat à l'élection présidentielle en 2017, il propose de supprimer le RSI (Régime social des indépendants) pour permettre aux indépendant.es de « pouvoir développer leur activité sereinement et être protégés comme les autres » et « préserver les exonérations et les réductions de cotisations des indépendants »⁹⁷, ce qu'il fera effectivement une fois élu. Le candidat proposait également la « baisse des charges des indépendants », sans que ce qu'il entende par le terme « charges » (on suppose cotisations sociales) soit très clairement défini. Mais ce dernier avait déjà présenté des mesures allant dans le sens d'un soutien à l'entrepreneur.se ou le micro-entrepreneuriat, puisqu'il avait proposé la loi dite Noé (Nouvelles opportunités économiques) en 2015 alors qu'il était ministre de l'Économie. Il proposait d'« encourager l'entreprise individuelle » car c'est le seul moyen de création de la croissance et de lutte contre le chômage, selon lui, et ajoutait : « il faut faciliter l'entreprise individuelle, surtout pour les plus fragiles et trouver un intermédiaire entre salariat et assistantat »⁹⁸. Finalement, seules quelques propositions furent intégrées à la Loi Sapin II votée en mars 2016. Parmi celles-ci, le maintien des avantages du régime pendant deux ans, à condition de ne pas dépasser le double des seuils de chiffre d'affaires, alors que le ministre de l'Economie plaidait pour un triplement de ceux-ci, pour bénéficier d'un régime fiscal et social avantageux.

De ce fait, la loi du 8 août 2016 dite « Loi travail » est la première à qualifier les plateformes dans le droit français et à créer le statut de travailleur.ses de plateforme (voir encadré 4). Cette loi a été faite pour légiférer autour des plateformes de transport et de livraison spécifiquement. Pour preuve, lors du procès au pénal contre Deliveroo (voir Chapitre 5), l'avocat de la défense, Antonin Lévy dira même : « *On va parler franchement, la loi Travail elle existe pour deux motifs : Uber et les livreurs de repas* »⁹⁹. La loi acte l'indépendance de ces travailleur.ses et, en devenant le texte de référence à partir duquel sera ensuite construit le cadre législatif, empêche toute évolution législative vers la reconnaissance du rapport de

⁹⁷ @EmmanuelMacron. 2017. « Les indépendants doivent pouvoir choisir un régime social qui ne les rend pas dépendants. Je supprimerai le RSI. | Emmanuel Macron ». *Facebook*. <https://www.facebook.com/reel/1905042969728280/> (2 octobre 2025).

⁹⁸ Jakubowicz, Lucas. 2015. « Nouvelles opportunités économiques (Noé) : ce qu'il faut savoir ». *Journal du net*. <https://www.journaldunet.com/management/direction-generale/1166404-nouvelles-opportunites-economiques-noe/> (2 octobre 2025).

⁹⁹ Notes de terrain, procès Deliveroo, tribunal correctionnel de Paris, le 16 mars 2022.

subordination les liant à la plateforme. Si on verra dans le dernier chapitre comment un ensemble d'acteur.ices ont tenté, par la saisie de tribunaux divers, de faire évoluer le droit, on se restreint ici au cadre législatif de référence à partir duquel les évolutions juridiques ont pu voir le jour.

Encadré 4. Code du travail, Titre IV: travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électroniques (Articles L7341-1 à L7345-6)

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels dite « loi Travail » a doté le Code du travail de dispositions concernant les travailleur.ses de plateformes numériques ; elle instaure une “responsabilité sociale” des plateformes numériques vis-à-vis de ces travailleur.ses tout en les reconnaissant comme indépendant.es. Dans sa thèse de doctorat, Barbara Gomes considère cette loi comme « frileuse » et argue que le choix du terme de « mise en relation » suggère une posture : « celle d’une intervention très limitée des plateformes dans les relations de travail que ces dernières ne feraient que favoriser. » (Gomes, 2019 : 319).

L’article L7342-6 reconnaît que les travailleur.ses mentionné.es à l’article L. 7341-1, c’est-à-dire les travailleur.ses indépendant.es recourant, pour l’exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique, « bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d’y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs ».

L’affiliation au régime de micro-entreprise inscrit *a priori* les travailleur.ses de plateforme dans l’ordre économique marchand régit par le droit commercial (Gomes, 2019) et les relations avec la plateforme « employeuse » sont considérées comme constituées entre entreprises. Ainsi, face à des tentatives de régulation, le législateur a pu invoquer le droit de la concurrence. Cependant, les dispositions contenues dans le Code du travail instaurées par la « Loi travail » leur reconnaît un certain nombre de droits comme celui de constituer et d’adhérer à un syndicat (C. trav., art. L. 7342-6) ainsi qu’un droit d’action collective (C. trav., art. L. 7342-5). Tout en leur reconnaissant des droits, le législateur ne remet pas en cause le modèle économique, et le recours aux travailleur.ses indépendant.es les exclut du champ d’application personnel des droits collectifs propres au salariat (Vicente, 2022).

Malgré la reconnaissance de droits spécifiques par la loi, Josépha Dirringer (2022) montre en effet que leurs droits collectifs restent fragiles. La juriste rappelle que les droits sociaux se sont historiquement forgés en référence au travail subordonné, avant de s’appliquer de manière universelle pour faciliter la mobilité des individu.es sur le marché du travail. Cette universalisation n’empêche pas que les droits sociaux restent, d’un point de vue juridique, liés à la société salariale. Pour elle, les dispositions particulières offertes aux travailleur.ses de plateformes diffèrent de celles garanties aux salarié.es.

La liberté syndicale est reconnue comme une liberté fondamentale accordée à toute personne peu importe son statut professionnel ; pour elle, la mention dans le titre IV du Code du travail n'a donc aucune utilité puisque cette liberté est déjà reconnue par toute une série de normes de valeur supra-légale. Par ailleurs, dans le droit français, la traduction de la liberté syndicale en fait un droit individuel accordé aux travailleur.ses, et non un droit collectif consacrant la liberté d'action de l'organisation syndicale comme c'est le cas dans les normes européennes. La lecture de cette disposition donne le sentiment d'une liberté tronquée puisque « il n'est nullement fait état de l'exercice du droit syndical que peuvent mener une organisation syndicale et ses syndiqués » (Dirringer, 2022 : 20), ni de négocier collectivement.

De plus, toujours selon la juriste Josépha Dirringer, l'ambiguïté volontaire de la formule contenue dans l'article L. 7342-5 laisserait, un doute quant à la reconnaissance du droit de grève. Le terme de « grève » est en effet soigneusement évité ; il est écrit que « les mouvements de refus concerté de fournir leurs services (...) en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité »¹⁰⁰. Une interprétation, relativement majoritaire, du droit de grève le lie au travail subordonné¹⁰¹ ; le législateur ne reconnaîtrait donc pas le droit de grève aux travailleur.ses indépendant.es des plateformes. À la place, ils disposeraient ainsi d'un droit légal d'action collective, qui ne serait pas protégé constitutionnellement au même titre, notamment en termes de protection contre les mesures discriminatoires issues de faits de grève. En 2016, la loi ne reconnaît pas de droit à la représentation et à la négociation collective ; le dernier chapitre abordera le fait que ces droits ont été reconnus ensuite de manière incomplète. En dissociant le droit à l'action collective et la liberté syndicale, la loi de 2016 ne garantit pas un droit syndical, d'autant plus qu'elle ne mentionne aucune prérogative octroyée aux travailleur.ses pour exercer librement et effectivement une activité syndicale à l'occasion de leur activité professionnelle. Enfin, d'après Josépha Dirringer « l'action syndicale reconnue par l'article L. 7342-6 du Code du travail est envisagée sans moyens, sans représentant et sans cadre

¹⁰⁰ « Article L7342-5 - Code du travail - Légifrance ». https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039784480 (8 décembre 2023).

¹⁰¹ Josépha Dirringer cite pour cela Alain Supiot (2001) qui considère que « la grève est une arme adaptée au modèle dominant de l'entreprise industrielle, conçue comme une institution soumettant une collectivité de travailleurs au pouvoir de l'employeur. » (Dirringer, 2022, p.21).

pour faire naître et rendre tangible la vie syndicale au sein des plateformes. » (Dirringer, 2022 : 35). La production de normes législatives spécifiques aux plateformes a comme effet d'aménager une régulation de travailleur.ses faussement indépendant.es sans remettre en cause le modèle économique organisant leur mise au travail. Les travailleur.ses ne bénéficient donc pas de droits équivalents à ceux des salarié.es et la puissance publique acte la validité du modèle d'infra-emploi qu'amènent les plateformes dites de mise en relation.

Conclusion : une extension du marché soutenue par l'État

La présentation du développement historique des secteurs de la livraison à domicile et du jeu vidéo montre comment ces secteurs ont connu des phénomènes de plateformes. Dans les deux cas, les plateformes servent de mise en relation ; entre offre et demande de travail et entre producteur.ices et client.es de produits. Cependant, ce phénomène ne connaît pas la même intensité, il ne s'agit pas du même type de plateformes (d'organisation du travail ou de distribution de produits) et les secteurs ne s'inscrivent pas dans les mêmes encadrements juridiques, notamment au regard du salariat. Pourtant, dans les deux cas, la plateformesation participe d'un processus d'externalisation du travail ou de la production et de déploiement du marché. On assiste de fait à une marchandisation de secteurs jusque-là ludiques ou domestiques¹⁰². L'extension capitaliste à de nouveaux secteurs se double d'un soutien des pouvoirs publics, qui voient dans ces secteurs « innovants » des perspectives de rayonnement économique. L'intervention politique et la structuration légale de ces secteurs économiques va dans le sens des entreprises au détriment des travailleur.ses.

Si la comparaison entre ces deux secteurs semble se justifier par l'observation de ce phénomène de plateformesation, comment cela se traduit-il dans le procès de travail ? Quelles disparités entre ces différents modèles-types dans les processus de mobilisation de la main

¹⁰² Sur la plateformesation du travail reproductif par les plateformes de livraison de repas, voir Benvegnù, Kampouri, 2021. J'ai également tenté de défendre ce point de vue, grâce aux analyses féministes du travail reproductif, pour analyser l'externalisation du travail domestique sur des hommes racisés au sein du séminaire PLUS (*Platform Labour in Urban Spaces*) « Travail de plateforme et reproduction sociale » tenu le 14 février 2022 ; l'analyse mérite cependant d'être davantage creusée dans un futur travail de recherche plus poussé.

d'œuvre ? De quelle manière l'importance que prennent les algorithmes se traduit-elles dans l'organisation du travail ?

Chapitre 2 – Mobilisation et exploitation de la main-d’œuvre : des organisations du travail productrices d’individualisation au travail

« Les méthodes de management actuelles, il y a beaucoup un truc qu'on constate qui est : on essaye de faire en sorte que toute ta vie passe par la boîte. [...] Et du coup t'as une emprise quand même sur les individus qui est très forte au sein de l'entreprise »¹⁰³

Dans cet extrait d’entretien, le délégué syndical d’Ubisoft, leader français du jeu vidéo, m’explique les difficultés que lui et ses camarades rencontrent pour se mobiliser au sein de leurs entreprises. Les politiques managériales « novatrices » imposant un contrôle totalisant de l’entreprises sur la vie de l’individu en sont un exemple. Elles sont à l’image des évolutions de la mobilisation de la main d’œuvre qui tentent de recueillir l’assentiment des salariés en se distinguant d’une gestion fordiste jugée dépassée (Bevort, 2013 ; Linhart, 2016 ; Dardot, 2017 ; Dujarier, 2023) notamment dans les *start-ups* (Flécher, 2023). Ce témoignage laisse entendre que ce contrôle serait particulièrement présent dans les entreprises du jeu vidéo, ce qui pousse le délégué syndical à conseiller à ses collègues de discuter de leur travail hors de l’entreprise, notamment *via* des chats en ligne sur des canaux privés. Si dans le jeu vidéo, les salarié.es entretiennent *a priori* un rapport positif à la machine – en tant qu’outil de travail mais aussi parce qu’ils le maîtrisent – l’outil numérique ne peut-il pas également servir au management ? Le contrôle des écrans à distance rend en effet possible une surveillance accrue, d’autant plus dans des *open space* qui facilite le contrôle visuel (Iribarne, 2012 ; Labardin, 2011 ; Pélegrin-Genel, 2016). Cette place de la technologie dans la mobilisation de la main d’œuvre interroge, d’autant plus dans des secteurs de l’économie numérique, bien souvent analysés comme des organisations techno-productives novatrices, aux formes inédites d’organisation et de rapports au travail.

Si la sociologie du travail s’est historiquement attachée à montrer les liens entre innovations technologiques et mutations du procès de travail (Naville, 1963), les travaux récents sur le travail à l’ère du numérique insistent particulièrement sur les effets politiques des nouvelles technologies sur l’organisation du celui-ci. Dans *Le futur du travail* (2022), Juan

¹⁰³ Entretien avec Nathan, 32 ans, game designer, le 1/06/2021.

Sebastian Carbonell tente de décrire les conséquences de l'automatisation du travail à partir des analyses d'Harry Braverman et de la *Labour process theory*. Pour Braverman (1998), la machine, comme tout procédé technique, n'est qu'un *artefact social* qui peut être défini du point de vue de ses propriétés techniques par les ingénieurs et managers, mais aussi du point de vue des travailleur.ses et de ses conséquences sur le travail. Cette perspective permet à Carbonell de constater que les nouvelles technologies ont quatre effets principaux sur le travail : sa substitution, sa déqualification ou requalification, son intensification et son contrôle. Ces mutations entraînent une mobilisation différenciée de la main-d'œuvre qui se voit déqualifiée ou reclassée.

Cette recomposition de la main-d'œuvre, au fur et à mesure des mutations de la production, a été analysée dans les années 1970 par le courant militant et intellectuel opéraïste qui voyait dans la rencontre entre le système de la chaîne de production et la masse d'ouvriers déqualifiés immigrés du sud de l'Italie la formation d'un nouveau prolétariat, « l'ouvrier-masse », préférant des formes de contestation plus spontanée et manifestant une forme de refus du travail (Yon, 2023 ; Wright, 2022). En France, l'étude d'Alain Touraine sur le mouvement ouvrier présupposait également de l'adéquation du sens de l'action de classe à l'état des rapports de production (Touraine, 1966). À une société pré-industrielle où se côtoyaient gens de métier organisés en corporation avec des formes d'autonomie politique et prolétaires habitués à la délégation politique aurait succédé la période industrielle qui a fait émerger la figure type du syndicalisme et du mouvement ouvrier consciente de sa douleur mais aussi de sa fierté. De même, pour Braverman, il n'existe pas de définition *a priori* de la classe ouvrière « pour soi » (donc consciente d'elle-même). Cette conscience serait un processus social déterminé par « la façon dont l'accumulation du capital modifie la composition de la main-d'œuvre et déplace les travailleur.ses d'un secteur d'activité à un autre. » (Carbonell, 2023).

C'est donc pour révéler les subjectivités au travail (et leur potentialité contestataire) que l'analyse de la composition de la main-d'œuvre s'est révélée utile. Si l'organisation technoproductive produit un certain type de travailleur.ses, ceux et celles-ci, par leurs caractéristiques sociales et leurs trajectoires, sont également porteurs de rapports au travail spécifiques. La manière dont l'organisation du travail et la composition sociale de la main-d'œuvre produisent des subjectivités au travail a été largement réactualisée par les auteurs analysant l'émergence du travail digital et du capitalisme numérique. Principalement anglo-saxonnes, un ensemble d'enquêtes ouvrières se sont réapproprié, par une attention spécifique aux travailleur.ses de

secteurs émergents du capitalisme contemporain, l'approche opéraïste. *Notes from below* est l'une des revues centralisant un certain nombre de ces contributions, dans lesquelles les auteurices empruntent aux opéraïstes italiens le concept de « composition de classe » pour analyser les mutations du travail et des luttes contemporaines. La composition de classe se réfère à la traditionnelle « conscience de classe » qui suppose une dimension objective (« en soi ») et subjective (« pour soi ») de l'exploitation. Elle en donne une dimension davantage sociologique cependant : la « composition de classe » relie la manière dont la classe est matériellement *composée* (sa « composition technique ») à la manière dont elle *se compose* c'est-à-dire comment ses différentes parties se combinent pour former un tout (Mohandesi, 2013 *in* Yon, 2023). La composition technique est façonnée par l'usage des nouvelles technologies, le management technique et plus globalement la manière dont s'organise le procès de travail. La composition politique peut être saisie à partir des tactiques de résistances, des formes d'organisation des travailleur.ses et l'expression de la lutte de classe dans le champ politique. L'objectif de l'enquête ouvrière est donc de comprendre la manière dont le procès de travail peut être producteur de subjectivités politiques contestataires et le rôle du chercheur-militant est de les faire advenir en s'impliquant dans la coproduction de l'antagonisme de classe par la « co-recherche » (Yon, 2023).

Ce que montrent ces différents travaux propres à la sociologie du travail, c'est que la conscience de classe ne va pas de soi et que la manière dont les travailleur.ses se définissent dépend de l'organisation du travail – plus ou moins productrice de collectif de travail et donc de solidarités – mais aussi des profils des travailleur.ses et du sens qu'ils et elles accordent au travail comme fondement de leur subjectivité politique au travail. De ce point de vue, le capitalisme numérique contemporain, plutôt que d'être un frein à la formation d'une conscience commune, doit être pensé comme une forme de capitalisme qui produit une forme d'antagonisme spécifique. L'enjeu est alors d'identifier et faire advenir la subjectivité politique nouvelle qui en est le fruit.

En reprenant le concept de composition – à la fois technique et politique - de classe, je souhaite dans ce chapitre décrire la manière dont l'organisation du travail mobilise les travailleur.ses, notamment en masquant le travail. De la même manière que Michael Burawoy (1979) constatait que le *making out* – l'investissement du procès de travail comme un jeu garantissant la productivité – déplaçait le conflit d'un axe vertical vers un axe horizontal où chaque travailleur.ses est un individu en compétition avec les autres, il apparaît que la médiation

du travail par les outils numériques et les formes spécifiques d'organisation du travail brouillent les rapports de classe dans l'entreprise et participent à produire un consentement au travail. Là aussi, la dépersonnalisation des donneurs d'ordre et la dilution des rapports hiérarchiques permises par une organisation post-fordiste des entreprises contribuent à une négation des collectifs de travail. La sociologie du travail a renseigné une dynamique similaire en enquêtant les transformations de l'organisation du travail post mai-68 et les mécanismes d'individualisation des travailleur.ses (Linhart ; Linhart, 1995).

La sociologie des mobilisations collectives et du syndicalisme a montré comment la précarisation et l'individualisation du travail – dans un contexte d'éclatement des lieux de travail et de politiques d'externalisation (Cingolani, 2021) - peuvent constituer des freins à l'action collective (Bérout, Bouffartigue, 2009). La déstabilisation progressive des formes d'emploi, des protections sociales et des capacités de représentation collective affecte les institutions du salariat sur lesquelles s'est bâti historiquement le monde du travail contemporain (Castel, 1995). Si ces processus ne sont pas propres aux secteurs du numérique, il semblerait que tant par les statuts d'emploi que les trois dimensions de la précarité professionnelle décrites par Paul Bouffartigue (2008) – déstabilisation des statuts d'emploi, des capacités d'action et de représentation collective et enfin du travail - se retrouvent particulièrement dans le secteur du jeu vidéo et de la livraison à domicile.

La première partie de ce chapitre s'attarde sur la manière dont l'organisation du travail subordonne le travail au capital par la mobilisation d'une main-d'œuvre de plus en plus précarisée à mesure des injonctions à la rentabilité pour les entreprises des secteurs étudiés (1). La composition sociale de la main-d'œuvre évolue et à mesure de l'industrialisation d'activités au départ plus artisanale ou qualifiées, se côtoient des statuts et des rapports au travail parfois antagonistes (1.1). La division du travail entraîne des effets de discipline dans le jeu vidéo, là où le management algorithmique est l'outil d'une politique de contrôle dans le secteur de la livraison ; ces deux dynamiques de contrôle managérial ont en commun d'être invisibilisées et de masquer les rapports d'exploitation à l'œuvre (1.2.).

Dans un second temps, on verra que si l'organisation du travail attire un certain type de travailleur.ses et les mobilise *via* des politiques managériales de contrôle, elle produit également des subjectivités spécifiques au travail. La mobilisation de la main-d'œuvre passe par une individualisation des rapports au travail (2) que produisent les conditions de travail, en

l'occurrence l'autonomie au travail (2.1), et les politiques d'embauche et de rémunération (2.2), et qui vont dans le sens d'une auto-exploitation et de mise en concurrence des travailleur.ses.

I. Mobilisation de la main-d'œuvre et évolution de la « composition de classe »

Si la composition de classe est difficile à saisir, c'est parce que la main-d'œuvre est diverse et, surtout, qu'elle évolue très rapidement dans ces secteurs en plein développement. L'isomorphisme entre les changements industriels et les profils des travailleur.ses est l'un des angles d'analyse de ce chapitre. Pour le dire plus simplement, à mesure que les entreprises ont évolué, la main-d'œuvre s'est recomposée. Dans le même temps, afin d'assurer la prévisibilité des formes de la mise au travail, les entreprises ont dû mettre en place des formes de contrôle qui imposent des prescriptions sur l'organisation des travailleur.ses. L'organisation du travail est l'une des manières de contrôler la main-d'œuvre là où les statuts d'emploi permettent d'adapter cette main-d'œuvre aux logiques d'extraction de profits pour les entreprises. La composition de la main-d'œuvre dépend donc à la fois de l'activité proposée mais aussi des besoins productifs des entreprises. Or, tant le secteur de la livraison que du jeu vidéo se sont industrialisés, exigeant une main-d'œuvre plus nombreuse et diverse (1.1.) à soumettre aux logiques du capital pour assurer la survie d'entreprises très fragiles évoluant dans un marché fortement concurrentiel, par des mécanismes coercitifs adaptés à des formes d'organisation du travail post-fordistes souples et assurant aux travailleur.ses une autonomie prescrite (1.2).

I.1. Du travail passionné au travail contrôlé : hétérogénéité et prolétarianisation de la main-d'œuvre

Le partage de conditions de travail communes n'est pas un élément suffisant pour créer une communauté professionnelle ; le sentiment de partager un « destin commun » (Abdelnour, Bernard, 2020) provient de mécanismes d'identification liés à des trajectoires, des rapports au travail et des perceptions de son activité partagés. La recherche récente a ainsi montré comment ces « communauté de destin » au travail se structuraient depuis les rapports sociaux de classe, mais aussi de race et de genre (Doumenc, Flecher, 2024). Dans les secteurs étudiés ici, on observe que des « générations » de travailleur.ses se suivent et se croisent. Les logiques d'entrée dans l'activité suivent l'évolution de ces secteurs qui, du côté de la livraison vont vers davantage

de déqualification, et du côté du jeu vidéo, vers davantage de professionnalisation, tout en connaissant un processus de précarisation. L'arrivée de « nouveaux.elles entrant.es » entraîne des concurrences de rapports à l'activité et déstabilisent les identités professionnelles en place. Cette hétérogénéité de la main d'œuvre provient des configurations socio-productives des milieux professionnels en constante évolution. Ces divergences d'expériences sont à la fois le fait de statuts d'emploi et de rapports au travail diversifiés (1.1.1) et du recrutement de profils sociaux très différents parfois antagonistes (1.1.2.)

1.1.1. Des statuts d'emploi qui se diversifient et se précarisent

1.1.1.1. Se définir comme livreur.se : le flou autour d'une activité qui définit peu l'identité sociale

Dans le secteur de la livraison à domicile, le statut de travail est particulièrement central dans les dynamiques de mobilisation de la main-d'œuvre. Les plateformes numériques de mise en relation organisent le travail en se présentant comme de simples intermédiaires entre offre et demande de services, sans qu'aucun contrat de travail ne soit signé. En organisant leur propre marché du travail, Barbara Gomes considère qu'il s'agit de « plateformes de travail », et non de plateformes marchandes, comme celles de *crowdsourcing*, qui mettraient en relation des utilisateurs (Gomes, 2019).

Au regard du droit, cette mise en relation suppose que cette force de travail ait recours au régime micro-entrepreneur et qu'ils soient engagés auprès de la plateforme par un contrat de prestation de services. Le lien de subordination, qui est à l'origine du droit du travail et de l'institution du salariat, est dénié et avec lui les protections dont l'employeur.se doit s'acquitter envers le ou la travailleur.ses subordonné.e et que garantit le droit du travail (Gomes, 2018). L'externalisation et le recours à la sous-traitance, qui sont des tendances observées dans l'ensemble des secteurs d'activités depuis les années 1960 (Cingolani, 2021), est ici poussée à son paroxysme puisque ce ne sont plus seulement les unités de production qui sont externalisées mais le travail lui-même (Gomes, 2018). En sortant de l'entreprise, les travailleur.ses indépendant.es sortent également du droit du travail car celui-ci ne reconnaît pas la dépendance économique des travailleur.ses mais seulement la nature contractuelle de la relation (Gomes, 2018). Pourtant, la précarité de ces travailleur.ses est précisément le résultat de cette dichotomie entre indépendance statutaire – qui pousse à considérer les livreur.ses comme « leurs propres

patron.es » s'acquittant des cotisations patronales – et dépendance économique puisque c'est la plateforme qui organise l'activité et les empêche de déterminer le prix du service qu'ils offrent.

Le régime statutaire – celui de micro-entrepreneur – est très largement partagé. Il ne permet pas pour autant la constitution de collectifs de travail autour d'une identité commune d'indépendant puisque ce qui importe aux yeux des travailleur.ses, c'est davantage l'activité réalisée que leur statut, d'autant plus que celle-ci est largement solitaire. En effet, les livreur.ses¹⁰⁴ mettent davantage en avant l'activité réalisée – livrer des commandes, pédaler, attendre – qu'un statut social. Peu s'auto-définissent comme « livreurs de plateformes ». Samuel, par exemple, explique adorer son activité mais détester les plateformes :

« Quand je déprime ? Ah ça m'arrive jamais, ça n'arrive jamais parce que j'aime le boulot, ce que je n'aime pas c'est les plateformes, j'aime le boulot, j'aime être coursier, j'aime travailler dans l'urgence, dans la rapidité, connaître les villes, zigzaguer. »
(Entretien avec Samuel, 29 ans, ancien ambassadeur et livreur chez Deliveroo à Lille, le 22/09/2021)

Ils et elles ont un rapport utilitaire à la plateforme qu'ils et elles voient comme un mal nécessaire qui leur permet de maximiser leurs gains. Leur indépendance leur permet en effet de démultiplier les plateformes auprès desquelles ils et elles sont inscrits comme « partenaires ». Samuel m'explique la stratégie de la « double commande » mise en place par ses collègues :

« Tu livres une première [commande] là, puis une deuxième à Porte de Douai : en gros, ils cumulent Uber et Deliveroo avec des fois deux restaurants différents donc, il faut gérer le timing, etc. C'est un peu de stress en plus et d'organisation, mais au final, tu peux t'en sortir avec des journées à 80-100 euros pour pas beaucoup de travail en plus » (Entretien avec Samuel, 29 ans, ancien ambassadeur et livreur chez Deliveroo à Lille, le 22/09/2021)

L'inscription auprès de plusieurs plateformes, facilitée par le statut d'indépendant donc, ne permet pas de s'identifier à une flotte¹⁰⁵ ou de se sentir intégré à une entreprise. De la même manière que les ingénieurs en SSII étudiés par Camille Trémeau (2019) – qui alternent des

¹⁰⁴ Si l'utilisation de l'écriture féminisée permet ainsi de visibiliser les rares livreuses du secteur, la population enquêtée ici reste très largement masculine.

¹⁰⁵ Comme explicité dans le 1. 1. 2. 2., le terme de flotte est particulièrement utilisé par les premiers coursiers. Il qualifie un groupe de livreur travaillant pour la même entreprise.

missions au forfait (au sein de l'entreprise de service) et en régie (au sein d'une entreprise cliente) – ne se sentent pas concernés par la représentation collective de l'entreprise qui les emploie du fait d'une triangulation des relations de travail, les livreur.ses ne se reconnaissent pas dans un « lieu » de travail. Le même effet peut également se retrouver dans le jeu vidéo, pour les sous-traitant.es, les *free-lance* ou les employé.es en CDD enchaînant de courtes missions qui sont peu intégrés.es aux lieux de travail.

On l'a dit, en déresponsabilisant la plateforme employeuse, le recours au régime de micro-entrepreneur fait peser sur les livreur.ses les risques au travail et les pousse à quitter l'activité. Alexis, comme de nombreux.ses autres enquêté.es, explique avoir quitté cette activité pour créer sa coopérative de livraison suite à un accident :

« Je me suis blessé. Un mois, un mois et demi sans vélo et c'est là où je me suis rendu compte qu'en fait quand tu te blesses et que tu es auto-entrepreneur, c'est la douille. Tu ne peux pas travailler, t'as pas de mutuelle ni rien, t'as pas cotisé pour le chômage. »
(Entretien avec Alexis, 25 ans, livreur chez Deliveroo et Coursiers bordelais, le 13/03/2019)

Le statut de micro-entrepreneur est en effet contesté par une partie des livreur.ses qui décident de se tourner vers des plateformes qui proposent, elles, de salarier leurs livreur.ses. Just Eat a été à l'avant-garde lorsqu'elle a lancé, à grands renforts médiatiques, son entreprise de livraison à domicile calquée sur le modèle d'Uber Eats ou de Deliveroo, mais proposant de salarier sa flotte¹⁰⁶. L'organisation du travail reste souple et flexible, imite l'organisation expérimentée jusqu'alors par Deliveroo mettant en place un planning proposant des plages horaires sur lequel les livreur.ses doivent s'inscrire chaque semaine. Les salarié.es de Just Eat se voient proposer des contrats de 10, 15, 20, 24 ou 35 h/semaine et doivent réserver entre 150 et 200% des horaires de contrat afin d'être disponibles sur ces plages et sont dans l'obligation de réserver a minima un soir de week-end par semaine¹⁰⁷. Dès l'été 2021, les plateformes de *quick commerce* (Gorillas, Getir, Cajoo, Flink), qui proposent de la livraison des courses en une dizaine de minutes, prennent le relai en embauchant également des livreur.ses de manière

¹⁰⁶ Israel, Dan. 2021. « Une plateforme de livraison de repas se lance dans le salariat ». *Mediapart*. <https://www.mediapart.fr/journal/economie/120221/une-plateforme-de-livraison-de-repas-se-lance-dans-le-salariat> (2 mai 2023).

¹⁰⁷ Observation lors des élections professionnelles chez Just Eat avec Yann, à Paris le 19 février 2022.

salariée, mais également des magasinier.es pour les entrepôts où sont stockés les produits dont une partie peut être issue de la flotte de livreur.ses.

La figure du ou de la livreur.se devient plus floue alors que co-existent livreur.ses (de plateformes) et livreur.ses salarié.es (sur d'autres plateformes). De même que la distinction entre « livraison instantanée » et « *quick commerce* » est peu pertinente tant ces segments de marché et les foyers de recrutement s'interpénètrent, la frontière entre les travailleur.ses est fine et susceptible d'être franchie aisément. D'ailleurs, le modèle de sous-traitance à des micro-entrepreneurs survit à ces expériences de salarisation puisque la plupart des entreprises de *quick commerce* ou de livraison instantanée se sont rapidement soldées par des échecs. Just Eat effectue un premier PSE en 2022 pour finalement licencier l'intégralité de ses salarié.es à l'été 2024, en annonçant continuer son activité *via* des travailleur.ses indépendant.es. Après avoir racheté Gorillas en décembre 2022, Getir est mis en liquidation judiciaire le 19 juillet 2023 par le tribunal de Paris tandis que Flink est placé en redressement judiciaire en juin. Le modèle du *quick commerce* s'est effondré en moins de 3 ans en France et avec lui, le statut de livreur.se salarié.e dans la livraison rapide à domicile.

Dans le secteur du jeu vidéo, une pluralité de statuts d'emploi cohabitent, entraînant une mise en concurrence entre emplois stabilisés – menacés par les processus récents de flexibilisation du travail – et des formes d'infra-emploi comme les stages. Or, « on sait combien les clivages entre salarié.es à statuts et salarié.es “hors-statut” (contractuels, sous-traitants, salariés temporaires...) occupent une place centrale dans les dynamiques d'éclatement et de fragilisation des collectifs de travail et des identités sociales. » (Cartier *et al*, 2 10 : 20). Du côté de la livraison à domicile, si quelques tentatives de salarisation de livreur.ses ont fait cohabiter livreur.ses indépendant.es et livreur.ses salarié.es, le statut de micro-entrepreneur reste majoritaire et place les travailleur.ses dans une situation d'infra-emploi hors des droits et des protections collectives propres au salariat.

I.1.1.2. Des travailleur.ses du jeu vidéo qualifié.es mais précaires

Tout d'abord en termes de statuts d'emploi, on observe dans le secteur du jeu vidéo une pluralité de statuts qui cohabitent au sein des entreprises. Il est difficile de qualifier les travailleur.ses du jeu vidéo de « précaires » puisque, outre un niveau de formation élevé (ils et elles sont titulaires de diplômes de l'enseignement supérieur, de niveau bac +5) pour la majorité

d'entre elles et eux, la plupart sont en CDI¹⁰⁸ et ont un statut de cadre. Pour autant, les enquêté.es sont nombreux.ses à faire état de trajectoires professionnelles faites d'un enchaînement de contrats courts : CDD, précédées par des stages, parfois entrecoupées de chômage et, souvent, avec des périodes de missions en *free-lance*. Si, d'après le baromètre 2022 du STJV, la moitié des répondant.es ont trouvé un emploi dès la sortie de leurs études, 17% mettent plus d'un an à trouver un emploi. Les stages sont des passages obligatoires dans les organismes de formation qui s'attachent à l'employabilité des étudiant.es. Souvent décrits comme des périodes d'essai déguisées, ils sont la première porte vers l'emploi ; la présence de stagiaires parmi les équipes est donc parfaitement normalisée.

Théo, *game designer en free-lance*¹⁰⁹ au moment de l'entretien, retrace sa trajectoire professionnelle : avant son premier emploi, il a déjà effectué six stages dans des entreprises différentes. Après un stage d'observation chez Ubisoft au collège, un stage de seconde dans une boutique de jeux de société en seconde, il effectue un stage de testeur lors de sa première année en licence d'informatique et 3 mois dans une entreprise en tant que développeur lors de sa dernière année de licence. Il considère que c'est ce dernier stage qui lui a « vraiment appris le métier » et qui lui a permis d'entrer à l'ENJMIN. Une fois dans l'école, il explique avoir « galéré à trouver un stage » de première année mais avoir finalement passé trois mois dans une entreprise de jeux éducatifs. En deuxième année, il fait un stage de 6 mois chez Amplitude pendant lequel il a participé au développement d'un jeu, qui a servi de période d'essai avant une proposition d'embauche en CDD puis en CDI. Ces différents contrats n'ont pas entraîné de changements sur le poste en lui-même mais étaient en continuité selon lui.

La généralisation du CDI n'empêche pas l'instabilité, du fait d'un *turn-over* important qui s'élèverait à plus de 20% en moyenne¹¹⁰. Les périodes de recherche d'emploi sont donc

¹⁰⁸ D'après l'enquête sur les travailleur.se.s du jeu vidéo en France produite par le STJV pour l'année 2022, 61,4% des répondant.es ont au moins un diplôme à Bac+5 et 81% sont en CDI. Le baromètre 2023 du SNJV indique des chiffres similaires puisque, pour eux, 76% des emplois sont en CDI. (Syndicat des travailleuses du jeu vidéo (STJV). 2023. « Baromètre 2022 – Les travailleur·ses du jeu vidéo en chiffres ». <https://www.stjv.fr/2023/09/barometre-2022-les-travailleuses-du-jeu-video-en-chiffres/> (12 juin 2025) ; « Baromètre - FrenchGamesMap ». <https://frenchgamesmap.fr/fr/barometre> (21 octobre 2025)).

¹⁰⁹ Entretien effectué en visioconférence le 29 mars 2021.

¹¹⁰ Syndicat des travailleuses du jeu vidéo (STJV). 2023. « Baromètre 2022 – Les travailleur·ses du jeu vidéo en chiffres ». <https://www.stjv.fr/2023/09/barometre-2022-les-travailleuses-du-jeu-video-en-chiffres/> (12 juin 2025).

fréquentes et peuvent consister à bricoler son propre emploi *via* des stages ou des missions de *free-lance*, même si le recours à ce statut reste exceptionnel (4% des emplois d'après le SNJV). Les enquêté.es sont nombreux.ses à expliquer avoir particulièrement craint la mise en place du « CDI de chantier » - soit l'embauche en CDI sur des périodes circonscrites à une mission ou un projet – au moment du vote de la Loi Travail en 2016, parce que ce type de CDI à durée déterminée correspondait parfaitement aux exigences du patronat du secteur. Si les statuts d'emploi sont déterminants dans la participation à des conflits collectifs (Bouffartigue, 2009), on peut considérer qu'au-delà des conditions matérielles d'emploi, le sentiment de précarité professionnelle joue également.

Dans ce secteur économique largement concurrentiel, exigeant d'importantes levées de fonds et dépendant du succès de jeux demandant de grands investissements tant humains que matériels, la pérennité des entreprises n'est pas assurée. D'après le baromètre 2023 du SNJV, plus de 25% des entreprises sont en déficit sur les 662 entreprises de jeu vidéo présentes en France fin mars 2023¹¹¹. Les employés font état d'une préoccupation quant au maintien de leurs emplois car ils anticipent de potentielles faillites, notamment dans les petites entreprises qui sont largement majoritaires dans le secteur. Francis m'explique ce qui a changé pour lui lorsqu'il a été embauché à Arkane Studios, qu'il qualifie de « grosse boîte » :

« Déjà au niveau de la sécurité de l'emploi c'est très différent de bosser dans un grand groupe qui a des moyens ou alors qui peut survivre à un projet qui se vendrait mal ou un truc comme ça ». (Entretien avec Francis, 47 ans, développeur, à Lyon le 13/03/2021)

Il explique également avoir dû faire « pas mal de sous-traitance » à ses débuts dans le jeu vidéo, comme complément de revenu alors que son entreprise rencontrait des difficultés :

« Quand je suis arrivé à Lyon, bah c'était un tout petit studio qui avait du mal à vivre et du coup à avoir des projets et entre les projets on faisait des missions de sous-traitance pour d'autres studios qui avaient besoin de main-d'œuvre. Pour pas que le nôtre coule. » (Entretien avec Francis, 47 ans, développeur, à Lyon le 13/03/2021)

La fragilité de ces entreprises est à mettre en lien avec leur taille : contrairement au secteur de l'informatique, le secteur de la production de jeu vidéo ne compte pas majoritairement de

¹¹¹ SNJV. 2022. *Baromètre du réseau des formations aux métiers du jeu vidéo 2022*. <http://snjv.org/wp-content/uploads/2023/06/BAROME%CC%80TRE-FORMATIONS-Edition-2022-SNJV.pdf> (21 mars 2021).

grandes entreprises, au contraire. L'effectif moyen des studios du secteur est de 27,7 salarié.es selon le baromètre 2018 du SNJV. Selon l'INSEE, en 2020, les ETI (entre 250 et 4 999 salariés) et les grandes entreprises (au moins 5 000 salariés) réalisent 95% du chiffre d'affaires pour le secteur de l'édition de jeux électroniques alors que les micro-entreprises représentent 95% des entreprises du secteur. Leur positionnement est différent. Les petites entreprises proposent principalement des jeux en ligne à faibles coûts là où les géants du secteur se concentrent sur des productions dédiées à un succès international (modèle du « hit AAA ») nécessitant de lourds investissements. Or, les travaux sur l'engagement (Bérout *et al*, 2018) ou sur le recours aux instances de représentation du personnel (Trémeau, 2019) montrent que les employé.es de petites entreprises ont une plus grande distance vis-à-vis des « voies du collectif » (Trémeau, 2019), notamment du fait de l'absence de représentants du personnel et d'une présence syndicale moindre.

1.1.2. Des profils parfois antagonistes

Au-delà du statut, la formation d'un collectif de travail peut prendre appui sur le partage de normes professionnelles communes issues d'expériences du travail et de rapports à l'activité similaires (Avril *et al.*, 2010). L'hétérogénéité des collectifs de travail est aussi le résultat de conditions d'emploi qui font évoluer les profils de travailleur.ses au fur et à mesure des embauches. À mesure que le travail évolue, les profils recrutés évoluent eux aussi.

Les deux secteurs étudiés ici ont la particularité d'être des secteurs récents, dont l'évolution est encore en cours et peut être observée en temps réel.

1.1.2.1. Dans le jeu vidéo : des pionniers autodidactes aux étudiant.es professionnalisé.es

Dans les deux secteurs, on retrouve des « pionniers » qui se sont lancés dans l'activité comme dans une aventure incertaine. Dans le jeu vidéo, les pionniers sont issus de la génération des « *hackers* », dont le rapport à l'informatique est artisanal, contre-culturel et créatif (Ross, 2004). Francis, programmeur de 47 ans, en fait partie. Il explique être entré dans le jeu vidéo par cette passion de la programmation et des communautés de *hacking* :

« Moi je faisais partie du milieu du hacking dans les années 90, 80-90, et en fait c'est un peu, c'est beaucoup d'autodidactes essentiellement et c'est un peu le seul débouché qu'il y a pour nous, c'était de faire du jeu vidéo. C'était à l'époque...comment dire, bah

quand tu disais que tu voulais faire du jeu vidéo, les gens ils rigolaient quand même (rires). » (Entretien avec Francis, 47 ans, développeur, le 13/03/2021)

À l'époque, l'activité de production de jeu vidéo n'est pas encore professionnalisée même si elle est un débouché pour de jeunes hommes passionnés d'informatique. On retrouve la logique amatrice et artisanale dont on a vu qu'elle est à l'origine du développement des studios de jeu vidéo en France dans les années 1980. Le milieu du *hacking* prend pour référence technique, culturelle et organisationnelle le mouvement de développement du logiciel libre (Lallement, 2015). Pour Michaël Vicente, le logiciel libre est « une rupture qui va dans le sens d'une innovation sociale, car à un secteur qui était auparavant régi par les règles de division du travail et de propriété intellectuelle propres à la firme, on substitue un modèle collaboratif qui se fonde sur l'horizontalité et le partage. » (Vicente, 2015). La pratique du *hacking* est porteuse également, selon Francis, d'une représentation « démocratique » de l'outil informatique et d'une volonté d'autonomie et d'émancipation par la technique :

« C'est un moment de démocratisation des outils informatiques et il y a eu toute une partie de la jeunesse, principalement des adolescents, des adolescentes qui ont pris en main ces outils par eux-mêmes, sans formation, de manière complètement autodidacte et qui se sont approprié une technologie... » (Entretien avec Francis, 47 ans, développeur, le 13/03/2021)

Cette représentation de leur activité de loisir – ensuite devenue activité professionnelle – est nourrie par cette vision de soi comme « autodidacte » sur laquelle Francis insiste particulièrement. Il met en avant une disposition « naturelle » à la programmation puisque lorsque je lui demande ce qui l'a poussé à faire du *hacking*, il me répond : « le fait d'avoir un ordinateur, c'est venu un peu naturellement ». Il considère également avoir été choisi pour ses compétences, qu'il a développées seul, en dehors de l'institution scolaire :

« Comme il n'y avait pas de formation pour faire du jeu vidéo à l'époque, les studios recrutait beaucoup dans ces milieux du hacking, sachant qu'on avait des compétences pour développer des jeux. Donc ça ne posait pas de problèmes à l'époque de dire « je n'ai pas de diplôme mais regardez ce que je sais faire, embauchez-moi » » (Entretien avec Francis, 47 ans, développeur, le 13/03/2021)

En plus d'interroger les « relations d'interdépendance entre travail et loisir » (Denave, 2015), ces trajectoires « passionnées » valorisent l'autodidaxie et sont porteuses de

représentations professionnelles spécifiques : mise en avant de la créativité, aspiration à l'autonomie, valorisation des savoirs pratiques. On peut également considérer que « cette valorisation de l'autodidaxie s'accorde opportunément avec certaines activités de travail qui requièrent précisément une forte capacité d'adaptation et de confrontation à des défis techniques nouveaux » (Larribeau, 2019). Puisque l'informatique nécessite une actualisation régulière de ses connaissances pour s'adapter aux renouvellements des logiciels, « les communautés [du logiciel libre] agissent donc comme un dispositif de formation continue pour ces développeurs » (Vicente, 2015 : 61) dans lesquelles l'entraide produit un savoir commun sans cesse réactualisé.

En effet, ces pratiques de production de jeux vidéo se développent dans des groupes – principalement en ligne et à distance – qui forment des « communautés de pratiques » (Wenger, 2005). Francis explique être toujours en contact avec le groupe qu'ils avaient formé il y a 20 ans, MJJ Prod, dont le site internet existe toujours :

« Moi je faisais partie d'un groupe, y en a qui vivaient, souvent y en a qui vivaient à proximité les uns des autres mais souvent ça se passait par des relations, bah à l'époque par courrier, par ubs. Moi je faisais partie d'un groupe avec lesquels je n'avais pas de relation, je les voyais très rarement en fait. Mais on était en contacts réguliers pour échanger... » (Entretien avec Francis, 47 ans, développeur, le 13/03/2021)

La pratique du *hacking* peut donc fonctionner comme socialisation à des représentations de l'activité créative de production, à l'apprentissage de savoirs techniques mais aussi à des pratiques collectives, dont une grande partie se font à distance. Ces trajectoires semblent également disposer les individus à un rapport critique au travail. Antoine Larribeau observe chez les informaticiens fréquentant des *hackerspaces* d'importants discours critiques du monde de l'entreprise et de l'« informatique lucrative ». Pour lui, « la pratique du *hacking* comme activité de loisir semble passer par une mise à distance du travail salarié » (Larribeau, 2019). Francis distingue effectivement la sphère professionnelle de la sphère du loisir, en justifiant de son orientation professionnelle par la contrainte économique :

« Programmer c'est une passion. C'est quelque chose que je fais par plaisir. Après, mon travail, je l'ai fait pour gagner ma vie, sinon je serais resté coder sur mon ordi chez moi (rires) à faire ce que je voulais chez moi, mais bon à un moment il a bien fallu que je gagne un peu ma vie. » (Entretien avec Francis, 47 ans, développeur, le 13/03/2021)

Ce profil reste cependant rare parmi les enquêté.es et, a fortiori dans l'industrie puisque selon le Baromètre 2022 du STJV, environ 7% des répondant.es ont plus de 40 ans (contre 78% entre 25 et 39 ans). Le fort *turn-over* et la jeunesse des travailleur.ses dans le secteur imposent une évolution rapide de la main-d'œuvre et un remplacement des « pionniers » par une nouvelle génération de travailleur.ses. Or, on suppose que ces évolutions correspondent à l'évolution de l'industrie : d'un secteur « niche » aux logiques artisanales et amatrices, on passe à un secteur en pleine expansion et institutionnalisation considéré comme porteur, à la fois en termes de profits pour les entreprises et de débouchés professionnels. On a vu dans le chapitre précédent qu'un ensemble de formations spécialisées ont vu le jour suite à des politiques de soutien aux emplois dans l'industrie.

En plus des formations générales propres à certains métiers (graphisme, informatique, marketing), l'ONISEP recense une trentaine d'écoles privées spécialisées dans le jeu vidéo, parmi lesquelles une unique école publique, l'ENJMIN, et certains cursus à l'Université orientés vers le jeu vidéo en master. Le Baromètre des Formations en Jeu Vidéo publié par le SNJV pour l'année 2022 recense 3475 étudiant.es spécialisé.es en formation jeu vidéo dans les écoles du Réseau des Formations aux métiers du Jeu Vidéo¹¹², soit une augmentation de 7,8% par rapport à 2021, et fait état un taux d'employabilité après 6 mois de plus de 80% en moyenne. Selon le baromètre, ces établissements forment à 57 métiers. La formation, bien qu'en expansion, reste cependant assez concentrée dans un nombre restreint d'établissements spécialisés et ne concerne que quelques milliers d'étudiant.es. Parmi mes enquêté.es, les plus âgé.es (30 ans ou plus) viennent principalement d'écoles d'ingénieurs ou de formations en informatique à l'Université avec, pour certain.es, un master dans une école publique de jeu vidéo, tandis que les plus jeunes (moins de 30 ans) sont majoritaires à avoir fait tout leur cursus dans une école de jeux vidéo. Or, l'existence de ces formations semble déterminante dans le renouvellement des profils de travailleur.ses. Les enquêté.es sont nombreux.ses à imputer aux écoles privées la sélection d'une nouvelle main-d'œuvre davantage issue des classes supérieures. Pour eux, le prix et la sélectivité de ces parcours de formation attirent davantage

¹¹² Le Réseau est « un regroupement d'organismes de formations qui travaillent avec les professionnels du secteur afin d'adapter leurs diplômes aux évolutions des métiers de l'industrie et aux besoins actuels des entreprises, dans un objectif d'excellence pour leurs étudiantes et étudiants ». SNJV. 2022. *Baromètre du réseau des formations aux métiers du jeu vidéo 2022*. <http://snjv.org/wp-content/uploads/2023/06/BAROME%CC%80TRE-FORMATIONS-Edition-2022-SNJV.pdf> (21 mars 2021).

des personnes qu'ils et elles jugent « privilégiées » et donc peu inquiètes des conditions de travail. L'enquête du STJV met en exergue le fait que le coût des études est en moyenne de 25 000 € sur l'ensemble de la formation pour un.e étudiant.e passé.e par une école privée et que 35% de ces étudiant.es ont eu recours à un prêt pour la financer. La majorité d'entre elles et eux mettront plus de 4 ans à rembourser ce prêt¹¹³. Cet endettement et cet investissement – au sens littéral – dans leurs études poussent les jeunes diplômé.es à une « disciplinarisation de leurs aspirations professionnelles » (Pierrel, 2015) consistant à s'insérer le plus rapidement possible sur le marché du travail et à s'adapter aux exigences salariales. Maurizio Lazzarato va même jusqu'à suggérer que la dette est un outil de contrôle politique des subjectivités intellectuelles au cœur du projet néolibéral (Lazzarato, 2011).

Par ailleurs, ces écoles spécialisées jouent un rôle qui semble central dans la formation d'une culture professionnelle destinée à l'industrie et qui permet de « fabriquer des travailleur.ses ». Ces lieux d'apprentissage théoriques et techniques permettent également l'incorporation de normes professionnelles correspondant aux attentes des futurs employeur.ses et socialisant à un rapport docile à l'emploi. Le temps des études est un temps de projection dans l'univers professionnel pendant lequel les étudiant.es anticipent ce que seront leurs futures conditions d'emploi.

On retrouve ce que Camille Dupuy et François Sarfati écrivent à propos de l'École 42 – une école gratuite sans conditions de diplômes fondée par Xavier Niel qui forme des développeur.ses dont une partie travailleront dans le secteur du jeu vidéo – dont l'objectif est de « gouverner par l'emploi » (Dupuy, Sarfati, 2022). Les auteur.ices expliquent comment l'organisation et la pédagogie internes de l'école – présentée comme innovante et libre, à distance des institutions scolaires contraignantes – produisent des savoirs et des savoir-faire subordonnés aux contraintes du marché. Pour eux, la fabrique des travailleur.ses passe par trois étapes : s'adapter, accepter la discipline et se rendre disponible. L'adaptation consiste à « apprendre à apprendre » mais également à s'adapter à un monde professionnel en perpétuelle évolution, qui est celui de « la tech ». Ilan décrit, comme à 42, une méthode d'apprentissage

¹¹³ Syndicat des travailleuses du jeu vidéo (STJV). 2023. « Baromètre 2022 – Les travailleur.ses du jeu vidéo en chiffres ». <https://www.stjv.fr/2023/09/barometre-2022-les-travailleuses-du-jeu-video-en-chiffres/> (12 juin 2025).

basée sur le projet et exigeant un haut niveau d'investissement attendu par les futurs employeur.ses. Il n'est pas anodin qu'il emploie le mot « turbin » pour décrire ses études :

« C'était le turbin quand même, je veux dire. Soit c'était le taff, soit tu taffais le soir jusqu'à pas d'heures pour les projets, les rendus, les trucs, en permanence, le week-end, et en fait c'était déjà le début de l'engrenage tu vois. et surtout ça normalisait un peu la pratique, quand ton corps il suit plus, c'est de ta faute. » (Entretien avec Ilan, 28 ans, game designer, 25/09/2021)

Au-delà d'un apprentissage du travail en groupe tourné vers des projets qui correspond à l'organisation du secteur professionnel, c'est surtout l'aspect disciplinaire qui ressort des expériences étudiantes. Les enquêté.es passé.es par des écoles spécialisées dans le jeu vidéo témoignent toutes d'une inculcation – parfois très explicite, voire sous la forme de menaces – d'une attente de docilité et de conformité aux exigences patronales. Nathan, passé par l'ENJMIN fait remonter à ses études la familiarisation avec le discours appelant à l'auto-contrôle du fait d'une forte interconnaissance dans ce milieu professionnel :

« Ce qu'on nous dit depuis l'école c'est que le jeu vidéo, c'est un petit milieu mais en général c'était l'argument pour nous dire « Ne vous faites pas remarquer par vos patrons en mal parce qu'il va vous arriver des saloperies » » (Entretien avec Nathan, 32 ans, game designer, le 1/06/2021)

Ophélie lie cette disciplinarisation à une organisation du travail étudiant très exigeante, à la fois en termes d'investissement et en termes d'amplitudes horaires. Cette « disponibilité extensive », décrite à l'école 42, est constitutive de la socialisation professionnelle qu'incorporent les étudiant.es de ces écoles spécialisées. De la même manière que les livreur.ses restent connecté.es en permanence sur leur application dans l'attente d'une commande (Aunis, Stevens, 2021) et que cette attente a pour effet d'augmenter leurs performances en raison d'un phénomène d'« auto-accélération » (Lemozy, Le Lay, 2021 (a)), cette exigence de disponibilité permanente fonctionne comme un mécanisme de disciplinarisation. Lorsque je lui demande si elle était la seule syndiquée de son école – puisque le STJV accueille les étudiant.es en écoles de jeux vidéo – Ophélie m'explique que plus que la peur de la sanction, c'est l'épuisement qui empêche la syndicalisation dans les écoles de jeu vidéo :

« Vu que le syndicalisme, ça fait peur déjà aux gens, ils se disent « bah ok, je vais arriver dans l'industrie, je serais déjà syndiqué : est-ce que ça va savoir, est-ce que ça va

compliquer mon entrée sur le marché du travail, etc. ». Donc, les gens, ils sont un peu réticents à se syndiquer. Et en plus, il n'y a pas que moi qui étais fatiguée, tout le monde est crevé. En fait, on a au final assez peu d'énergie à consacrer à autre chose que le taf pour l'école. » (Entretien avec Ophélie, 23 ans, technical artist à Lyon, le 16/03/2021)

Les études exigent donc une implication totale, empiétant sur toutes les autres sphères de vie, et disposant à mettre la sphère professionnelle au centre de sa vie. Le simple refus de cette norme de disponibilité – qui dispose au futur *crunch*¹¹⁴ – peut entraîner des sanctions directes et pousser à des formes d'*exit* dès les études :

« Dès la première année, il y a eu un étudiant qui a quitté l'école parce que ça ne lui allait pas de rester tard le soir pour faire les projets de l'école et tout. Et il y a un prof qui nous a fait un discours en disant « bah voilà il est parti parce qu'en fait ce qu'il veut faire c'est des horaires de fonctionnaire et ce n'est pas comme ça que ça marche dans le jeu vidéo ». (Entretien avec Ophélie, 23 ans, technical artist à Lyon, le 16/03/2021).

Ce témoignage est lourd de sens puisqu'il mêle à la fois figure repoussoir du salarié stabilisé et protégé incarné par la figure du « fonctionnaire » et l'imposition des règles du jeu (« ce n'est pas comme ça que ça marche »). La disciplinarisation par l'exigence de disponibilité totale semble révéler la conception de l'activité professionnelle que souhaitent inculquer les formateurs des écoles spécialisées de jeu vidéo. Or, le fait que ces écoles se développent et semblent être un passage de plus en plus obligé, comme me le confirme Sam trois ans après le premier entretien¹¹⁵, participe à l'entrée sur le marché du travail d'une nouvelle génération

¹¹⁴ « Des périodes longues, s'étalant souvent sur plusieurs mois, durant lesquelles les heures supplémentaires sont nombreuses et récurrentes » (Basenval, 2021).

¹¹⁵ Je propose à Ophélie de relire l'entretien que nous avons mené ensemble trois ans plus tôt. Elle commente cet extrait d'entretien : « Ah oui, dans le jeu vidéo, il y a plein de gens qui arrivent dans l'industrie, sur le marché du travail, sans avoir de diplôme. Ils sont autodidactes ou bien... en fait ce qui compte c'est les projets que t'as faits, plutôt que le diplôme que tu as fait. Ça commence à changer un petit peu, mais c'est pas un...Ça reste encore tout à fait possible de bosser dans le jeu vidéo sans avoir un diplôme d'une grande école. » en ajoutant « j'avais un peu prédit là ce qui est devenu une réalité : aujourd'hui c'est quasi impossible de rentrer dans l'industrie du JV en tant qu'autodidacte. Pour deux raisons : - Il y a tellement d'écoles, des formations que le marché est saturé de personnes qui ont les compétences techniques et artistiques ; - Il y a tellement de tuto en ligne pour apprendre par soi-même que les bons tutos sont noyés dans les mauvais et c'est très difficile d'apprendre les outils en autodidacte aujourd'hui ».

éloignée des « pionnier.es autodidactes » et composée de professionnel.les ayant incorporé les contraintes et l'organisation de l'univers professionnel.

I.1.2.2. Dans la livraison : des *bikers* aux immigrés sans-papiers

Bien qu'elle soit beaucoup plus récente, la livraison a également connu une évolution rapide de sa main-d'œuvre. Sans présenter à nouveau le passage de la course à la livraison précédemment détaillé¹¹⁶, il est important de rappeler que les premier.es livreur.ses à deux roues sont influencés par la culture issue de la « course urbaine » ou des *bike messenger* anglo-saxons, devenus « *bikers* » en France. Ce métier de coursier à vélo entraîne avec lui tout un ensemble de symboles, de représentations formant une véritable communauté de pratiques et de savoir-faire constituant un *lifestyle* urbain dont New York est la référence. Ces représentations se retrouvent par exemple dans le film *Premium rush*, jugé incontournable par l'un des enquêté.es (Samuel), dans lequel un coursier salarié d'une entreprise de livraison de plis doit transporter le plus rapidement possible, allant jusqu'à mettre sa vie en péril, un colis énigmatique. Blanc, mince et musclé, ce coursier fanfaron passionné de vélo roule sur un « *fixie* » (un vélo sans vitesses ni freins) dans les larges allées de New York, grillant des feux, zigzaguant au milieu des voitures sans respecter les consignes de son *dispatch* (la personne restée au local de l'entreprise qui distribue les commandes) afin de remplir sa mission.

À Paris, cette sous-culture se manifeste par les *alleycat* auxquels participent des livreur.ses : ces courses urbaines « sauvages », sans que les routes soient banalisées par la municipalité, consistent en un jeu de piste et de vitesse dans la ville calquée sur l'activité de coursier lorsqu'ils et elles organisent seuls leur itinéraire de livraison afin que celui-ci soit le plus optimal possible. Si plusieurs enquêtés partagent avoir participé à ces courses, même après avoir quitté la livraison de repas à domicile, cette pratique serait réservée aux « coursier.es » (salarié.es dans des entreprises de course) qu'il faudrait distinguer « des livreur.ses » (de plateformes) pour Fabrice :

« Bah disons, voilà, moi au départ je voulais être coursier, je me suis retrouvé livreur parce que, bah en fin de compte les, pour la faire courte, les boîtes de course, quand

¹¹⁶ Et parfaitement résumé dans ce rapport produit par l'Institut de psychodynamique du travail pour la Dares (Dejours *et al.* 2024)

t'arrives avec plein de bonne volonté, avec ton casque, avec ton vélo, avec ton CV, grosso modo, euh, c'est un milieu assez fermé, euh, les coursiers de Paris y a 100, 150 mecs, qui se connaissent tous. Et moi je suis arrivé la fleur au fusil, et personne ne me connaissait, j'avais jamais fait une compétition de coursier, comme il se passe régulièrement. Ça s'appelle les alleycat, en fait c'est des courses, des courses illégales en fait, où les mecs en fin de compte, ils installent des checkpoints dans Paris, et puis le but c'est d'aller relier des checkpoints, en mode c'est le premier qui arrive quoi. Et ça j'avais jamais fait, je connaissais même pas à l'époque. Donc j'étais pas connu, donc les mecs ils m'ont fait comprendre que grosso modo y avait pas de taf quoi. Et c'est comme ça que je me suis retrouvé livreur en fait. » (Entretien avec Fabrice, 50 ans, fondateur du CLAP et ancien livreur à Paris, le 13 mars 2019).

Si la livraison de repas à domicile est déjà une forme déclassée d'accès à cette activité jusqu'alors sélective de coursier (voir Chapitre 1), les premier.es livreur.ses à vélo restent empreints de cette culture du vélo. Nommés « *bikers* » par Deliveroo, ils et elles se construisent autour d'une communauté professionnelle partageant des références linguistiques (faire un *shift*, faire partie d'une *flotte*, faire un *no-show*), une pratique et des connaissances techniques autour du cyclisme et certains finissent par développer un rapport « professionnel » à l'activité. Ce rapport peut étonner puisqu'il est opposé à la « tactique des indépendants » soit un rapport davantage utilitaire au travail souvent mis en avant pour justifier initialement l'entrée dans l'activité (Lebas, 2019). Les premières études menées en France sur les parcours de livreur.ses décrivent un « petit boulot » (Pinto, 2014) socialement valorisé en tant qu'alternative aux emplois de la grande distribution ou de la restauration rapide (Jan, 2018), exercé principalement par des étudiants. Les étudiants, comme les salariés exerçant une activité « à côté » en cumul d'une activité salariée (Mias, 2018), valorisent l'aspect sportif et la flexibilité horaire qui permet notamment de s'adapter aux autres activités. Cette activité est systématiquement décrite par les enquêtés – très majoritairement jeunes tant au sens biologique que biographique - comme temporaire, même par celles et ceux pour qui l'activité à temps plein finit par définir leur identité sociale (Lebas, 2019).

Un double mouvement semble s'opérer au fil de la dégradation des conditions de travail : alors que les plateformes cessent leurs politiques commerciales avantageuses de lancement et baissent les rémunérations, la population de livreur.ses se précarise tout en se stabilisant. De temporaire et en complément d'un revenu ou d'études, l'activité de livraison devient l'activité principale – notamment grâce à un cumul d'inscriptions auprès de diverses plateformes – et ce

sur plusieurs années. S'ils sont en fait présents sur les plateformes depuis les débuts, les travailleurs sans-papiers¹¹⁷ deviennent de plus en plus visibles – alors qu'ils avaient été ignorés jusque-là par les travaux universitaires et dans le débat public – et apparaissent comme de plus en plus nombreux à exercer cette activité. La majorité des travailleurs sans-papiers rencontrés va même jusqu'à considérer que la livraison est un travail d'immigrés et qu'aucun français ne voudrait être livreur. Les modalités de recrutement à distance favorables aux jeunes subissant des discriminations à l'embauche (Lebas, 2019) permettent également aux travailleurs sans-papiers d'accéder à ce type de revenu (Bernard, 2023). Peu regardantes, les plateformes ont permis à bon nombre de travailleurs immigrés de s'inscrire légalement sur la plateforme en ligne avec des cartes d'identités italiennes ou des passeports¹¹⁸.

L'intermédiation par les smartphones permet également le travail sous une autre identité, qui se manifeste par la location ou le prêt de comptes créés par des livreur.ses en règle à ceux – non régularisés – qui ne peuvent obtenir le K-bis¹¹⁹ nécessaire à l'inscription sur la plateforme. Les livreurs sans-papiers rencontrés témoignent être entrés dans la livraison par l'intermédiaire d'amis qui y travaillaient déjà, qui leur louaient parfois leur compte, après des expériences de travail de manutention dans la grande distribution ou dans le BTP et, parfois, dès leur arrivée en France. Il s'agit pour eux d'un choix par défaut, même si cette activité semble préférable à d'autres emplois, comme ceux de la construction jugés plus salissants ou aux relations de pouvoir plus arbitraires. Ibrahim compare le travail de livraison aux emplois dans le bâtiment ou de déménageur qu'il a quittés au profit de la livraison. Il met en avant le fait qu'il a davantage de possibilités de travailler qu'avec des agences d'interim dans les précédents secteurs :

« L'autre côté de la livraison, chaque jour tu travailles donc si tu as un compte tu es obligé de bosser, pour gagner. L'autre côté bâtiment comme déménagement quand ils t'appellent pas, s'il y a pas de travail, tu galères. » (Entretien avec Ibrahim, 25 ans, livreur et préparateur de commandes à Paris, récemment régularisé, le 20/09/2022).

¹¹⁷ La masculin neutre est utilisé pour qualifier les coursiers sans papiers, qui sont exclusivement des hommes sur mon terrain.

¹¹⁸ Observations du mouvement des Uber Eats de l'automne 2022 et entretien avec Abdoulaye, le 22/09/2022.

¹¹⁹ L'extrait K ou Kbis permet de prouver qu'une entreprise est immatriculée au registre du commerce et des sociétés (RCS). On l'obtient en créant sa micro-entreprise auprès de l'Urssaf.

Une évolution qui peut paraître anecdotique, mais qui en dit beaucoup sur les transformations de la main-d'œuvre et du rapport au travail, est l'arrivée des scooters puis des voitures comme mode de transport. Ces engins motorisés ont progressivement remplacés les vélos, pourtant le symbole de la « cyclo-logistique » rapide et écologique adaptée à la ville et l'argument commercial déployé par les plateformes. Les livreur.ses, les chercheur.ses, les journalistes mais également les plateformes ont tendance, aujourd'hui, à employer davantage le terme de « livraison à deux roues » que de « livraison à vélo ». Cette évolution reflète deux dynamiques : tout d'abord, une adaptation des livreur.ses aux distances – de plus en plus longues - et aux cadences – de plus en plus intenses – imposées par les plateformes. L'arrivée en 2019 de la rémunération à la distance parcourue chez Deliveroo (remplaçant le paiement fixe à la course), par exemple, a imposé des distances beaucoup trop chronophages à vélo, alors que les livreur.ses devaient cumuler les livraisons pour maximiser leur chiffre d'affaires (puisque une partie de la rémunération se fait toujours à la course). Au sein des plateformes de *quick commerce*, des vélos électriques ou des scooters sont fournis par l'entreprise pour respecter la promesse de livraison en moins de 10 minutes. Samuel, un coursier de 30 ans, ancien ambassadeur et toujours livreur chez Deliveroo depuis 8 ans, regrette cette imposition par Gorillas, pour lesquels il a refusé de travailler :

« Bah on t'impose leur vélo qui est électrique. S'ils avaient d'autres vélos, pas électriques, je pense que tu pourrais, mais en fait, c'est pour arriver dans les dix minutes. Il faut que tu aies un vélo électrique parce qu'apparemment, ça ne suffit plus de nos jours (pointe ses jambes). » (Entretien avec Samuel, 29 ans, ancien ambassadeur et livreur chez Deliveroo, le 22/09/2021).

Samuel parle de ses outils de travail – ses nombreux vélos, tous des *fixies* qu'il stocke au milieu de son salon épuré – comme d'un investissement personnel et l'idée que son patron lui fournisse cet outil de travail justifie son refus de travailler pour une plateforme de *quick commerce* :

« J'ai investi dans des vélos qui sont les miens, qui sont uniques, que je connais par cœur et que je sais utiliser à merveille. Je ne veux pas d'un vélo qu'on me donne et que je dois rendre le soir, le reprendre le lendemain. Ignoble. » (Entretien avec Samuel, 29 ans, ancien ambassadeur et livreur chez Deliveroo à Lille, le 22/09/2021).

Cet extrait d'entretien, qui montre un rapport passionné au vélo mais qui fonctionne également comme une distinction vis-à-vis des livreur.ses plus récemment arrivés dans l'activité *via* les plateformes de *quick commerce*, permet d'aborder la seconde dynamique, à savoir un rapport au vélo et à l'activité sportive en transformation parmi les livreur.ses. Contrairement à la première population de livreur.ses rencontrés en 2018, pour Ibrahim, la pratique du vélo n'a pas été l'un des déterminants d'entrée dans l'activité, (Lebas, 2019), même si par la pratique, il apprécie aujourd'hui livrer à vélo :

« Au début, je n'aimais pas mais, là, au fur et à mesure quand je roule, j'aime bien le vélo, maintenant parce que je fais du sport. » (Entretien avec Ibrahim, 25 ans, livreur et préparateur de commandes à Paris, récemment régularisé, le 20/09/2022).

La population des livreur.ses n'est plus composée principalement de *bikers* issus de la « culture vélo » qui ont développé un rapport professionnel et « élitiste » à l'activité (Abdelnour, Bernard, 2019). Ce rapport élitiste se retrouvait déjà en 2018 chez mes enquêté.es vis-à-vis des livreur.ses de la plateforme Uber, qui était alors moins sélective que Deliveroo car elle permettait de se connecter « en *free* » (sans inscription sur un planning) et attirait une population davantage jeune et issue de l'immigration. En février 2018, Sara regrettait :

« Ils recrutent à la va-vite, ils recrutent n'importe qui, ils recrutent 'fin ils n'ont pas de regard sur ce qu'il se passe dans leur ville, je sais pas 'fin genre la première semaine que Uber est arrivé à Lille, y avait pas mal de commandes parce qu'il y avait pas mal de codes promo. À côté de ça, y avait beaucoup beaucoup de coursiers qui avaient trouvé je ne sais pas combien de failles et qui récupéraient une commande, qui allaient la manger et tu voyais des gars à Opéra avec je sais pas combien de sachets de nourriture, des commandes qui évidemment n'allaient jamais arriver et Uber s'en foutait complètement qu'il y avait des vingtaines ou je sais pas combien de clients qui allaient jamais être livrés et qui avaient payé pour. Je trouve ça vraiment, je trouve ça incroyable, je trouve ça ouf quoi. et puis oui, je sais pas c'est un peu, désolée pour le terme, la « cour des miracles » Uber, tu trouves vraiment à boire et à manger, c'est incroyable. Tu penses que c'est pas possible en tant que coursier de faire ça, y a un Uber qui te dira le contraire et qui te dira que, si, c'est possible. De par exemple, faire un shift sans roue avant. Juste avec une roue arrière en well dans tout Lille. Ouais c'est possible, c'est incroyable tu te dis mais on l'a tous vu, on était limite admiratifs. » (Entretien avec Sara, 23 ans livreuse à temps plein chez Deliveroo et Stuart à Lille, 9/02/2018).

Plusieurs années plus tard, alors que je reviens sur le rapport de Samuel – semblable lors de notre premier entretien en 2018 à celui de Sara dont il était proche – aux livreur.ses Uber, celui-ci confirme :

« [Chez Deliveroo] on filtre les entrées. Uber c'était : tu as un vélo, tu es en auto-entrepreneuriat, viens bosser. Tu fais 1m90, tu as le vélo de ta petite soeur? Ça passe, ça passe, tu sais pédaler, tu vas le faire. » (Entretien avec Samuel, 29 ans, ancien ambassadeur et livreur chez Deliveroo à Lille, le 22/09/2021).

On voit ici que la question de la pratique du vélo ou non cristallise en réalité des oppositions dans le rapport que les livreur.ses entretiennent à l'activité et dans les catégories de jugement vis-à-vis de la pratique des autres livreur.ses. Lorsque Sara décrit un livreur qui roule sur une roue ou que Samuel évoque un livreur utilisant le vélo de sa petite sœur – ces situations s'apparentant à des usages précaires de l'activité par des « galériens » - ceux-ci disqualifient en réalité une absence de bonne conscience professionnelle (Lebas, 2019) qu'eux valorisent. Cette critique se retrouvait également sur des groupes Facebook de livreur.ses observés en 2018, où celles et ceux qui livraient en voiture étaient décriés dans les commentaires, alors que cette pratique semble aujourd'hui davantage normalisée¹²⁰. Samuel explique qu'en tant qu'ambassadeur, il devait initialement signaler les livreur.ses qui utilisaient des scooters ou des voitures, ce qu'il a arrêté de faire, même s'il accuse ces derniers de faire de la concurrence déloyale :

« Ce que je faisais- mais que je fais plus maintenant parce que ça ne sert plus à rien, on parle dans le vide, parce que j'ai plus de contacts avec la haute société deliverootienne, euh... non ce que je devais faire, c'est signaler les gens en voiture et en scooter. Les gens en scooter je les signale plus parce qu'aujourd'hui, il y a un contrat scooter qui existe. Alors après ils l'ont, ils ne l'ont pas, c'est leur problème en termes d'administratifs et de légal hein s'ils se font arrêter par les flics, c'est pas le problème de Deliveroo ou de moi. Et les gens en voiture, je les ai signalés au début, je voyais qu'ils faisaient rien et j'ai arrêté. Mais c'était plus par rapport à moi, parce que je voyais qu'ils piquaient notre

¹²⁰ D'après l'observation d'un groupe Whatsapp de livreur.ses mobilisés à l'hiver 2023 coordonné par la CGT où l'utilisation de la voiture est régulièrement évoquée par des livreur.ses situés dans des villes en périphérie de Lille, Lyon, Saint-Étienne, sans qu'aucune critique ne soit formulée. Un biais est possible puisqu'il s'agit d'un groupe de mobilisation, mais la diversité des opinions formulées sur ce groupe laisse penser qu'il regroupe des livreur.ses aux profils et aux pratiques assez larges et composites.

boulot avec leur voiture, donc c'était plus pour mon boulot et pour ma propre personne que je les signalais, plutôt que pour rendre compte à Deliveroo. Et là, j'ai arrêté complètement parce que, bon, de toute façon, ils se rendent bien compte que ce n'est pas très rentable dans Lille. » (Entretien avec Samuel, 29 ans, ancien ambassadeur et livreur chez Deliveroo à Lille, le 22/09/2021).

Les anciens livreur.ses, qui se voient souvent comme les « pionnier.es » de la livraison puisque, comme Samuel, ils et elles ont connu les premières plateformes et leurs rémunérations avantageuses, regrettent la dégradation des conditions de travail et de rémunération. Samuel me partage sa déception teintée de résignation face aux plateformes, qu'il ne quitte pas tant que son ancien contrat d'ambassadeur, plus avantageux et qu'il a réussi à conserver, est maintenu :

« Je suis tellement cynique. Enfin je l'étais déjà beaucoup avant, mais par rapport aux entreprises, y a absolument rien de positif. Beaucoup, beaucoup, beaucoup de gens, d'anciens livreurs que je croise dans la rue, ils me disent « bah alors t'es encore chez Deliveroo ? », je réponds toujours la même phrase : tant que j'ai mon contrat, je ne partirai pas. » (Entretien avec Samuel, 29 ans, ancien ambassadeur et livreur chez Deliveroo à Lille, le 22/09/2021).

Mais pour ceux et celles qui sont resté.es, souvent par absence d'opportunités professionnelles ou en attendant de pouvoir financer un projet indépendant dans le secteur cyclo-logistique, ces dégradations ne doivent pas niveler par le bas la qualité de service envers les consommateurs. Malgré des rapports contrariés aux plateformes qu'ils n'arrivent pas à quitter, les pionnier.es comme Samuel reportent leurs critiques précédemment adressées aux « [livreur.ses] Uber » vers les travailleurs sans-papiers ou immigrés :

« Évidemment que j'ai évolué, que j'ai appris et que je me suis affirmé, mais juste pas dire bonjour dans un restaurant, je trouve ça pas normal, pas dire au revoir, pas parler au client, pas savoir lire une adresse, pas savoir s'orienter dans la ville. Enfin, je ne sais pas moi, un coursier qui arrive place de Béthune et ils arrivent, ils t'ont vu que toi et ils te demandent : « c'est où ça ? » je fais « c'est là en fait, fallait juste lire ». « c'est où Big Fernand ? » ils sont à côté de Big Fernand, t'as regardé ? « c'est où ? ». Enfin, je sais que tu n'es pas forcément français, que tu ne viens pas de ce monde-là, mais moi, je débarque au Sénégal, à Dakar, je vois marqué Africall food, je suis devant un restaurant qui s'appelle Africall food, je fais un lien de cohérence assez rapide, même si je ne suis pas sénégalais, donc cette excuse elle ne marche même pas, tu vois, c'est juste de la

flemme et de l'incompétence. » (Entretien avec Samuel, 29 ans, ancien ambassadeur et livreur chez Deliveroo à Lille, le 22/09/2021).

La distinction culturelle et linguistique qu'il fait entre ces livreurs jugés incompetents et ses propres exigences sous-tend une distinction raciale entre travailleur.ses étranger.es et français.es. Ce discours peut paraître choquant de la part de ce fils d'immigré marocain engagé à gauche. Pourtant, les travaux de Nicolas Jounin sur les chantiers de BTP ont montré comment les processus de racialisation sont souvent produits par les travailleur.ses en reprenant les hiérarchies professionnelles et les assignations productives imposées par l'entreprise (Jounin, 2008).

De la même manière que Ibrahim, immigré ivoirien, explique que la livraison n'est pas un travail de français, les travailleurs immigrés sont assimilés à la dégradation continue des conditions de travail, mais subissent également la relégation que ressent Samuel. Ibrahim considère « ne plus servir à rien » et regrette d'avoir perdu le lien avec les livreurs qu'il ne connaît plus car ses anciens collègues Algériens et Marocains « à 80% sont partis dans la fibre ». On l'a vu plus haut, l'ancien ambassadeur, auparavant garant des liens entre les *ops*¹²¹ et les autres livreurs, m'explique avec ironie « ne plus avoir de contacts avec la haute société deliverootienne » et considère avoir été déchu de ses attributions d'ambassadeur :

« Tout simplement depuis juin, je n'ai plus de contacts avec le bureau supérieur et même si c'était le cas, j'aurais arrêté depuis longtemps. Leur rendre service pour qu'ils ne me rendent pas service en.... En fait, y a aucune considération, ils ne reconnaissent, aucune reconnaissance. » (Entretien avec Samuel, 29 ans, ancien ambassadeur et livreur chez Deliveroo à Lille, le 22/09/2021).

Quand je lui demande à quoi ressemblent les livreur.ses autour de lui, Samuel me répond :

« Ils ressemblent à une grande famille de la même ethnie. Des Blancs, des Blancs étudiants, des Blancs, t'en as plus beaucoup. Des Arabes étudiantes, t'en as pas mal, mais c'est principalement des Arabes et des Blacks alors... » (Entretien avec Samuel, 29 ans, ancien ambassadeur et livreur chez Deliveroo à Lille, le 22/09/2021).

¹²¹ Opérateurs sur le terrain chargés de faire le lien entre la flotte d'une ville et la plateforme qui ont progressivement disparu.

Ce terme de « famille » dont il s'exclut *a priori*, de même que le terme « ethnie » peut s'assimiler à une description de logiques dites « communautaires ». Dans tous les cas, cette mise à distance ne permet pas de se penser comme faisant partie du même collectif de travail compris comme « l'ensemble des travailleurs engagés dans la même situation de travail et qui sont en relation les uns avec les autres, interagissent les uns avec les autres » (Avril, Cartier, Serre, 2010 :195). Si Samuel développe une critique raciste à l'encontre de nouveaux collectifs de travail dont il serait exclu parce que français, l'enquête met au jour la désagrégation de l'ensemble de ces collectifs par l'importante précarisation du secteur.

I.2. Un contrôle invisible : des rapports d'exploitation masqués par le management et l'organisation du travail

La mobilisation de la main-d'œuvre dans ces secteurs est rendue effective par l'intermédiation de l'activité par les outils numériques qui masque les rapports de pouvoir au travail. Les travaux sur le secteur associatif se révèlent utiles pour penser cette invisibilisation des rapports d'exploitation ; ils montrent comment le travail lui-même est dénié (Krinsky, Simonet, 2012), puisqu'il est présenté comme du loisir, du bénévolat, de l'engagement, etc. Ici, les travailleur.ses sont visibles au sens où ils sont reconnus comme travailleur.ses producteurices de valeur et que leur activité est rémunérée, mais c'est leur position au sein du processus de production qui est niée. Dans les deux secteurs, le lien de subordination est soit complètement nié (dans la livraison), soit atténué et euphémisé par un ensemble de processus d'invisibilisation des hiérarchies. L'aspiration à l'autonomie présente parmi les travailleur.ses du jeu vidéo et de la livraison à deux roues participe à invisibiliser les rapports de classe.

1.2.1. Management algorithmique et intermédiaires ; une double intermédiation dans la livraison

Les plateformes allégées (Srnicek, 2018) comme celles de livraison de repas sont des emblèmes de la dématérialisation des rapports de production et de l'invisibilisation de la subordination. Le recours au statut de micro-entrepreneur participe à masquer les contraintes qui s'imposent aux travailleur.ses en substituant au contrat de travail (subordonné) un contrat commercial (supposé libre). Cette invisibilisation juridique a été largement documentée (Gomes, 2018 ; Dirringer, 2018) et elle est renforcée par l'organisation du travail. Les outils numériques jouent ici un rôle central : la dématérialisation du recrutement rend totalement

invisible la plateforme qui n'est pas incarnée matériellement (il n'existe plus de sessions de recrutement physique) et qui tente de nier son statut de donneur d'ordre. Présentée comme partenaire, la plateforme n'est matérialisée que par l'application installée sur smartphone qui permet une rencontre entre offre de travail et demande de commandes. Une fois leur inscription en tant que micro-entrepreneur.se effectuée auprès de l'URSSAF, les livreur.ses doivent s'inscrire sur la plateforme en ligne de l'entreprise pour ouvrir un compte personnel. Les échanges avec la plateforme se poursuivent ensuite par courriels et sur la messagerie interne à l'application.

Il existait pourtant des intermédiaires physiques entre « les bureaux » de Deliveroo ou Uber Eats et les livreur.ses. Les « ops », ces opératrice.ses de la plateforme présent.es sur le terrain et souvent issu.es de la flotte eux-mêmes, constituaient une forme de hiérarchie intermédiaire, de même que les ambassadeurices chargés de faire le lien entre ces dernier.es et la flotte de livreur.ses. Leur disparition progressive est décrite dès 2018 par des livreur.ses qui y voient une déshumanisation de leur activité. Baptiste décrit la dématérialisation progressive des interactions avec la plateforme :

« Avant, tu vois, par exemple, tu pouvais aller au bureau, sonner, ils t'accueillaient, ils discutaient avec toi par exemple. Tu leur envoyais un e-mail ou un message sur la messagerie instantanée, ils te répondaient. Aujourd'hui ça n'existe plus. Aujourd'hui les e-mails ils sont traités par des bots informatiques donc ils ne prennent plus la peine de te répondre. Si tu vas sonner au bureau, les mecs te disent « on te reçoit pas, on t'ouvre pas la porte, et si t'insistes, on appelle les flics » » (Entretien avec Guillaume, 38 ans, livreur chez Deliveroo à Bordeaux, le 13 mai 2019).

Leur second contact, le service client, qu'ils et elles doivent contacter en cas d'imprévu lors d'une commande ou pour toute réclamation et qui est leur unique contact direct avec des salarié.es de la plateforme, a été délocalisé à Madagascar. Or, l'éloignement géographique et culturel de ces employé.es de *call-center* ne leur permet pas de les aider à résoudre leurs problèmes, du fait de leur méconnaissance de la disposition spatiale des villes ou des lois françaises. Ce contact, d'autant plus dépersonnalisé que les employé.es des centres d'appel sont incité.es à masquer leur véritable identité (Cingolani, 2021) opacifie l'interaction entre elles et eux et les livreur.ses.

En outre, ce service client est utilisé comme un outil de contrôle des livreur.ses. Ces dernier.es peuvent être appelés à tout moment pour justifier de retards dans la livraison, d'un temps de livraison trop élevé ou de refus de commandes. Largement mis au jour par les témoins présents lors du procès Deliveroo¹²² qui s'est tenu du 8 au 16 mars 2022 au tribunal correctionnel de Paris, ces mécanismes de contrôle se déroulent en trois temps : le contrôle des livraisons précédemment évoqué ; le contrôle du temps de travail *via* le système de planning obligeant les livreur.ses à travailler sur certaines périodes comme les soirs de week-end pour maintenir leurs performances ; et enfin le contrôle des données personnelles des livreur.ses comme la géolocalisation qui a pu entraîner des sanctions, à l'encontre de grévistes par exemple¹²³. Cette gestion à distance *via* les outils numériques a été décrite par Alex Rosenblat (2018) à propos des services de VTC d'Uber sous l'expression, devenue commune, de « management algorithmique ».

Si ce terme a pu être décrié car il pouvait participer à masquer le contrôle humain derrière l'algorithme, il permet de décrire la situation vécue par les livreur.ses eux-mêmes qui partagent ce sentiment d'être contrôlés par l'application. Pour Fabien Lemozy et Stéphane Le Lay (2021), les calculs algorithmiques propres aux plateformes et le support informatisé ont rendu possible la production à flux tendu dans l'économie servicielle. Cette « industrialisation du rapport de service de livraison à domicile » (Lemozy, Le Lay, 2021 (b) : 101) est réussie, comme dans tout mouvement d'industrialisation, grâce à la formation d'une chaîne, ici algorithmique, dont l'humain est l'un des maillons. Cette dynamique n'est ici encore pas sans rappeler les transformations de l'organisation du travail post-fordiste, qui a vu le flux remplacer la chaîne dans le contrôle des ouvrière.s (Durand, 2012). Pour Fabien Lemozy et Stéphane Le Lay, le recours au management algorithmique pour contrôler cette chaîne a des effets sur le rapport subjectif au travail des livreur.ses et sur leur engagement psychique dans le travail qui se retrouve « colonisé par le calcul ». Il « renforce les rapports de domination à l'œuvre dans le travail, notamment en termes d'auto-exploitation et d'autocontrôle des travailleur.ses, qui alignent leurs pratiques individuelles sur l'objet technique. » (Lemozy, Le Lay, 2021 : 105).

¹²² Pour une recension complète du déroulé du procès, voir Lebas, Chloé. « Procès Deliveroo : le géant de la livraison (enfin) pénalisé ? » *Actualités des mobilisations de livreur.ses*. <https://moblivreurs.hypotheses.org/24>.

¹²³ Le documentaire de Cash investigation « Au secours mon patron est un algorithme » diffusé le 24/09/2019 donne un très bel exemple de ce fichage des grévistes commandé par les responsables de Deliveroo.

Selon ces auteurs, « avec l’algorithme, on a trouvé plus fort, plus autoritaire et moins corrompible que les managers. » (Idem).

De même, l’avocat des parties civiles au procès Deliveroo, Steven Blame, affirmait devant la cour « concrètement, le management se fait par l’algorithme, par l’homme et par la peur ». Il répondait ainsi aux avocats des prévenu.es – d’ancien.es responsables de Deliveroo France – qui expliquaient que l’algorithme contraignait voire déterminait les décisions prises concernant les témoignages des livreur.ses¹²⁴.

À la dynamique de disparition des intermédiaires s’ajoute une seconde dynamique, contradictoire, de réintermédiation avec l’apparition des loueur.ses de comptes qui s’imposent parfois comme de véritables contremaîtres s’assurant de la « bonne conduite » et de l’intensité du travail de celui à qui ils ou elles louent leur outil de travail. Pour gagner les 400€ par mois en moyenne que coûte un compte, en plus d’un revenu leur permettant de vivre, les livreur.ses doivent intensifier leur temps de travail et faire particulièrement attention à ne pas être « déconnecté.es ». D’autant plus que les plateformes, sommées par les pouvoirs publics de cesser de fermer les yeux sur la présence de travailleur.ses en situation irrégulière¹²⁵, ont renforcé leurs mécanismes de surveillance en vérifiant les pièces d’identité associées aux comptes créés et en demandant de manière aléatoire aux livreur.ses de se prendre en photo, la détection faciale permettant de vérifier qu’il s’agit de la même personne que sur la photo d’identité liée au compte. Les livreur.ses en activité doivent donc entretenir des liens avec leur loueur.se à qui ils demandent régulièrement de se prendre en photo de manière instantanée pour leur envoyer lors du contrôle sur l’application. Sans aucun lien avec la plateforme et dépendants de leurs loueur.ses, les travailleurs en situation irrégulière peuvent se sentir davantage subordonnés à leur loueur.se qu’à la plateforme.

Ce mécanisme de contrôle à distance (Dambrin, 2005) peut se retrouver d’une certaine manière dans le jeu vidéo, notamment par la mise en place du télétravail, devenue la norme au

¹²⁴ Voir ma contribution dans la revue *Salariat* au sujet du procès Deliveroo et de ses enseignements : (Lebas, 2022)

¹²⁵ C’est une intervention du ministère de l’Intérieur en septembre 2021 qui aurait amené Uber Eats à déconnecter 2500 comptes de livreur.ses à l’été 2022 : Cf. *Le Parisien* avec AFP, 2022. « Uber Eats a déconnecté 2500 comptes frauduleux de livreurs ». *leparisien.fr*. <https://www.leparisien.fr/economie/uber-eats-a-deconnecte-2500-comptes-frauduleux-de-livreurs-06-09-2022-XUFVXUSEGJBLEJRJY5BNYL2EU.php> (2 octobre 2024).

moment de la pandémie de Covid 19 (Schütz, Noûs, 2021). Si les entreprises souhaitent retourner peu à peu au présentiel – de manière contestée on le verra – le télétravail présente des mécanismes de contrôle paradoxaux. Tout en reposant largement sur la confiance (Kaplan *et al.*, 2018) et en donnant de l'autonomie aux travailleur.ses, le télétravail va de pair avec le contrôle (Pontier, 2014). La supervision directe – facilitée par le recours fréquent à une organisation sous la forme d'*open space* – est remplacée par des dispositifs informatiques (Dambrin, 2005). Le contrôle managérial est indirect puisque cette forme de « contrat psychologique » (Schein, 1965) qu'incarne le télétravail produit davantage des formes d'auto-contrôle de la part des travailleur.ses (Pontier, 2014) voire une intensification du travail (Hallépée, Mauroux, 2019). Cependant, nombre d'enquêté.es ne semblent pas souffrir du télétravail, celui-ci leur apportant en réalité plus de liberté. Le distanciel ne semble pas perturber leurs manières de travailler car ils et elles sont habitué.es à être en collaboration avec des travailleur.ses situé.es à l'étranger (dans les grandes entreprises ayant des studios à l'international) et à interagir, plus généralement, *via* des outils numériques qu'ils maîtrisent. Ces formes d'autonomie, peut-être plus inhabituelles pour d'autres salarié.es ou cadres, correspondent aux formes de division du travail qui ont cours dans l'organisation du travail du jeu vidéo.

1.2.2. Une chaîne de production horizontale et des relations professionnelles informelles dans le jeu vidéo

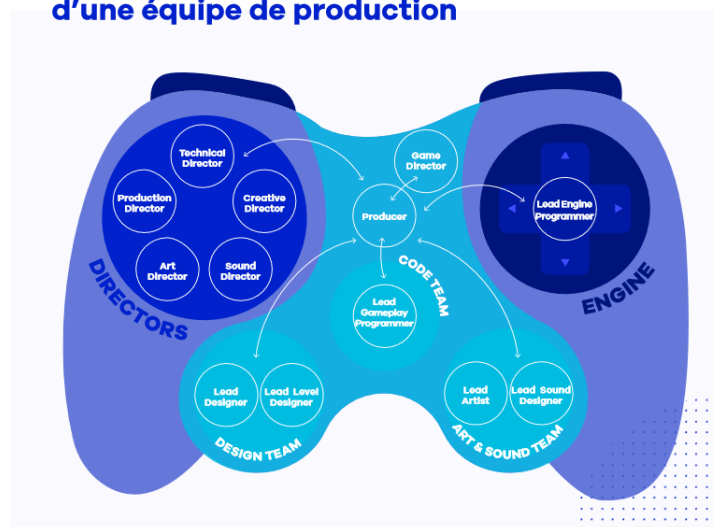
Tout comme la livraison, la production du jeu vidéo est organisée en flux tendu en s'alignant sur les contraintes imposées par le marché. L'organisation du travail doit répondre à une demande de production avec des échéances, parfois sur plusieurs années, qui correspondent à la sortie d'un jeu ou d'une extension de ce jeu. Ces *deadlines* sont imposées par les financeur.ses – souvent les éditeuses – et s'imposent donc aux travailleur.ses sans que ceux-ci aient de marges de manœuvre dessus. Toute la production est donc tournée vers le respect de ces délais, avec des périodes d'intensification du travail dans les dernières semaines, ce qui mène généralement aux fameuses périodes de *crunch*. La production doit donc être organisée efficacement. Cela se fait généralement au sein d'une chaîne liant entre elles les différentes étapes de production d'un jeu vidéo, qui est un processus créatif et technique complexe basé sur la méthode « essai-erreur » (Besenval, 2021) qui nécessite généralement de faire plusieurs allers-retours entre les différentes étapes de production et les équipes spécialisées. La particularité de l'industrie vidéoludique est qu'il s'agit à la fois d'une production numérique

technique et d'une production créative (Ferret, 2019). Produire un jeu vidéo est extrêmement complexe du fait de trois niveaux de réalités : la réalité numérique (programmation d'un code informatique), la réalité visuelle (travail graphique) et son statut d'œuvre narrative (compétences créatives littéraires) (Ferret, 2019). La production d'un jeu vidéo nécessite donc l'intervention d'un ensemble de métiers généralement séparés en équipes correspondant à ces trois réalités – design, artistique et codage – et ces équipes doivent interagir entre elles. Cette organisation en réseau répond à une organisation « par projets » (Ferret, 2019).

Dans son référentiel des métiers du jeu vidéo, le SNJV propose un schéma-type de l'organisation d'une équipe de production, symbolisée par une manette de jeu et non un organigramme hiérarchisé. S'il existe un pôle de direction qui regroupe les différentes « visions » du jeu (directeurice son, directeurice artistique, directeurice de production, directeurice créatif et directeurice technique), le reste des équipes est montré au même niveau et l'utilisation de flèches à double sens montre l'interdépendance des équipes et ces allers-retours constants entre les travailleur.ses qui produisent le jeu et l'équipe dirigeante qui le dirige.

— Les métiers du jeu vidéo —

L'organisation type d'une équipe de production



Si ce type d'organisation productive peut sembler formellement hiérarchisé, pour Julien, le rôle des directions consiste surtout à « découper les tâches », ce qu'il reconnaît être complexe et généralement difficile à atteindre :

« Généralement, ça c'est assez classique, les patrons ou les chefs de projet, quand c'est des boîtes plus grosses, qui ont différents projets ou beaucoup plus de gens à gérer. T'as des gens qui vont donner les directions en fait, « on veut qu'y ait ça dans le jeu, on veut qu'on puisse faire ça, on veut que ça ressemble à ça », ce genre de choses. Ensuite y a un travail qui est fait en général entre les gens qui gèrent les projets et les chefs d'équipes diverses de découper ça en tâches plus ou moins grosses et ensuite de répartir le travail dans les équipes derrière [...] faire un jeu vidéo c'est un peu compliqué, surtout quand les gens à la tête ne savent pas ce qu'ils font, très très très souvent, ça arrive que t'aies les directeurs créatifs ou ce genre de postes qui sont des girouettes et qui vont changer d'avis ou qui vont vouloir faire quelque chose et une fois que c'est fait « ah non c'est pas ça que je voulais » ou « ça ne me plaît pas » ce genre de choses. Donc c'est un peu compliqué de quand même tout découper à la tâche et tout planifier à l'avance, tu ne peux pas vraiment le faire. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

Julien considère que les changements d'avis des directions artistiques peuvent mener, paradoxalement, à une réappropriation du contenu du travail par les travailleur.ses, du fait, notamment, de l'imprécision des tâches prescrites :

« Tu te retrouves comme ça dans ces cas-là à avoir des tâches qui sont assez générales ou assez vagues et qui peuvent prendre plus ou moins longtemps à se faire. Et donc à ce moment-là, quand tu as ce genre de tâches qui te retombe dessus ben tant qu'on ne vient pas te faire chier en fait, tu te retrouves finalement assez libre de la mener comme tu veux, d'insuffler un peu l'orientation que tu veux prendre toi parce que, au cours de ta tâche, il va y avoir forcément plein de questions que tu vas devoir te poser « ah mais ça il y a pas pensé, ça il y a pas réfléchi, ça comment ça va interagir avec telle autre chose qu'il y a dans le jeu », ce genre de choses. Et donc au final on se mettait à avoir une organisation où les gens menaient leurs tâches un petit peu dans leur coin et quand y avait des problèmes ou des choses à décider, allaient voir les autres personnes qui connaissaient

¹²⁶ « Référentiel des métiers du jeu vidéo ». SNJV. https://snjv.org/wp-content/uploads/2024/04/SNJV_ReferentielMetiers2024.pdf. (12 janvier 2025).

ces sujets-là, se mettaient d'accord entre elles et faisaient le taff quoi. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

Maxime Besenval va dans le même sens lorsqu'il conclut que « le jeu est, à tous les stades, instable et indéterminé. Il en va de même pour les consignes hiérarchiques sur les tâches à réaliser. La prescription, subordonnée à ces réévaluations récurrentes, est fragile et changeante car tributaire des évolutions de *design*, mais également imprécise car guidée par des documents ou des retours oraux qui indiquent une intention mais ne décomposent que rarement les tâches à effectuer. » (Besenval, 2021 : 6) Contrairement à la livraison où le travail est solitaire, les travailleur.ses sont intégrés au collectif de travail dont ils constituent chacun l'un des « maillons de la chaîne », tout en maintenant des formes d'autonomie.

D'ailleurs, dans cette entreprise où Julien a été embauché après son stage de fin d'études, il considère avoir connu « ce qui se rapproche le plus de l'autogestion » car l'équipe de programmeur.ses, forte de ses savoirs techniques et de longues expériences professionnelles, a finalement pris en charge la gestion de l'entreprise à la place des dirigeants :

« Cette entreprise-là c'était un peu un cas particulier je pense, pour revenir vite fait dessus, je t'avais dit... en fait ils ont réussi à constituer une équipe de programmeurs qui étaient vraiment très très bons dans leur métier. Qui sont restés un certain temps et donc qui ont... qui ont un peu porté l'entreprise sur leurs épaules on peut dire. Et donc ce qu'il s'est passé à un moment, c'est que tous ces gens qui avaient de la bouteille, de l'expérience, qui étaient très bons, etc. se sont réunis au milieu de la boîte, ils ont appelé le patron, ils lui ont dit « viens. » et ils lui ont dit « Bon, maintenant tu arrêtes d'essayer de travailler avec nous, tu arrêtes de nous dire quoi faire, tu restes dans ton bureau et tu ramasses les sous » en gros. Ne t'occupe plus de vouloir nous gérer parce que t'es trop nul, on va faire les trucs nous-mêmes. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

L'organisation très hiérarchisée présentée par le SNJV existe surtout dans les grandes entreprises. Les enquêté.es corroborent ce constat :

« Je pense par exemple à Ubisoft qui est une très grosse boîte, avec plein de studios, de très très grosses équipes qui vont être sur un seul jeu et tout ça, une hiérarchie assez forte. Là, tu vas avoir beaucoup plus d'atomisation des tâches et beaucoup moins ton mot à dire sur comment faire. Donc un artiste aura beaucoup moins son mot à dire sur le rendu de

ce qu'il va vouloir créer, de ce qu'il va devoir créer plutôt et un programmeur aura beaucoup moins son mot à dire sur la solution technique à choisir et à mettre en place, etc. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, Paris, 27/03/2021).

Dans les petites entreprises, les tâches sont moins spécialisées et les divisions techniques, artistiques et de design ne sont pas aussi précises. Damien, ancien *game-designer* dans la même entreprise que Julien, m'explique avoir dû endosser seul des tâches qui ne correspondaient pas à sa fiche de poste et qui nécessitaient plusieurs personnes :

« De manière un petit peu dégénérée parce que c'était lié au mauvais fonctionnement de la boîte, j'ai fait la même chose mais tout seul, c'est-à-dire un jour on m'a dit de faire un jeu de train et pendant plusieurs mois j'ai fait de la R&D pour déterminer comment se comportait un train, le modéliser, le simuler dans un jeu vidéo, faire des réseaux de train, des réseaux de rail et tous les trucs qui normalement mobilisent plein de gens pour faire des conceptions bien. » (Entretien avec Damien, 29 ans, *game-designer*, Paris, 30/03/2021).

Il compare là aussi à Ubisoft, où les tâches sont davantage spécialisées que dans l'entreprise où il travaillait :

« Pour le coup chez Ubisoft tu peux avoir des- alors tu me dis Gael si je dis une connerie- mais tu peux avoir des gens qui sont spécialisés dans le placement des lumières dans le niveau alors que chez Eugene System le niveau, que ce soit la conception de sa forme, la conception, le placement des bâtiments, c'est la même personne qui fait tout. » (Entretien avec Damien, 29 ans, *game-designer*, 30/03/2021).

Pour Maxime Besenval, l'organisation productive de jeux vidéo crée une chaîne d'interdépendance qui mobilise les travailleur.ses autour de deux impératifs. Premièrement, celui de la « solidarité » entre les différents éléments de la chaîne qui est mobilisée par le management car « compte tenu de la forte imbrication des activités, il est attendu que chacun reste disponible aux sollicitations et attentif aux interdépendances techniques » (Besenval, 2021 : 7). Le second impératif repose sur l'horizontalité et la distribution de la responsabilité concernant la qualité du produit. En effet, sans distinction hiérarchique, tous les travailleur.ses sont appelés à faire des retours sur les différentes composantes du jeu afin d'en proposer des améliorations. Ces éléments organisationnels semblent aller dans le sens d'une distribution horizontale des tâches et des responsabilités vis-à-vis de la production qui tend à masquer les

différents rapports hiérarchiques. Pour Nathan Ferret, « dans la chaîne hiérarchique de ce réseau, la chaîne des donneurs d'ordre (l'éditeur, le patron de studio, le chef de projet et les leads) assure ainsi la continuité de l'accumulation en rendant isomorphes la motivation capitaliste des éditeurs et la motivation créatrice des travailleurs du secteur » (2019 : 22).

Ces contraintes socio-productives sont renforcées par une gestion patronale décrite très largement par les enquêté.es – et les patrons eux-mêmes – comme « familiale ». En effet, en France du moins, le modèle de l'entreprise familiale s'impose comme une référence, à l'image d'Ubisoft créée par les frères Guillemot et dirigée par Yves Guillemot depuis les origines¹²⁷ qui emploie 19000 personnes dans le monde, dont 4000 en France. Les enquêté.es décrivent une gestion paternaliste des relations de travail qui construit la communauté de travail comme « une grande famille »¹²⁸. Sur son site, dans la rubrique « Notre histoire », Ubisoft met en avant ce caractère familial par cette description « L'histoire d'Ubisoft commence par une famille : les cinq frères Guillemot. » sous l'inter-titre « Des débuts modestes, de grandes idées. » L'informalité des relations de travail dans le jeu vidéo, qu'on retrouve dans les pratiques de négociation individuelle du « salariat de confiance » (Bouffartigue, 1999) que composent les cadres en général du fait de leur proximité avec le patronat, participe à gommer l'antagonisme structurel des relations de travail. Julien regrette à ce titre :

« [Dans ce milieu], tu as cette espèce de mythe de “on est tous potes entre travailleurs et patrons, on se tutoie, c'est cool, on est jeunes, on aime bien les jeux vidéo, t'as vu y a pas de problèmes, tu fais ta passion, de quoi tu te plains” ». (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

Lors d'une discussion après ce qui est devenu une Assemblée générale avec un journaliste, Paul-Edouard, membre et représentant syndical du STJV et élu CSE, estime que le patron d'Ubisoft fait l'erreur de penser que son entreprise, leader française du marché du jeu vidéo, est encore une petite entreprise familiale et n'aurait pas accepté l'évolution de l'industrie :

¹²⁷ Voir le portrait du PDG français d'Ubisoft Yves Guillemot et de ses quatre frères, décrivant la trajectoire de cette « entreprise familiale » dans Challenges « Yves Guillemot et sa famille: fortune et classement ». 2022. Challenges. https://www.challenges.fr/classements/fortune/yves-guillemot-et-sa-famille_893 (18 mars 2023).

¹²⁸ Entretien avec Francis, 47 ans, développeur, le 13/03/2021.

« Un mec comme Yves Guillemot, je pense qu'il a raté la marche. Dans sa tête, je suis persuadé qu'il croit encore que c'est une boîte familiale. Il croit encore qu'il est pote avec tout le monde. Alors qu'il est incapable de connaître le nom des gens ; et c'est normal. Je te dis pas qu'il devrait connaître 23 000 personnes, ce n'est pas ce que je dis. » (Paul-Edouard, élu au CSE et représentant syndical STJV à Ubisoft, discussion dans un café le jour de la grève chez Ubisoft, 27/01/2023).

Cette proximité imposée par un patron qui refuse d'assumer la « distance » que le syndicaliste pense nécessaire s'est d'ailleurs matérialisée par un soutien de la part des salarié.es à son maintien à la direction lorsque Vincent Bolloré a tenté – sans succès – de retirer à la famille Guillemot leurs parts majoritaires de l'entreprise¹²⁹. Le soutien des salarié.es à ce moment-là expliquerait selon Paul-Edouard cette « illusion » de proximité :

« En fait, il n'a jamais fait ce passage-là et il est persuadé qu'il peut encore...et en plus ça a joué contre lui parce qu'en 2015-2017, quand y a eu la tentative de Bolloré de rentrer, je pense que ça lui a donné un faux sentiment que c'était le cas. Parce qu'effectivement les gens se sont mobilisés avec lui contre Bolloré... » (Paul-Edouard, élu au CSE et représentant syndical STJV à Ubisoft, discussion dans un café le jour de la grève chez Ubisoft, 27/01/2023).

L'antagonisme semble alors davantage porté du côté des salarié.es contre un actionnariat « étranger » plutôt que contre le patronat « maison ».

L'organisation du travail, l'intermédiation par les outils numériques et la diversité de la main-d'œuvre – c'est-à-dire la composition et la structuration du travail productif – fonctionnent comme des mises au travail assez efficaces. La flexibilité et la souplesse de l'activité empêchent la structuration d'un antagonisme à l'origine de la contestation, de même que le collectif de travail peine à se former en l'absence d'identité commune.

¹²⁹ Bénis, Olivier. 2018. « Ubisoft, un “Game Over” lucratif pour Vincent Bolloré ». *France Inter*. <https://www.radiofrance.fr/franceinter/ubisoft-un-game-over-lucratif-pour-vincent-bollore-8313682> (14 septembre 2025).

II. Une organisation du travail qui produit des rapports au travail individualisés

Ce que la description de la « composition de classe » permet de montrer, dans un second temps, c'est que les travailleur.ses sont à la fois peu disposés et peu encouragés par l'organisation productive à se penser comme un collectif de travail au destin commun. L'invisibilité du donneur d'ordre va également dans le sens d'une absence d'antagonisme. En soumettant le travail aux logiques du capital, l'organisation du travail produit des formes des formes de contrôle des travailleur.ses qui ont des effets sur les subjectivations du travail qui vont dans le sens d'une individualisation. Si le mécanisme d'individualisation de la société (Elias, 1991 ; Molénat, 2006 ; Le Bart, 2008) est une tendance très largement décrite par les sciences sociales, ces secteurs professionnels organisent cette atomisation qui se manifeste de manière particulièrement exacerbée. Ce sont les subjectivités politiques au travail qui semblent atteintes – à la fois dans le rapport à soi-même et aux autres – par l'isolement des individus qui vont jusqu'à l'incorporer et se le réapproprier positivement.

L'autonomie au travail comme garantie de liberté individuelle produit des mécanismes d'auto-exploitation justifiés par des rapports au travail et de représentations politiques individualisés (2.1). En ce sens, la « composition politique » des travailleur.ses semble davantage aller vers une défense individuelle de son ascension sociale que vers une lutte collective fondée sur une identité de classe (Chauvel, 2001). Les politiques d'embauche et de rémunération semblent, en ce sens, être des outils particulièrement efficaces de mobilisation de la main-d'œuvre permettant l'extraction de plus-value par les entreprises (2.2).

II.1. Une autonomie qui permet l'auto-exploitation

Dans les secteurs étudiés, l'individualisation correspond davantage au processus d'individuation. Pour Stéphane Le Lay, ce processus davantage « positif » est à distinguer de du repli que Schwartz (1989) décrit comme une « fermeture privative par « insularité » » (Le Lay, 2003 : 31) issue de contraintes et de manques. À l'inverse, l'individuation peut se traduire par le « développement de l'individualité, comme source humaine d'autonomie passant progressivement d'une dépendance marquée à l'égard des forces intégratives holistes à une interdépendance plus grande entre ces différents niveaux d'intégration » (idem). Lorsqu'elle est

synonyme d'indépendance et d'autonomie, l'individuation est perçue comme positive par les individus qui la valorisent et l'intègrent à leur identité professionnelle.

II.1.1. Auto-entrepreneur.ses et défiance vis-à-vis de l'État et du salariat : une « éthique de l'indépendance »

Le cas des livreur.ses est, de manière peu surprenante, particulièrement emblématique à cet égard ; statutairement indépendants, ils et elles sont contraintes de se vivre comme tels. Le régime d'auto-entrepreneur n'est pas qu'un outil managérial, il est également un « dispositif porteur de normes et porté par des discours » (Abdelnour, 2017 : 290). La « culture politique » des indépendants reposerait sur l'expression d'un attachement à la liberté d'entreprendre et à l'initiative individuelle contre l'État (Mayer, 1986). S'interrogeant sur l'adhésion politique au régime de création d'entreprise des micro-entrepreneurs, dont les *habitus* économiques et politiques semblent *a priori* désaccordés avec cette démarche, Sarah Abdelnour constate que « l'adoption du régime semble alors entrer en résonance avec des dispositions politiques favorables, correspondant pour le dire rapidement à une « idéologie dominante » de promotion de l'initiative individuelle et de stigmatisation de l'« assistanat » » (Abdelnour, 2017 : 290).

À l'instar des plateformes qui valorisent la liberté d'entreprise et la flexibilité lors de leurs campagnes promotionnelles, les coursier.es mettent en avant la flexibilité horaire, l'absence de hiérarchie et l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur activité (Lebas, 2019). Ces avantages sont construits en opposition au salariat tel qu'il est perçu – négativement – par les livreur.ses, et ce alors même qu'une partie n'y a pas été confrontée et méconnaissent les protections qu'il apporte (Jan, 2018).

Le salariat peut être rejeté parce qu'il est associé à des emplois dévalorisés (équipier chez McDonald's par exemple) parmi les différents postes subalternes qui s'offrent à des travailleur.ses précaires et peu qualifiés (Jan, 2018 ; Lebas, 2019). D'autres ont des profils davantage « entrepreneuriaux » et correspondent au rapport « professionnel » à l'activité décrit précédemment. Ils et elles sont nombreux.ses à développer divers projets – souvent en lien avec la livraison – au nom de la liberté d'entreprendre et parce que les démarches de création d'entreprises sont facilitées par la possession de leur micro-entreprise. Samuel, Fabien ou Lyes, trois livreurs lillois depuis 2016, ont chacun développé des activités de prestation de service de livraison auprès de restaurateurs ou de boutiques tout en souhaitant développer des applications

de services (livraison, test d'applications digitales). Ils n'envisagent pas le salariat comme une possibilité dans le domaine de la logistique. Ainsi, Lyes, ancien étudiant en marketing, met en avant lors de l'entretien ses connaissances en économie. Lorsque je lui demande si le salariat l'attire, il commence par me répondre que dans son précédent emploi salarié à un poste de bureau dans le « *business to business* », il était forcé de mentir aux client.es et n'aimait pas ce domaine « fourbe ». Ensuite, plutôt que de se positionner favorablement vis-à-vis du statut d'emploi, c'est au nom des lois de l'économie et du secteur d'activité qu'il rejette le salariat :

« Non, non, non en tant que salarié non, non, non pas du tout. Je sais très bien que...bah ça reste de la logistique. Donc la logistique à rentabiliser c'est... c'est du domaine du rêve et du coup je sais que tous les contrats qui seront proposés ça sera payé au lance-pierre et faudrait être plus productif que le patron lui-même en quelque sorte. » (Entretien avec Lyes, 30 ans, ancien prestataire pour Coursiers de Flandres et livreur de plateforme, le 23/10/2021).

Finalement, c'est également au nom du maintien de sa liberté que ne permettrait pas le salariat que Lyes m'explique continuer à être livreur de plateforme à temps plein, tout en développant divers projets entrepreneuriaux dans le domaine de la « tech » en parallèle :

« Je veux pas faire du salariat. En salariat ça ça embauche beaucoup mais après c'est... je pense que revenir derrière un bureau ça va beaucoup me poser de problèmes parce que j'ai pas envie d'avoir des horaires imposés ou quoi que ce soit. Parce que j'aime bien ma liberté en quelque sorte (rires) » (Entretien avec Lyes, 30 ans, ancien prestataire pour Coursiers de Flandres et livreur de plateforme, le 23/10/2021).

Guidés par une logique de revenus – là encore mise en avant par les plateformes qui promettent des revenus rapides et élevés – leur calcul économique est pensé « essentiellement en termes de revenu net, sans véritablement se soucier des cotisations versées et ne se [projetant] pas à long terme dans l'avenir » (Jan, 2018 :11). Leur indépendance statutaire les pousse en effet à considérer leur rémunération comme un chiffre d'affaires, sur lequel ils et elles sont « taxé.es » par l'URSSAF, ce qui diminue leur rémunération.

S'expriment alors des discours critiques envers les prélèvements obligatoires (les « charges » ou les « impôts ») qui témoignent du rapport de défiance face à l'État caractéristique des petits indépendants (Mayer, 1986) et que le recours au régime, en modifiant les pratiques de travail et de rémunération, participe à construire (Abdelnour, 2017). Sur un groupe

Whatsapp¹³⁰, la critique des cotisations sociales semble faire consensus entre plusieurs livreur.ses, qui se sentent solidaires des autres travailleur.ses indépendant.es et proposent de s'organiser avec des organismes de défense du patronat :

« Islem Livreur Lyon : Moi je pense que l'on devrait tous se rejoindre dans le but d'une action au niveau du gouvernement pour être reconnu et avoir des droits en terme de sécurité sociale ect et surtt une baisse des cotisations avec l'URSSAF. On bloque une semaine devant le sénat ou l'Elysée la on sera entendu »

Jerome Livreur : Je suis d'accord avec toi il faudrait aussi voir pour des auto-entrepreneurs les charges sont énormément élevé. Et peut de droit

Islem Livreur Lyon: Les charges sont trop élevé entre sa et message on touche une paie d'intérimaires après c'est pas péjoratif ce que je dis mais au vue des heures de travail pour certains c de l'exploitation par l'état et Uber

Aurelien Livreur : Les amis pour s'attaquer aux cotisations de l'URSSAF, il faudrait que tous les secteurs concernés et non concerné nous soutiennent (les paysans, les artisans, les artistes ...)

Jerome Livreur : Oui énormément

Aurelien Livreur Issoire : Faudrait qu'on rameute tous les indépendants (peu importe le métier) et les patrons SA , le MEDEF, et là on pourrait

Islem Livreur Lyon : Oui de toute en tant que non salarié on a tous le même combat à ce niveau là. »

Alors qu'ils ont conscience de ne pas être aussi protégés que les salarié.es (les livreur.ses ne perçoivent pas d'arrêt de travail, ont peu de droits concernant les arrêts maladie et doivent souscrire à des mutuelles privées), l'État n'est pas une ressource vers laquelle se tourner et est mis à distance. Pour Sarah Abdelnour, le dispositif de micro-entreprise participe d'un désengagement des individus des structures collectives (2017, op.cit.). De plus, leur rapport aux prélèvements sur leur chiffre d'affaires est caractéristique du faible « consentement à l'impôt » (Spire, 2018) des classes populaires qui vivent la fiscalité comme une injustice mais aussi des indépendants dont Alexis Spire explique que la méfiance est alimentée par un sentiment de ne

¹³⁰ En octobre 2023, un groupe Whatsapp est créé par un livreur.se responsable syndical de la CGT afin de coordonner des mouvements de grève suite à un mouvement « spontané » débuté dans des villes périphériques du Nord. Sur ce groupe, sont ajoutés *via* des réseaux militants, professionnels ou affinitaires des livreur.ses de différentes villes mécontents des plateformes. S'ensuivent de nombreuses discussions sur les stratégies et les mots d'ordre à adopter pour peser face aux plateformes ; l'observation de ce groupe virtuel a été particulièrement utile pour mettre à jour les différents positionnements et représentations entre travailleurs. La limite étant que les pseudos et l'anonymat des participants ne permettent pas de situer socialement ces discours.

pas percevoir de prestations à la hauteur des cotisations versées (Spire, 2018). Leur mécompréhension règles fiscales complexes et leur distance à l'État a pour conséquences que certains se pensent même en dehors des mécanismes de protection sociale ; un livreur explique « ne pas avoir le droit à la sécu ». Il pense que ses cotisations ne lui apportent pas de protection, car pour lui : « *c'est pas l'Urssaf qui paye nos retraites et notre chômage, ils versent tout notre argent aux sociétés actionnaires nous on a rien dessus* »¹³¹. À la protection sociale est préférée la protection individuelle : un livreur explique sur le groupe Whatsapp des livreur.ses mobilisés « ne pas attendre de la France pour sa retraite ».

Par ailleurs conscients que les plateformes, elles, s'exonèrent de ces cotisations – un livreur écrit par exemple sur le groupe Whatsapp « *Je pense que c'est nous qui payons les charges de Uber 🤔* » - une partie accepte ces règles fiscales, comme les lois du marché, sur le mode « à prendre ou à laisser » (Mias, 2018 : 3). Ils et elles sont une majorité à considérer que si les règles fiscales « justes » s'appliquaient – si les plateformes s'acquittaient des cotisations patronales – celles-ci devraient quitter le marché national. La cotisation est bien, comme Alexis Spire l'écrivait à propos de l'impôt, un facteur « doublement pénalisant » puisqu'il est à la fois une « dépense individuelle supplémentaire » et un « risque d'incitation aux délocalisations et à la destruction d'emploi » (p. 82). Dans la suite de la discussion précédente sur les « charges » versées à l'Urssaf, le responsable CGT administrateur du groupe intervient pour rappeler que les cotisations versées à l'Urssaf servent à financer les retraites de leurs parents ainsi que les diverses protections sociales. La solution, pour lui et la CGT, est de faire cotiser les plateformes aux caisses de la sécurité sociale. Un livreur lui répond point par point et conclut :

« Très belle réflexion si les plateformes versaient des cotisations ça permettrait de financer notre couverture sociale en termes de maladie /accident / mutuelle. Mais le problème et dites-moi si je me trompe : les plateformes à l'heure actuelle sont nos clients et pas nos employeurs. Un client n'a pas à verser de cotisations "employeur". Alors je sais certains diront et militent pour cela, on est assimilé à des salariés : Faux. Pour qu'on soit salariés il faut qu'il y ait un lien de subordination et pour cela il faut entre autres qu'on reçoive des ordres de la part d'Uber ou Deliveroo. »

¹³¹ [10/11/2023 08:24:58] Aurélien Livreur Issoire. Données extraites d'une conversation Whatsapp « Infos Livreurs - CGT ».

Ce livreur reprend les catégories juridiques servant à qualifier la relation salariale au regard de l'existence d'un lien de subordination. On peut supposer que les précédentes requalifications, comme l'arrêt du 28 novembre 2018 de la Cour de cassation qualifiant la relation contractuelle entre un livreur et la plateforme Take Eat Easy de contrat de travail, ont eu une portée suffisante pour être connues des travailleur.ses eux-mêmes. Or, pour lui, les conditions d'exercice de son activité ne correspondent pas à une relation salariale ; il se sent libre et considère que les contraintes qu'il subit sont celles inhérentes à une relation commerciale :

« Perso depuis 5 ans que je livre je n'ai jamais reçu aucune directive des plateformes. Je me sens totalement libre d'exercer mes prestations sans aucune contrainte imposée. Alors je sais il y a les fermetures de comptes arbitraires. Pour moi ce n'est pas comme un pouvoir de sanction d'un employeur envers un salarié. C'est juste le droit/pouvoir d'un client envers un prestataire qui ne lui convient plus. C'est comme 1 client qui fait appel au même maçon depuis des années et qui du jour au lendemain décidé de changer de maçon. Il est dans son droit et il n'a pas à donner de justification au premier. »¹³²

Certain.es livreur.ses restent attaché.es à une vision entrepreneuriale de leur activité et peinent à se percevoir comme salariés ; là encore, Jean-Damien se compare à un artisan en mettant à distance la figure du salarié. La justification de situations de salariat déguisé peut également être le fait, comme l'observe Sarah Abdelnour chez différents profils de micro-entrepreneurs, d'un renoncement à la recherche d'une amélioration de la situation d'emploi ; le recours à la « débrouille » individuelle permet alors de pallier les fragilités de l'emploi salarié (Abdelnour, 2017). C'est ce qui pousse les livreur.ses à affirmer que les plateformes ne survivraient pas à des requalifications généralisées puisque le salariat déguisé est nécessaire à leur pérennité économique.

Ces profils « entrepreneuriaux » mettent même en avant leur attirance pour des formes de performativité au travail. Cette « rationalité instrumentale relative à la productivité » (Lemozy, Le Lay, 2021a) amène les livreur.ses à valoriser la flexibilité horaire au nom de la capacité à « travailler plus pour gagner plus ». Pour Fabien Lemozy et Stéphane Le Lay, on assiste à un « jeu productif » à la manière d'un *making-out* (Burawoy, 2015) qui se manifeste par des

¹³² [10/11/2023 10:40:33] Jean-Damien Livreur Lyon. Données extraites d'une conversation Whatsapp « Infos Livreurs – CGT ».

pratiques d'auto-accélération qui permettent d'exploiter la souffrance de l'activité en l'orientant dans l'activité. Plus simplement, rouler très vite et griller des feux rouges permet de neutraliser ses pensées en les orientant vers un dépassement de soi physique. Lyes explique son rapport au travail de livraison dans des termes là encore très entrepreneuriaux et valorisant cette possibilité d'accélérer et de se dépasser sans compter ses heures :

« C'était un hyper hobby et ça a fait une espèce d'effet accélérateur donc je suis arrivé sur le truc, j'ai bien aimé le concept-business en quelque sorte et c'était euh c'était un peu performance où plus tu travailles où plus tu gagnes, etc. » (Entretien avec Lyes, 30 ans, ancien prestataire pour Coursiers de Flandres et livreur de plateforme, le 23/10/2021).

Ces formes d'auto-exploitation sont décrites par Nathan Ferret, reprenant à son compte l'analyse de Sarah Abdelnour à propos des micro-entrepreneurs, comme « un concept [qui] est toujours attaché à la catégorie des travailleurs indépendants, et désigne pareillement une intensification du travail d'auto-entrepreneur justifié par la prétendue « libération » du salariat que ce statut permettrait : l'auto-exploitation serait le moyen d'éviter la subordination salariale formelle, mais par l'intériorisation de sa contrainte productiviste faisant de l'auto-entrepreneur son propre capitaliste, et de sa vie entière une entreprise. » (Ferret, 2017 :).

Si on peut supposer que cette valorisation de l'entrepreneuriat est en partie le fait d'immigrés venus faire leurs études en France avec des aspirations à une ascension sociale, il faut néanmoins porter l'attention aux origines sociales de ces derniers. Si je ne connais pas les trajectoires des livreurs présents sur le groupe Whatsapp, le cas de Lyes permet de saisir son rapport à l'entreprise depuis les configurations de son foyer d'origine. Ses deux parents vivent toujours en Algérie, où il a grandi, n'arrivant en France que pour ses études supérieures. Avec un père ingénieur en chaîne de montage chargé de superviser la mise en œuvre de chantiers via des missions de *consulting* et une mère secrétaire de direction dont les frères étaient tous « des businessmen », il appartient aux classes supérieures algériennes et se rapproche des milieux entrepreneuriaux.

Le cas de Fabien – monteur de vélo chez Decathlon puis livreur de plateforme de 2016 à 2019, réparateur à domicile et aujourd'hui coursier à son compte associé à Coursiers de Flandres - est différent. Sa trajectoire est celle d'un enfant de classe populaire : il grandit dans un milieu rural seul avec sa mère, ancienne employée titulaire d'un bac professionnel en invalidité suite à un accident du travail et abandonne ses études en master au profit de son hobby, le vélo. Les

plateformes ont été l'occasion pour lui de sortir du salariat chez Decathlon, après avoir été mécanicien et vendeur, et de travailler en extérieur, de manière plus libre. C'est d'ailleurs parce que les plateformes ont en quelque sorte « rompu ce contrat » qu'il a cessé d'y travailler :

« J'ai fini par les [les plateformes] quitter en 2019... mi... moitié 2019. Et entre guillemets, je l'ai pas fait de mon « propre chef » parce que j'ai laissé... ils avaient instauré un nouveau système, il y avait des attestations à leur communiquer et j'étais absolument pas d'accord avec ce truc. Moi j'estimais qu'il y avait aucune justification à fournir comme quoi on était en règle avec nos propres cotisations sociales ou autres. C'est pas à eux de gérer ça. »

CL : *C'est l'Urssaf.*

Fabien : *Voilà et c'est à chacun, les coursiers, d'être en accord avec ça, mais c'est en aucun cas à eux de dire : « Voilà, vous nous fournissez ça pour nous prouver que vous êtes... »* (Entretien avec Fabien, 33 ans, livreur chez Coursiers de Flandres et à son compte, le 26/10/2021)

Comme Samuel précédemment mentionné, ces livreurs envisagent leur relation avec les plateformes de manière contractuelle et s'attendent à ce que celles-ci respectent leur « part du contrat ». La vision de soi comme entrepreneur devient indépendante des plateformes et est intégrée comme définition de soi ; ce qui pousse ces jeunes hommes à se lancer dans diverses aventures entrepreneuriales, comme Fabien qui négocie des contrats individuellement avec des restaurateurs et des fleuristes ou Samuel qui tente de lancer une application d'échanges de repas entre restaurateurs.

II.1.2. Le jeu vidéo : une « identité professionnelle idéologique »

Au sujet du secteur du jeu vidéo, Nathan Ferret parle d'« identité professionnelle idéologique » dans l'industrie française qui repose, selon lui, sur une singularisation extrême des individus qui génère une éthique faiblement universalisante (Ferret, 2019). Il ajoute que « le développeur est présenté comme fondamentalement singulier, fait de besoins d'authenticité qui lui appartiennent singulièrement et ne pouvant de la sorte n'être assouvis que par lui-même et par son activité vidéoludique, cette dernière correspondant à une réalisation de soi » (Ferret, 2019 : 102). La mobilisation de la main-d'œuvre dans le secteur du jeu vidéo se fait autour de la rhétorique du « métier-passion » (Harvey, Sheperd, 2016 ; Rambach, Rambach, 2001) ; les

développeur.ses de jeux, qui sont en très grande majorité des joueur.ses, incorporent des « dispositions à l'auto-exploitation » (Ferret, op.cit : 4) notamment du fait de « la possibilité de gratifications symboliques pour le surtravail » (Ferret, 2019 : 4). L'industrie du jeu vidéo, par la valorisation de la passion, produit une domination (par la mise au travail), masque l'exploitation (en invisibilisant le travail qui est présenté comme un loisir) et produit une vision du monde commune productrice d'une identité collective et individuelle ; la culture « geek » valorisant l'autodidaxie (Dupuy, Sarfati, 2022). Ophélie insiste sur ce caractère total du jeu dans la vie des développeur.ses, qui justifie l'intensification du travail :

« Les personnes qui travaillent dans le jeu vidéo, souvent c'est des gens qui sont très gamers et leur passion dans la vie, c'est les jeux vidéo et rien d'autre. Et du coup, on vit, on dort, on boit, on mange jeux vidéo tous les jours, on fait ça comme travail, on fait ça comme divertissement pour oublier le travail et du coup, ça a un côté bah de toute façon c'est ta vie donc j'en ai rien à foutre. Enfin qu'est-ce que ça change que tu rentres chez toi à 20 h ou à 2 h du matin? Tu feras des jeux vidéo dans tous les cas. Et ça a un côté aussi ben si quand il y a beaucoup de personnes qui sont épuisées par le travail et qui devraient arrêter en fait tout simplement de travailler pour prendre un arrêt. Mais le truc c'est que si elles arrêtent de travailler, elles ont plus rien à côté. » (Entretien avec Ophélie, 23 ans, technical artist à Lyon, le 16/03/2021).

On l'a dit plus tôt, le travail « passionné » des développeurs guidé par l'envie de produire un « beau jeu » à destination des joueur.ses en tant que joueur.ses, et non en tant que client.es (Ferret, 2019), est exploité à des fins marchandes et d'accumulation capitaliste. L'identité professionnelle des travailleur.ses du jeu vidéo est construite autour d'une sous-culture « geek » qui est mobilisée par les employeur.ses sous la forme de gratifications symboliques. Nathan Ferret (2019) montre comment la possibilité de venir au travail avec des tenues décontractées, d'afficher l'authenticité de son identité de passionné en arborant des tee-shirts affichant des références culturelles issues de la culture geek, la possibilité de jouer sur son lieu de travail ou encore la présence de « goodies » fonctionnent comme des gratifications symboliques et rendent acceptables les faibles rémunérations. Cela peut paraître anecdotique, mais il est assez frappant d'observer que même lors des piquets de grève observés, un grand nombre de travailleur.ses arboraient des *sweatshirts* fournis par l'entreprise à l'effigie du jeu sur lequel ils et elles travaillaient ou avaient travaillé.

Lorsque je questionne Nathan au sujet de son *sweatshirt* représentant *Super Mario Bros*, le jour d'une Assemblée générale¹³³, celui-ci me dit, gêné, qu'il est quand même fier d'avoir pu travailler avec Nintendo sur ce jeu emblématique. Par ailleurs, parmi l'espace social des joueur.ses, la position de développeur.se est une gratification pour ceux et celles qui ont « accès aux coulisses ». Cette passion commune et ce partage de références culturelles permet de créer une bonne ambiance de travail, que le management cultive par la mise en place de méthodes de *team building* ou l'organisation d'événements internes à l'entreprise. Par exemple, des enquêté.es m'expliquent qu'Ubisoft organise des soirées festives le jour de la sortie de chaque jeu, où toutes les équipes sont invitées à venir tester le jeu produit¹³⁴. Nathan, très critique de ces méthodes, considère qu'elles participent à des formes d'emprise sur les travailleur.ses :

« Tu sais dans les méthodes de management actuelles, il y a beaucoup un truc qu'on constate qui est : on essaye de faire en sorte que toute ta vie passe par la boîte. Tu sais, on va dire « bah tiens, tu peux avoir des tarifs à la salle de sport à côté de la boîte » donc du coup tout le monde va aller faire son sport au même endroit que les autres gens de la boîte, tu peux avoir accès à tel ou tel loisir et tout organisé par le CE ou des trucs comme ça. Et du coup en fait, les gens prennent aussi vachement l'habitude de ne vivre que dans le cadre de la boîte. Et du coup t'as une emprise quand même sur les individus qui est très forte au sein de l'entreprise. » (Entretien avec Nathan, 32 ans, game designer, le 1/06/2021)

La qualité de joueuse est particulièrement mise en avant par Marie, travailleuse *free-lance* en marketing, qui explique avoir trouvé son premier stage grâce à un fort investissement, entraînant des formes de travail gratuit, autour d'un jeu. C'est d'ailleurs la connaissance du jeu davantage que ses compétences en marketing qui lui auraient permis d'être embauchée par cette entreprise :

« Je me suis retrouvé à faire un stage dans une entreprise du jeu vidéo, puisque c'était vraiment mon objectif : travailler dans le jeu vidéo. C'était un peu particulier parce que c'était une entreprise qui s'appelle Ankama, qui fait un jeu en ligne auquel je jouais beaucoup depuis mes années lycée. J'étais très très investie dans ce jeu-là, j'y passais

¹³³ Discussion dans un café le jour de la grève chez Ubisoft, 27/01/2023.

¹³⁴ Observation du piquet de grève devant le siège d'Ubisoft le 15/10/2024.

beaucoup de temps, je faisais des choses en bénévolat à côté où j'animais un web radio dédiée à cette entreprise, j'allais aux conventions où je rencontrais les personnes de l'équipe, et cætera. Du coup, grâce à ces connexions j'ai réussi à obtenir un stage dans cette entreprise, je crois que c'était Assistante chef de projet dans leur partie vidéo. En fait j'imaginai de nouveaux concepts vidéo pour leur chaîne Youtube et j'aidais à la réalisation, j'ai même fini par être devant la caméra. J'ai fait ce stage-là en 2010, de février à août, si je ne me plante pas. Suite à ça, je ne savais pas trop quoi faire, je me tâtais à reprendre mes études et au final ils m'ont proposé un job dans la partie marketing, qui venait d'ouvrir, parce que même si je n'avais pas vraiment fait de marketing durant mes études, ils avaient besoin de quelqu'un qui connaisse bien le jeu pour épauler la personne du marketing qui, elle, ne s'y connaissait qu'en marketing. » (Entretien avec Marie, 28 ans, chargée de marketing, le 12/06/2021)

Si être joueur.se n'est pas, pour Marie, une obligation pour travailler dans ce secteur, cela a été un avantage pour elle, au regard de son poste de cheffe de produit, pour nouer de bonnes relations avec les équipes de production lorsqu'elle travaillait chez Ankama. Elle considère que son identité de joueuse lui a permis de prendre des décisions « pour le bien du jeu » davantage qu'au nom de rationalités économiques :

« Souvent le marketing ça va être un peu compétition avec l'équipe de jeu, parce qu'il y a encore beaucoup pour certains que le marketing peut avoir un impact négatif sur le jeu, il va pouvoir décider de « il faut mettre ça et pas ça » juste pour avoir plus d'argent. [...] Mais moi vu que j'étais une joueuse en fait, ça m'arrivait souvent d'être plutôt du côté de l'équipe et dire « oui ça on peut le faire, ça rapporterait de l'argent, mais c'est néfaste pour le jeu sur le long terme. » » (Entretien avec Marie, 28 ans, chargée de marketing, le 12/06/2021).

La volonté de réaliser un travail bien fait, qu'on a également décrite chez certain.es livreur.ses à deux roues, est ici guidée par l'envie de créer un « beau jeu », en mobilisant son identité de joueur.se. Il s'agit là d'un autre type de gratification symbolique qui ne reconnaît pas le travail passionné « autrement que comme travail gratuit, travail effectué par le travailleur pour lui-même et non pour l'entreprise » (Ferret, 2019 : 34). Ainsi, le temps de travail déborde sur le hors-travail, notamment lors de la pratique individuelle du jeu comme loisir qui devient un moment d'inspiration créative. Mathis, *level designer* chez Ankama, m'explique les changements dans sa pratique du jeu depuis qu'il est professionnel de ce secteur. Pour lui, travailler comme *level designer* :

« Ça me permet de voir aussi, d'extrapoler sur comment ça, ça pourrait être fait et qu'est-ce qui pourrait être amélioré. Ça me permet de me dire « en fait, ça, c'est une bonne idée. Si je devais faire un jeu comme ça, je pense que je referais ça ou je changerais ça ».

(Entretien avec Mathis, 33 ans, level designer, Lille, le 12/12/2022)

Lorsque je lui demande s'il a l'impression de travailler lorsqu'il joue, il me répond par la négative :

« Non, c'est inspirant. Mais si je joue sur un jeu sur lequel je bosse, je pense qu'il va y avoir un regard professionnel de « Non, mais en fait, là, il y a des choses à faire. Et ça, il faut que je note et il faut que je revienne là-dessus. » Donc, non, je pense que c'est un des trucs qui me retient. » (Entretien avec Mathis, 33 ans, level designer, Lille, le 12/12/2022).

Il précise également ne pas trouver de plaisir à jouer aux jeux sur lesquels il a travaillé, tant du fait du type de jeux qui ne correspondent pas à ses goûts que par une volonté de maintenir une séparation entre travail et loisir.

Pour Xavier, l'une des manières de ne pas faire d'heures supplémentaires consiste à « renoncer à toute ambition créative ». En effet, la fin (produire un beau jeu) justifierait les moyens, c'est-à-dire l'intensification et l'extension du temps de travail notamment par la pratique du *crunch* (dont il précise bien qu'il s'agit d'heures supplémentaires imposées non-payées) :

« Si tu t'arranges pour jamais trop avoir d'ambitions et que tu dis « non mais voilà » enfin d'ambition même créative tu vois. À un moment tu vois en tant que concepteur de jeux vidéo, y a un moment où on va faire ce que j'écris, et quand j'écris ça implique des choses moi je me rends compte de ce que j'écris, de ce que ça peut représenter dans la prod. Donc à un moment tu te dis « est-ce que j'ai vraiment envie moi de m'imposer des heures sup ou d'imposer des heures sup aux autres ? » bah je sais pas trop. » (Entretien avec Xavier, 37 ans, game designer, Paris, le 11/09/2021).

Pour Nathan Ferret, puisque ces heures ne sont pas rémunérées, la motivation ne peut être économique et relève donc d'un mécanisme d'auto-exploitation. Pour lui, la passion tend à faire du travail l'élément de réalisation de soi. Observant une « subjectivation de l'entreprise », Nathan Ferret constate que la passion « relève de dispositions qui, déniaient au travail vidéoludique le statut de travail, ne correspondent pas à une intériorisation de la logique salariale d'entreprise, mais qui au contraire remplacent cette logique sur le lieu de travail même

par la logique de l'épanouissement de soi : la vie au studio devient la vie intime, et le projet du jeu devient l'extension de la subjectivité authentique des développeurs. » (Ferret, 2019 : 43). La « routinisation des heures non-rémunérées », qui est devenue une attente de la part des employeur.ses qui rendent le *crunch* quasi obligatoire, est la définition classique de l'exploitation (Dyer-Witheford, de Peuter 2009 : 59).

La mise en avant de la qualité de joueur.se doit cependant être inscrite dans les dynamiques sociales au travail et notamment de genre. Le fait que Marie se sente obligée de s'affirmer comme joueuse peut être compris comme une manière de se légitimer dans un milieu très largement masculin. C'est la réaction assez vive de Xavier lors de notre entretien – alors que je lui donne l'exemple de Marie pour parler de passion du jeu – qui m'amène à considérer cet angle des divisions genrées du travail :

« CL : Parce que j'avais rencontré une commerciale qui apparemment est une bonne joueuse et qui justement me disait qu'elle mettait ça en avant, que certes elle était commerciale mais qu'elle s'y connaissait en jeux vidéo mais qu'apparemment c'était plutôt rare.

M : Ouais effectivement ça peut être bien pour un commercial de dire « je connais mon secteur » mais après tu peux aussi le voir par le sexisme de l'industrie qui serait de dire « attention c'est une meuf donc elle doit aussi justifier qu'elle connaît le jeu vidéo ». Ce qui est quand même une attaque super classique contre toutes les meufs de l'industrie. Tu demandes à n'importe quelle meuf à un moment on leur demande « non mais toi t'es pas vraiment une joueuse ». T'as genre des milliers de témoignages là-dessus. » (Entretien avec Xavier, 37 ans, game designer, Paris, le 11/09/2021)

Si les hommes n'ont pas à se légitimer en tant que joueurs, la qualité de joueur.se elle-même suit des logiques genrées, selon le type de jeu pratiqué par exemple. Ophélie témoigne de ses difficultés à s'intégrer dans son école du fait d'une pratique de jeu jugée « différente » qui entraîne chez elle un sentiment d'imposture qu'elle a tenté de compenser par la pratique forcée de jeux plus grand public, a fortiori des jeux de combat mettant en scène les normes masculines de virilité et d'usage de la violence :

« M : Durant mes études, c'était un truc qui, je pense, a vachement accentué mon syndrome de l'imposteur où en gros en mode. En fait des jeux auxquels j'ai joué avant d'arriver à l'école, ce n'était pas les jeux classiques dont on parlait. J'avais des références

qui étaient très différentes de celles des autres, enfin surtout des mecs. Et du coup, ça me donnait l'impression que je n'avais jamais joué à rien avant d'arriver à l'école. Ce qui est faux, mais c'était l'impression que ça me donnait. Du coup, j'ai fait... Je pense que je me suis vachement forcée, dans les premières années de l'école, à jouer, à toutes les références dont ils me parlaient un peu pour rattraper.

CL : C'est quoi par exemple, les jeux dont vous parliez ? Genre des jeux de bagarre ?

M : Oui ben oui en vrai : Doom, Megaman, mais tous les classiques de jeux, de jeux de combat auxquels je n'avais pas joué parce que ça m'intéressait pas en fait, et je me suis un peu forcé à y jouer. Et puis à un moment, je pense à peu près la même période où j'ai dit « non mais 90 heures semaine c'est pas possible ». Je me suis dit « non mais en fait les jeux de combat j'aime pas ça, stop, c'est pas possible. » (Entretien avec Ophélie, 23 ans, technical artist à Lyon, le 16/03/2021)

En effet, la littérature sur les pratiques sexuées du jeu vidéo montre que si le jeu vidéo est une pratique hégémonique à l'adolescence, celle-ci est différenciée entre filles et garçons : ces dernières ont une pratique moins intense et moins diversifiée mais surtout, le genre de jeux préféré est différent. Les jeux de tirs, les jeux de stratégie en temps réel, les jeux de combat et les jeux multijoueur.ses en ligne, sont les moins pratiqués par les filles (moins de 12 % d'entre elles), et le sont au moins modérément par les garçons (27,5 % pour les jeux de stratégie, 63 % pour les jeux de tir) (Coavoux, 2019). Le pôle de genres de jeux vidéo au public majoritaire féminin est composé de jeux de danse, de musique, de gestion, de plateforme, de puzzle, et jeux « classiques » (Lignon, 2013a). Les préférences d'Ophélie sont tournées vers des jeux narratifs, davantage issus de studios indépendants, là où les autres étudiant.es discutaient du classique jeu de combat *Street Fighter*¹³⁵ développé par le japonais *Capcom* :

« Moi, je joue plutôt des jeux d'enquête, des jeux narratifs genre Johnny, mon jeu préféré de tout le temps. J'ai beaucoup aimé Cross story, c'est un jeu où t'as une interface avec une base de données de vidéos et tu dois chercher parmi les vidéos des indices pour constituer une histoire. Voilà ce genre de jeu. Et j'ai un peu plongé aussi dans le monde des jeux indépendants du coup j'ai aussi des références un peu par là genre Shortake,

¹³⁵ Puyo. 2009. « Street Fighter IV : c'est déjà un succès ». *Gamekult*. <https://www.gamekult.com/actualite/street-fighter-iv-c-est-deja-un-succes-74064.html> (18 septembre 2025).

Nice and bikes, ce genre de truc. » (Entretien avec Ophélie, 23 ans, *technical artist* à Lyon, le 16/03/2021)

Ces jeux sont délégitimés comme des « jeux pour filles » ; c'est ce qui a poussé Ophélie à changer sa pratique pour correspondre aux pratiques masculines hégémoniques. Pour Samuel Coavoux « les écarts genrés de pratiques du jeu vidéo à l'adolescence convergent vers la définition d'une pratique masculine tendancielle plus engagée, c'est-à-dire à la fois plus fréquente, plus intensive, et portant sur des genres de jeux considérés comme étant au cœur de l'identité de joueur, comme de « vrais » jeux vidéo » (Coavoux, 2019 : 37). Pour lui, les jeux vidéo constituent un élément de la culture masculine, dominante. De la même manière, le *crunch* entretient des normes de sociabilités masculines et participe à exclure les femmes – davantage en charge de la vie domestique et peu à même de partager des nuits avec leurs collègues masculins sur leur lieu de travail¹³⁶ – de l'industrie vidéoludique.

Si l'auto-exploitation est justifiée, dans le salariat, par la mobilisation d'un « travail-passion », on retrouve également dans le jeu vidéo des logiques similaires à celles observées chez les micro-entrepreneur.·es parmi les *free-lance*. Bien que le statut soit mobilisé dans des secteurs d'activité différents et par des travailleur.·es aux profils éloignés, l'indépendance dans le jeu vidéo crée des rapports entrepreneuriaux à l'activité. Si les indépendant.·es sont peu présents dans ce secteur¹³⁷, certain.·es des enquêté.·es ont eu recours à ce statut, souvent faute d'emploi salarié satisfaisant. Similairement à ce qu'on retrouve chez certain.·es livreur.·es faisant un usage « utilitariste » et ponctuel du statut de micro-entrepreneur (Lebas, 2019), le recours au statut de *free-lance* est présenté comme une étape transitoire – le temps de créer son propre jeu ou sa propre entreprise par exemple – qui s'est présentée aux enquêtés sous forme d'opportunités, sans qu'ils défendent ce statut *a priori*. Marie explique ne pas avoir choisi ce statut « par conviction » mais parce que cela lui permettait de vivre avec son conjoint agriculteur en Ardèche, région où il n'existe aucune entreprise de jeux vidéo et à une époque

¹³⁶ Camille Dupuy et François Sarfati font la même observation de l'exclusion des femmes des temps de travail et de sociabilités qui ont lieu la nuit à l'École 42, notamment du fait de harcèlement et d'agressions sexuelles. Voir. Dupuy, Sarfati, 2022.

¹³⁷ Il est difficile d'accéder à des données sur la part de *free-lance* dans le secteur du jeu vidéo où 75% des emplois sont en CDI, on sait cependant que d'après l'enquête de l'Observatoire de l'emploi du jeu vidéo conduite par l'AFJV (Agence Française pour le jeu vidéo) pour 2021, seuls 3% des offres de contrats pour l'année 2020 se font au statut de *free-lance*. Selon Jamie Woodcock, ils sont 14% au Royaume-Uni (Woodcock, 2016)

où le télétravail n'était pas systématiquement proposé. Pour Théo, le choix de créer une SAS avec des associés à la fin de ses études fait suite à une proposition d'un fonds de financement de jeux indépendants pour soutenir un jeu développé en groupe pour un projet de fin d'études dans son école. Le parcours de Julien est similaire : après une expérience dans l'un des plus gros studios français, il a souhaité éditer son propre jeu vidéo sur smartphone. Il a pour cela créé une auto-entreprise, et a utilisé ce statut après avoir constaté l'échec de la vente de ce jeu pour effectuer de petites missions, notamment auprès d'un des studios dans lesquels il avait effectué un stage. Le recours au statut d'indépendant peut être une réponse à l'insécurité du travail et le chantage à l'emploi que les enquêtés anticipent.

Le rapport « pragmatique » à sa future carrière est également alimenté par des dispositions professionnelles incorporées au cours des études dans des cursus spécifiques aux jeux vidéo, où se fait un apprentissage de la « dure réalité du monde du travail »¹³⁸ alimenté par des discours d'autonomie et un apprentissage par autodidaxie valorisé dans les écoles de jeu vidéo. Cette forme paradoxale de valorisation de soi doublée d'un grand sentiment d'insécurité quant à l'avenir explique cette saisie d'opportunité par Théo :

« Quand t'es junior dans le jeu vidéo, heu, en tant que game designer t'es petite-main, et c'est un peu compliqué parce que pendant des années on t'a vendu le fait que t'allais créer tes propres jeux vidéo, et moi j'avais côté de "putain on m'donne l'opportunité de, qu'on me donne plein d'argent pour que je fasse MON propre jeu vidéo" ». (Entretien avec Théo, 30 ans, game designer, le 29/03/2021).

Comme les livreur.ses, les enquêtés en *free-lance* valorisent principalement la liberté horaire :

« J'en pouvais plus, heu, de me rendre sur place, j'en pouvais plus d'bosser tous les jours, et en gros je voulais pouvoir gérer mon temps, et heu pouvoir garder la possibilité de créer mes propres projets, en tant que salarié c'est très compliqué, moi avec mon ancien studio j'avais été obligé d'leur envoyé des mails heu que j'puisse savoir si j'pouvais continuer ce projet étudiant un p'tit peu, même si j'travaillais pour eux, et

¹³⁸ Chapuis, Marius, et Erwan Cario. « Ecoles de jeu vidéo : « Je ne veux plus des humains, je veux des zombies » ». *Libération*. https://www.liberation.fr/culture/jeux-video/ecoles-de-jeu-video-je-ne-veux-plus-des-humains-je-veux-des-zombies-20210406_I2QZDI5VC5BTDDAZXPRXOK3DNA/ (18 septembre 2025).

j'voulais pas perdre cette liberté-là. » (Entretien avec Théo, 30 ans, game designer, le 29/03/2021)

Pour autant, cette disponibilité est le creuset pour une auto-exploitation consistant à travailler sans se fixer de limites horaires. Loin de « choisir ses horaires », Marie explique davantage les subir et travailler de manière intensive pour répondre aux demandes des clients. Lorsque je lui demande comment elle décide de ses horaires de travail, elle me répond :

« Ben dans la vie de tous les jours je n'en mets pas [des limites], ça m'arrive très régulièrement de travailler le week-end, aussi parce que des fois, en fait je sais que je n'ai pas été ultra efficace la semaine, je sais que je suis du genre je me lève tard et tout... du coup je vais me rattraper le week-end. Mais sinon ben les vacances... je m'autorise... j'ai quasiment jamais de vacances chez moi à rien faire, ça ça n'arrive pas. Je suis quelqu'un qui aime voyager donc là... (rires) je n'ai pas de vacances depuis un an globalement. (Hésitations.) En principe c'est plus ça, c'est plus je pars à l'étranger ou pars dans ma famille ou quoi et je me dis ben « cette semaine-là ça va être des "vacances" », si on me propose des projets avec des jeux ou des trucs qui sortent dans cette semaine-là je refuse, je dis que je ne peux pas mais après si pour d'autres trucs réguliers qui font appel à moi, ils me disent ben « il faut le faire » ben je dis okay, ça va me prendre quatre heures, je vais le faire le soir » (Entretien avec Marie, 28 ans, chargée de marketing, le 12/06/2021)

Si elle explique prendre peu de vacances, Marie considère également qu'elle ne peut pas refuser de projets et accepte donc de travailler, même pendant ses vacances :

« Je pense que je me mets un peu un poil la pression sur le... sur le « je ne veux pas leur refuser un truc », parce que s'il y a un gros truc qui tombe pendant que je suis en vacances, ça peut être vraiment dommageable que je sois pas là pour la France et en plus ça me porte préjudice pour ce projet-là dans la suite, donc je ne me l'autorise pas vraiment quoi. Alors que je sais qu'ils m'ont déjà dit « alors on sait que c'est... c'est super court en termes de délais, si tu peux pas y'à pas de problème on comprend, et cætera ». Donc même pendant mes vacances je ne déconnecte jamais. Ça m'est arrivé de déconnecter 3 jours je pense. » (Entretien avec Marie, 28 ans, chargée de marketing, le 12/06/2021)

Ce verbatim qui fait référence aux contrats négociés en témoigne, les *free-lance* rencontrés affirment disposer d'une grande autonomie dans leur travail, à rebours des formes de salariat déguisé dont ils et elles assurent qu'elles peuvent exister dans l'industrie lorsque les employeurs souhaitent contourner leurs obligations salariales. La mise au travail suit des

logiques propres à la nécessité de négocier ses propres contrats et de fidéliser plusieurs clients pour parvenir à un chiffre d'affaires jugé décent. On retrouve là l'exploitation propre aux indépendant.es chargés de créer leur propre emploi (Abdelnour, 2017).

Cependant, cette difficulté à se « déconnecter » n'est pas propre aux indépendant.es. Dans une lettre collective datée du 27 août 2024, les salarié.es en grève de l'entreprise Spiders écrivaient : *« par manque de processus de production robustes, les décisions peuvent être invalidées à tout moment, remettant en cause le travail effectué et causant des retours en arrière intempestifs. L'impossibilité de savoir si une information est valide, et si elle le sera encore demain, engendre confusion et frustration. Certain.es ont même peur de prendre des vacances et n'arrivent pas à s'y déconnecter réellement du travail, de peur que les plannings soient complètement changés en leur absence. »*¹³⁹ L'instabilité – des prises de décision ou des contrats – est un mode d'organisation du travail qui maintient les travailleur.ses en activité. On retrouve le « management par la peur » précédemment décrit dans l'univers de la livraison.

La réalisation de soi passant par la participation à la production d'une « œuvre », c'est souvent l'envie de « bien faire son travail » qui justifie la mise au travail ; que ce soit par l'acceptation des heures supplémentaires, on l'a vu, ou par l'identification à l'entreprise. Cette envie de « bien faire son travail » est également ce qui guide les enquêté.es dans leur choix de recourir au statut d'auto-entrepreneur. Pour Marie, travailler avec un seul client nuirait à ses capacités professionnelles et serait une atteinte à sa bonne conscience professionnelle. L'un de ses clients réguliers, satisfait de son travail, lui avait proposé une offre de CDI, qu'elle a refusé au nom de l'« efficacité » :

« Donc je sais que là, concrètement si je voulais un CDI je pense que je pourrais l'avoir. Mais non, ça ne m'intéresse pas, en plus je pense que je serais moins efficace. Quand tu travailles pour des petits studios, comme là le studio pour lequel je travaille 2 jours par semaine, c'est... ça rentre dans ces fameux quatre studios qui sort un jeu tous les 3/4 ans, là on a sorti jeu fin 2020, leur précédent jeu c'était été 2016 et en fait, ben en 4 ans et demi il y a plein de choses qui changent. Là, moi, avec mon statut je suis en relation avec plein de gens, du coup j'apprends plein de choses, mes relations je les maintiens puisqu'au lieu de parler aux journalistes tous les 4 ans ben je leur parle tous les mois, etc. Donc je

¹³⁹ « Lettre ouverte des travailleur.ses de Spiders à leur direction – STJV ». <https://www.stjv.fr/2024/08/lettre-ouverte-des-travailleur%E2%80%A7ses-de-spiders-a-leur-direction/> (8 août 2025).

pense que je serais moins efficace dans mon taf', sauf pour bosser pour une grosse boîte, mais les grosses boîtes j'ai pas envie en fait. » (Entretien avec Marie, 28 ans, chargée de marketing, le 12/06/2021).

De même que d'autres enquêtés expliquent être contraints dans leurs prises de décision par une hiérarchie incompétente, aux avis et choix volatiles, Théo expliquait avoir préféré la « liberté » car elle lui offrait de l'autonomie dans son travail. Faire le choix de l'indépendance, c'est donc maintenir son autonomie, qui est la garantie d'un « travail bien fait » pour des joueur.ses passionné.es désireux.ses d'offrir une bonne qualité de jeux.

La double qualité de joueur.se et de travailleur.se participe à brouiller les frontières entre travail et hors-travail ; ce déni de travail participe d'une mise au travail motivée par l'amour du jeu et la satisfaction d'avoir accédé à un métier qui est « un rêve de gosse »¹⁴⁰. La finesse des frontières entre jeu et production n'est pas qu'un effet des politiques managériales dans les entreprises, il est aussi propre au milieu du jeu vidéo, qui a fréquemment été pris comme cas d'études du *playbor* (*digital labor* + play) soit le travail gratuit des usagers (Kücklich, 2005). Les joueur.ses sont fréquemment invités à modifier et améliorer les jeux voire à les détourner ; leur créativité est mise à profit par les industriels. L'hybridation des profils entre professionnel.les et amateur.ices (Cingolani, 2021) est propre à l'histoire du jeu vidéo, on l'a vu, et puise ses sources dans les milieux du *hacking* et de l'*open source*. Cette autodidaxie est valorisée dans les trajectoires des enquêté.es qui mettent en avant leur pratique du jeu – souvent depuis l'enfance – comme compétence professionnelle. Mathis explique avoir commencé par être maître du jeu pour le jeu de rôle « Donjons et dragons » en CE2 puis avoir découvert au lycée le *level design* par la construction d'un scénario à partir d'un éditeur de jeu libre :

« Il y a certains jeux qui mettaient à disposition des gens qui achetaient le jeu leur éditeur de cartes. Pour Warcraft 3, en a fait partie. Et je pense qu'il y a beaucoup de gens qui sont dans le jeu vidéo qui ont eu entre les mains, à un moment ou à un autre, qui ont à peu près mon âge, qui ont eu dans les mains, à un moment ou à un autre, cet éditeur parce qu'il est plutôt simple, efficace et compréhensible, parce qu'ils avaient les... En fait, ce qu'ils te laissaient faire, c'est qu'ils te laissaient ouvrir avec l'éditeur des scénarios du

¹⁴⁰ Entretien avec Mathis, 33 ans, *level designer*, Lille, le 12/12/2022.

jeu. Donc tu pouvais voir comment eux, ils avaient fait pour apprendre comment ils avaient fait. » (Entretien avec Mathis, 33 ans, level designer, Lille, le 12/12/2022).

Cette pratique autodidacte prédispose à une grande autonomie au travail, qui est recherchée par les travailleur.ses du jeu vidéo, quel que soit leur statut de travail. Cette autonomie est à la fois liée à leur fonction de cadres et aux exigences productives, la technicité des tâches ne permettant pas une supervision managériale de la production. Mais cette autonomie fonctionne aussi comme mise au travail par l'imposition, souvent informelle, d'horaires étendues, justifiées par la rhétorique du métier-passion. Dyer-Witheford et de Peuter (2009) et Kirkpatrick (2013) rappellent que le milieu professionnel du jeu vidéo s'est construit contre l'organisation fordiste et taylorien du lieu de travail et dans la suite de la culture post-68 de refus du travail, au point qu'Atari avait même fait du refus du travail la clé de son succès commercial (Dyer-Witheford, de Peuter 2009 *in* Woodcock, 2016). Pour Woodcock, ces éléments de contre-culture fusionnés au capitalisme d'entreprise (*corporate capitalism*) permettent de faire l'impasse sur les conditions de travail dégradées.

II.2. Une mise en concurrence des travailleur.ses par les politiques d'embauche et de rémunération

La mobilisation de la main-d'œuvre est aussi le fruit de politiques de l'emploi permettant un accès plus ou moins facilité à l'activité. L'existence d'une « armée de réserve » (Marx, Lefebvre, 2016 : 611) facilite des formes de « chantage à l'emploi » (Castel *et al.*, 2022) mobilisables par le patronat dans un contexte global de taux de chômage élevé et de précarisation des salarié.es. Le degré d'ouverture ou de fermeture des entreprises, en termes de recrutement, a des impacts sur la mobilisation de la main-d'œuvre. Les politiques de mise au travail dépendent donc de l'organisation du travail, d'une part, mais également des politiques de recrutement d'autre part, comme le renseigne la sociologie du travail au sujet d'autres secteurs d'activité (Comer, 2025). Les cas de l'industrie vidéoludique et de la livraison sont, à ce sujet, fortement opposés : d'un côté, celui de la livraison, une politique d'embauche très ouverte et *a priori* peu sélective, de l'autre, un secteur professionnel du jeu vidéo qualifié et attractif au recrutement fermé. Dans les deux cas, le recrutement est un sujet de préoccupation qui pousse les salarié.es à adopter des stratégies individuelles au détriment de dynamiques collectives d'embauche. Cette mise en concurrence entre travailleur.ses est accentuée par des politiques de rémunération opaques et fortement individualisées.

II.2.1. Des politiques d'embauche trop ouvertes ou trop fermées ?

Les politiques de recrutement des plateformes dans le secteur de la livraison à domicile à deux roues ont évolué depuis l'implantation des premières plateformes en France en 2015. L'économie des plateformes analysée par Sterenn Lebayle dans sa thèse de doctorat (2023) est complexe. Pour la chercheuse, avec le passage à la rémunération à la tâche et l'augmentation du nombre de restaurants partenaires chez Deliveroo (densification du réseau), on observe une intensification du travail des livreur.ses. Cette intensification permet une baisse des coûts (grâce à la réduction des temps d'attente entre chaque livraison notamment) sans que cela soit préjudiciable aux revenus des livreur.ses qui ont pu se maintenir. Mais ce mécanisme ne fonctionne qu'à condition de conserver une proportionnalité entre le groupe des coursier.es et le volume de commandes. Or, « cette stratégie d'optimisation de la livraison est donc indissociable d'un contrôle étroit du nombre de coursiers ». (Lebayle, 2023 : 114). Ce contrôle, qui a déjà été largement décrit, était permis par le système de « planning » mis en place chez Deliveroo qui permettait une sélection à l'entrée et un contingentement du nombre de travailleur.ses sur chaque créneau. Mais cet équilibre est de faible durée puisque, écrit Sterenn Lebayle, « l'optimisation tirée par la densification du réseau s'épuise progressivement : au-delà d'un certain seuil, la croissance du nombre de restaurants et de consommateur.ices n'améliore plus la qualité du réseau que de manière marginale. L'évolution de la grille des tarifs, en 2018, marque l'épuisement de cette logique d'optimisation/intensification, et l'amorçage de baisses sensibles dans le niveau des rémunérations horaires : avec des tarifs planchers qui passent par exemple à Paris de 5,75 à 4,80€, la baisse est nette et cesse d'être compensée par l'intensification de la livraison. » (2023 : 115).

Parallèlement à cette baisse de tarifs – et au passage de la rémunération à la distance - le contingentement de livreur.ses disparaît en février 2020 chez Deliveroo qui adopte le « *free shift* » (la connexion libre) jusqu'alors pratiqué chez Uber Eats, qui attirait une main-d'œuvre plus précarisée que son concurrent britannique. Cette baisse de la sélection à l'entrée a plusieurs effets : la pratique de la livraison est plus extensive pour les livreur.ses qui peuvent travailler sur des temporalités plus longues dans des zones moins denses, plutôt que de maximiser leurs revenus sur une plage horaire limitée dans des zones denses (Vanson-Magalhães Da Silva, 2021). Ces changements entraînent une mutation de la main-d'œuvre, précédemment décrite, alors que les coursier.es insatisfait.es quittent cette activité, les étrangers et sans-papiers les remplacent faute d'alternatives.

La rémunération individuelle étant à la pièce, elle suit les lois du marché (les prix sont fixés par la rencontre de l'offre et de la demande) : il suffit donc, théoriquement, « de travailler plus pour gagner plus » mais aussi qu'il y ait une forte demande de la part des consommateurs. Pour attirer davantage de livreur.ses dans des périodes de forte demande, la plateforme va mettre en place des politiques tarifaires incitatives comme des primes ; de même, des codes promotionnels sont proposés aux client.es lorsque la demande est trop faible. Cependant, offre (de travail) et demande (de commandes) ne sont pas nécessairement en adéquation et il arrive, notamment dans des périodes de fortes « embauches » (avant les fêtes) ou de forte disponibilité (les vacances d'été) que la main-d'œuvre soit plus importante que le volume de commandes. Guidés par une rationalité économique qui les pousse à maximiser leurs revenus en effectuant un maximum de courses, les livreur.ses regrettent cette relative faiblesse du nombre de commande.

À l'hiver 2018, par exemple, un mouvement de grève « spontané », coordonné par Sofiane, un étudiant algérien livreur chez Uber Eats, éclate à Lille pour protester contre une pénurie. Rencontré lors du piquet de grève devant le McDonald's de la place du Général de Gaulle, Ghilès m'explique ensuite en entretien :

« Uber ils avaient commencé à recruter des gens sans papiers, vu le nombre de livraisons qu'ils avaient, après ça fait, le fait d'embaucher plusieurs coursiers à la fois, on se retrouvaient à travailler à des centaines ou des milliers par jour, du coup le nombre de courses a été réduit, a été vraiment réduit du coup y a pas eu de travail, les revenus ont vraiment baissé. » (Entretien avec Ghilès, 24 ans, étudiant et livreur, Lille, le 02/02/2018).

Sofiane, le « leader de grève » confirme ce constat d'un « sureffectif » :

« Ça travaille pas beaucoup parce qu'il y a beaucoup de livreurs. Enfin beaucoup c'est subjectif, c'est relatif. Beaucoup par rapport aux commandes. Avant la relation livreurs-commandes elle était équilibrée, maintenant les livreurs ils sont plus élevés on va dire que le nombre nécessaire pour faire tel nombre de livraisons. Pour faire une image un peu mathématique, si y a 100 livreurs y aurait 50 livraisons, en ce moment. Alors qu'avant c'était du 100-100. Donc dû à ce déséquilibre on a fait la grève. » (Entretien avec Sofiane, 23 ans, étudiant et livreur, Lille, le 08/02/2018).

Face à cette situation, les livreur.ses en grève exigent de la reconnaissance de la part de la plateforme, mais également l'arrêt des recrutements :

« Le but c'était de changer la manière dont nous traitait Uber, c'était qu'ils sachent qu'on peut répondre et qu'ils arrêtent tout de suite de recruter, c'était vraiment qu'ils sachent que leur manière de nous traiter elle était pas correcte et que si on fait pas chiffre d'affaires, eux non plus n'en feront pas. Parce que s'il y a pas de livreurs, pas de livraisons et s'il y a pas de livraisons, pas de revenus de leur côté. » (Entretien avec Sofiane, 23 ans, étudiant et livreur, Lille, le 08/02/2018).

Il peut sembler paradoxal que des travailleur.ses se mettent en grève pour exiger un arrêt des embauches, là où la plupart des organisations syndicales, notamment dans le secteur des services, exigent davantage de personnels. La fabrique des rémunérations – que je détaillerai juste après – fondée sur les « lois du marché », dont on a déjà estimé qu'elles étaient intégrées et vues comme immuables par les livreur.ses, explique ces revendications. On peut les mettre en parallèle avec des formes plus classiques de dénonciation du « dumping social », lorsque les embauches s'ouvrent à des travailleur.ses jugés moins qualifié.es et qui accepteraient de plus faibles rémunérations. Cependant, les organisations syndicales revendiquent davantage « à travail égal, salaire égal » qu'un arrêt des embauches (Gracos, 2016). Cette peur du « remplacement » s'effectue en deux temps ; d'abord, ceux qui regrettent l'absence de sélectivité à l'embauche correspondaient aux profils « professionnels » dont on a déjà évoqué qu'ils et elles constatent une dégradation d'une activité qu'ils elles jugent comme un véritable métier, exigeant des compétences¹⁴¹. L'ouverture progressive du recrutement – même lorsque Deliveroo maintenait le système des « créneaux » - menace le prestige social de leur profession. Ainsi, Sara expliquait à propos de Stuart, une plateforme jugée davantage sélective à l'époque :

« Ça reste un taff en fait, il faut collaborer avec des personnes fiables. Et je pense qu'ils cherchent de la fiabilité, de l'efficacité, de la confiance pour pouvoir collaborer de manière sûre. Et je pense que c'est pour ça qu'il y a autant d'étapes, chose que Deliveroo et Uber ont totalement oubliée » (Entretien avec Sara, 23 ans livreuse à temps plein chez Deliveroo et Stuart à Lille, 9/02/2018).

¹⁴¹ On retrouve là l'identité « haut de gamme » des chauffeurs VTC issus de la Grande remise et attachés à un certain prestige de la profession décrite par Sarah Abdelnour et Sophie Bernard (2019).

La jeune femme préfère une sélection plus stricte, comme celle imposée à Stuart, grâce à des questionnaires et des entretiens, ressemblant davantage aux procédures utilisées par les recruteur.ices dans le salariat, qui est cohérente avec la définition de son identité sociale par l'activité de livreuse :

« Ils sont vraiment très très sélectifs dans leur manière de faire à Stuart mais en même temps je comprends parce que du coup, quand tu livres je sais pas des Mac Book tu aimerais bien que ça arrive en vie et à la bonne personne enfin voilà enfin je pense que la Poste du coup voit les choses différemment sur les recrutements et je pense que c'est pour ça qu'il y a autant d'étapes, pour vraiment être sûrs que ce soient des personnes fiables. T'en as vraiment aussi ...une lettre de motivation aussi à faire, ce qui n'était pas le cas avec Deliveroo il me semble. Alors que Stuart tu avais une lettre de motivation à faire et y avait aussi une grosse attente sur ce que t'allais dire et ce que t'allais pouvoir montrer et ce que t'allais pouvoir apporter à Stuart. » (Entretien avec Sara, 23 ans livreuse à temps plein chez Deliveroo et Stuart à Lille, 9/02/2018).

Si ce souhait de limiter les embauches participe d'un mécanisme d'individualisation, de jugement et de mise en concurrence entre travailleur.ses, les livreur.ses tiennent les entreprises pour responsables de ces politiques de recrutement expansionnistes, qui ne sont pas jugées efficaces car elles dégradent la qualité du service. Lyes m'explique la logique économique derrière ces politiques d'embauche, qu'il regrette :

« Je pense que s'il y avait que des coursiers qui sont 100% impliqués dedans, on aurait pas... je pense que les plateformes auraient très bien marché et ça aurait continué, enfin très bien marché, on aurait pu continuer avec les plateformes en tant que, que, que enfin comment dirais-je, coursier aurait pu être une carrière en fait. Aujourd'hui eux ils cherchent juste à grossir et à faire des économies d'échelle donc forcément ils se disent au plus on va avoir du volume au plus on va avoir besoin de coursiers donc à un moment donné ils se sont dit on contrôle aucune embauche, la preuve avec Samuel, il était ambassadeur c'était lui qui embauchait et du jour au lendemain, c'était prévisible hein, y avait paaas 'fin y avait pas d'autre cheminement parce qu'au début ils ont commencé avec ça. Ils ont tellement donné de valeur aux coursiers qu'ils étaient complètement impliqués dans leur travail, etc. et ils faisaient le job. Après quand eux ils supportaient plus le volume ils se sont dit on va embaucher allez, ils ont fait rentrer le maximum de personne et ça a commencé à se détériorer et eux aujourd'hui c'est ce qu'ils continuent à faire, en embauchant le maximum possible et en payant le moins possible, pour essayer

d'être rentables. » (Entretien avec Lyes, 30 ans, ancien prestataire pour Coursiers de Flandres et livreur de plateforme, le 23/10/2021).

Ces politiques de recrutement peuvent néanmoins être acceptées, voire normalisées par les travailleurs. Sur le groupe Whatsapp « Infos livreur-CGT », une discussion entre livreurs les amène à nommer les embauches comme explication des faibles tarifs ; cette politique est jugée normale au regard des logiques capitalistes d'une entreprise visant à maximiser son profit. On notera que le modèle d'entreprise pris en exemple est celui d'une entreprise familiale – probablement proche de PME connues par le livreur – en référence à un modèle salarial. Modèle qui n'est pas celui des plateformes de livraison :

« Z: Tu sais pas, peut-être y'a 2 ans ils payaient bien parce qu'il y avait 4000-5000 livreur mais aujourd'hui y'a au moins 90 000 livreur c'est normal qu'ils veulent baisser les prix

F: Et alors le nombre de livreur ? En quoi le nombre de livreur vient impacté la demande

Z: C comme si ta une entreprise au début vous commencez à 20 tu vas bien payer tes salariés mais imagine tu montes à 80 000 salariés, tu va tous leur donner 3000 euros par mois ?

F: Ils impact que l'offre et de façon positive

M: Oui Zak a compris une partie de l'histoire

F: Mais frérot, on est payé à la course, pas à l'heure on est pas payé sur tot horaires tu racontes quoi »

I : Non, c'est pas vrai. Uber perds beaucoup d'argent »

Cet extrait de discussion est un témoin de la confusion qui existe concernant l'impact qu'a l'embauche sur les rémunérations, mais il prouve que la question, dans tous les cas, se pose. Cette critique de la « protélarisation » d'un métier « qui aurait pu être une carrière », déjà évoquée (1.1.1) rejoint une critique portée plus spécifiquement sur les travailleurs immigrés prêts à accepter des rémunérations toujours plus basses. Toujours dans une optique de réflexion autour de leur situation économique et de la manière de l'améliorer, les livreurs en grève/en soutien à des mouvements de grève regroupés sur le groupe Whatsapp animé par un responsable de la CGT en viennent à discuter de l'arrivée de travailleurs immigrés qui participent d'un « dumping social » :

« M : les plateformes jouent sur ça y'a rien de raciste mais les nouvelles générations d'immigration sont là uniquement pr le dumping social et UBER est le meilleur outil quasi

incontrôlable tout ça ac la complicité de l'état à leur arrivée en France sous condition de benef' sûrement pot de vin en haut lieu

M : Dite vous bien une chose vs avez tous essayé de faire comprendre le système économique français à ces étranger/ immigrés NG ils ont tous très bien compris et/ou en faisant semblant de pas comprendre excuse de la langue mais ils ont tout capté, mais ils sont tous ds leur " Matrix " de SMIC de leur pays comme g expliquer, un exemple autre qu'immigré " oriental ", moi et des collègues on essayé de convaincre un arménien pr la grève il a monté dans les tours et nous a dit avec son vieux accent " même 7€ la journée gagner je travaille... " à partir de là g compris l'avenir de ce métier dégouté de mor' vraiment depuis en parallèle j'y songer déjà mais la sûre je vais chercher au moins un Temps partiel ou carrément formation ou autre métier mais je suis deg' de laisser ma place pr ces ordures ».

Si ces propos ne sont pas approuvés par le modérateur du groupe – qui n'hésite pas à exclure ceux tenant des propos « anti sans-papiers » (raison évoquée pour justifier ce retrait du groupe) – leur répétition ne laisse aucun doute sur le caractère largement partagé de cette analyse. On l'a dit précédemment : le processus de racialisation est le reflet des divisions raciales du travail. Celle-ci s'ancre dans la longue histoire des travailleurs immigrés en Europe de l'Ouest, renvoyés dans les armées de réserve par l'imposition de catégories administratives liées à la nationalité (Rea, Tripier, 2008 ; Castel, Kosak, 1973). Cette division raciale du travail se trouvent majoritairement dans les politiques d'embauche et de rémunération. Alors que la division au sein de la première génération de livreur.ses se faisait entre celles et ceux qui travaillaient pour des plateformes « élitistes » effectuant un recrutement sélectif (Foodora, Stuart, Deliveroo) et les étudiant.es étranger.es issu.es ou de l'immigration maghrébine travaillant pour Uber Eats, elle se fait actuellement entre les livreur.ses exerçant depuis plusieurs années – dont les prénoms laissent supposer qu'ils sont eux-mêmes issus de l'immigration (Coulmont, 2019) – et les travailleurs immigrés récemment arrivés sur le territoire français dont une partie est en situation irrégulière. Ces derniers sont disqualifiés socialement et racialement pour leur propension à accepter des conditions de travail toujours plus dégradées (Aunis, Stevens, 2021). Si les « ancien.nes » et les « nouveaux » ne partagent assurément pas les mêmes représentations de l'activité, il n'est pas étonnant que la mise à distance des travailleur.ses étranger.es soit le fait de travailleur.ses eux-mêmes discriminés pour leurs origines réelles et supposées, puisqu'il « il s'agit d'autant plus de se distancier qu'ils paraissent en être proches » (Abdelnour, Bernard, 2019). La pratique de sous-location de

comptes vient par ailleurs contourner les politiques d'embauche mises en place par les plateformes puisque le nombre de livreur.ses exerçant est largement supérieur à celui déclaré par les plateformes¹⁴². Ce qui alimente d'autant plus les animosités à l'encontre des travailleurs sans-papiers jugés non seulement trop nombreux mais irrespectueux des règles de régulation fixées par le marché.

L'ouverture progressive du recrutement par les plateformes – dans un contexte où la rémunération est déterminée par les lois du marché – a donc participé à des modes de mise en concurrence et de défiance entre travailleur.ses dont une partie souhaite stopper l'arrivée de nouveaux entrants. La faiblesse des rémunérations est imputée non plus seulement à la plateforme qui en fixe le prix mais aux nouveaux entrants prêts à accepter des tarifs toujours plus bas, ce qui est décrit comme une absence de solidarité ou d'esprit collectif, notamment par les livreur.ses mobilisé.es qui voient les travailleur.ses les plus précaires comme des « briseurs de grève » et des « traîtres » (Abdelnour, Bernard, 2019).

L'une des stratégies individuelles face à la pénurie de commandes est de multiplier l'inscription sur des plateformes ; en plus d'intensifier et d'allonger le temps de travail, cette pratique empêche la formation d'une identité collective, qui pouvait exister par exemple chez Deliveroo lorsque les « *bikers* Deliveroo » se retrouvaient pour des événements festifs organisés par les ambassadeurices et les opératriceurices, et contribue encore plus à l'atomisation du collectif de travail. Sofiane, le leader de la grève lilloise de 2018, explique la dégradation des relations de travail par cette mise en concurrence que la pénurie de commandes organise :

« Parce que t'es là, tu traines en ville sur ton vélo t'attends des commandes et ça tombe pas. Tu vois d'autres livreurs qui attendent aussi, automatiquement tu te dis « si ils seraient chez eux, des commandes j'en aurais ». Parce que si on est 5 à attendre et qu'y en a un qui reçoit une commande, y en a deux on va dire, et que les 3 ils reçoivent rien, et que toi tu fais partie de ces trois, tu te dis « si on serait que deux au final, je recevrais ma commande, je travaillerais » » (Entretien avec Sofiane, 23 ans, étudiant et livreur, Lille, le 08/02/2018).

¹⁴² Depuis la loi LOM adoptée en 2019, les plateformes doivent communiquer les données sur leurs partenaires et leurs activités et rémunérations.

De manière assez différente, malgré d'étonnantes similitudes, le jeu vidéo est un milieu professionnel où règne le chantage à l'emploi entretenu par l'idée que la main-d'œuvre disponible serait plus nombreuse que l'offre. Ici aussi, on suppose qu'une grande quantité de travailleur.ses sont prêt.es à offrir leur travail, mais les politiques d'embauche sont davantage fermées, notamment du fait du faible nombre d'emplois disponibles en France.

Julien explique le caractère « bouché » de ce secteur très attractif :

« Je pense que bah, en fait c'est dur de trouver du travail quand tu sors de tes études dans ce milieu, parce qu'il est très bouché, y a beaucoup de gens qui veulent y travailler, y a peu de places. Donc évidemment le diplôme ça va jouer quand tu cherches un stage ou un premier emploi. Hmm mais euh ça va jouer parce qu'ils peuvent se permettre de faire une sélection sur les gens en fait. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

Cependant, pour Marie-Josée Legault et Johanna Weststar (Legault, Weststar, 2017), les évolutions technologiques ont réduit les barrières à l'entrée dans de nombreux domaines et ont participé à une augmentation de la compétition mondiale, augmentant la précarité de l'économie du savoir (*knowledge work*). C'est particulièrement le cas dans une industrie du jeu vidéo organisée à l'échelle mondiale où, pour la France, 44% du chiffre d'affaires des studios est réalisé à l'internationale en 2019¹⁴³. Se référant au concept de « *venture labor* » de Neff (2012), les autrices, insistant sur l'insécurité de l'emploi dans le champ du jeu vidéo, considèrent les développeurs de jeux vidéo comme des « entrepreneurs de soi » lutant pour « rester dans le coup » dans un marché du travail toujours plus précaire (Legault, Weststar, 2017 : 296). La forte mobilité professionnelle du secteur se caractérise par une jeunesse tant des entreprises (54% des studios ont moins de cinq ans)¹⁴⁴ que des travailleur.ses, qu'elle soit biographique (la moyenne d'âge des développeur.ses est située entre 25 et 40 ans) ou en termes d'ancienneté dans la même entreprise (trois ans en moyenne)¹⁴⁵.

¹⁴³ Baromètre annuel du jeu vidéo, Édition 2020, SNJV. « Publications Du SNJV ». *Syndicat National du Jeu Vidéo*. <http://snjv.org/publications/> (20 octobre 2025).

¹⁴⁴ *Ibid.*

¹⁴⁵ Enquête 2018 du STJV. (https://www.stjv.fr/wp-content/uploads/2023/09/STJV-Barometre_conditions_travail_2022.pdf)

Les recrutements, à rebours de ceux dématérialisés et sans sélection dans le secteur de la livraison, se font principalement par des mécanismes réputationnels où la cooptation est une pratique courante. Comme pour beaucoup de cadres, le passage par une école renommée est déterminant ; Mathis m'explique par exemple avoir trouvé son premier stage – et son premier CDD à la suite – grâce au parrain de son IUT à Bobigny, qui était le directeur d'un studio de jeux vidéo. Il parle de l'école comme d'un « vivier de recrutement » pour ce dirigeant d'entreprise. Tous ses collègues étaient également issus de l'entreprise. Il en vient même à conclure qu'il n'y a eu que de la cooptation dans son parcours professionnel :

« J'ai zéro poste que j'ai obtenu par candidature spontanée. Mon stage je l'ai obtenu par cooptation par l'école qui m'a fait une lettre de recommandation pour le studio. Et mon fameux parrain il connaissait le mec du studio donc il m'a dit, vas-y, go, prends-le. Après, mon premier job à Kylotonn, c'est le parrain de la formation, donc il me connaissait. Puis après, c'est l'ancien maître de stage qui m'a récupéré. Puis, quelqu'un de la licence. Non, y a que de la cooptation... » (Entretien avec Mathis, 33 ans, *level designer*, Lille, le 12/12/2022).

Lors de mes différentes observations, les travailleur.ses rencontrés partageaient toutes l'idée selon laquelle le jeu vidéo était un « petit milieu » où « tout le monde se connaît », notamment du côté du patronat. Lors de la fête du STJV pour ses 5 années d'existence, le 8 octobre 2022, pendant le déjeuner alors que j'écoute la conversation qui se tient à ma table entre 6 personnes, une des membres raconte qu'elle a quitté son précédent lieu de travail pour une nouvelle entreprise, dont elle s'amuse du nom, créée par « Cédric » que toutes les personnes autour de la table semblent connaître. J'apprends ensuite qu'il s'agit de Cédric Lagarrigue, ancien président de *Focus Home Interactive*, une société d'édition et de distribution de jeu vidéo qui a accompagné de nombreux studios (*Cyanide*, *Spiders*, *Nadeo*, *Donnod*, *Asobo*, *Tindalos*, *Eugen System*, *Streum*). Mes enquêtés travaillant quasi toutes au sein des studios précédemment cités, la familiarité exprimée par l'usage du prénom « Cédric » et le passage de l'édition au développement d'un jeu indépendant m'ont fait comprendre l'interpénétration qui existe dans le milieu du jeu vidéo français. Anna – celle qui mène la conversation – raconte en riant aimer son nouveau travail car elle détient « plein de potins sur les patrons » puisque ses directeurs (dont le fameux Cédric) les racontent devant elle. Un exemple de plus que ces réseaux d'interconnaissances ne tiennent pas que de l'anticipation, d'être « blacklistés ». Largement partagée, cette peur de ne pas retrouver un emploi participe au « chantage à l'emploi »

précédemment décrit. Xavier me raconte par exemple comment il se présente en tant que syndicaliste :

« Moi je joue plus sur l'image de ben moi ce que je dis c'est qu'on n'a rien à perdre voilà, je dis « j'en ai rien à foutre de perdre mon boulot ». Je ne pense pas qu'ils puissent me virer mais si c'était le cas, ça me dérangerait pas. »

Avant de préciser :

« Après moi pour le coup je pense que si je suis viré je trouverai plus de boulot en France. Et c'est mon objectif. ». (Entretien avec Xavier, 37 ans, game designer, Paris, le 11/09/2021)

Cette peur de ne pas retrouver de travail est partagée parce qu'elle est aussi employée par le patronat comme menace pour discipliniser leurs équipes. Après la grève chez Eugen systems, les grévistes craignaient en effet de ne pas retrouver d'emploi or cela n'a pas été le cas. Nathan témoigne de cette préoccupation pendant le conflit :

« Voilà en tout cas la bonne nouvelle, au final, c'est que c'est que à peu près tout le monde en fait a retrouvé du travail et une position stable. Et ça, c'était vraiment le truc, le truc auquel on...qui était pas garanti du tout pendant le conflit en fait. Et on y venait...en fait...l'idée c'était... Enfin, en tout cas, moi, ma position auprès des collègues et tout, même si le moral allait pas et tout, c'était de dire « ouais, c'est pas facile, on va pas se voiler la face, on va pas se mentir, mais par contre on va tout faire pour les faire mentir sur les trucs qu'on nous a sorti ». A savoir, les premiers qui se risqueront à ce petit jeu, personne va les louter et en fait, on va faire mentir cette légende noire, on va retrouver du taf, on va... en tout cas on va tout faire pour assurer qu'il y ait des radeaux de sauvetage pour tout le monde à la sortie quoi. » (Entretien avec Nathan, 32 ans, game designer, le 1/06/2021)

La généralisation de l'utilisation du CDD comme période d'essai (cf. 1.1.1.) semble justifier la crainte de perdre son emploi, car si les enquêté.es assurent avoir retrouvé un emploi, celui-ci n'a pas tout de suite été stabilisé. Gael a mis deux mois à retrouver un emploi – après 6 mois d'inactivité à la fin de ses études – tandis que Nathan a d'abord effectué un CDD qui n'a pas été renouvelé à sa sortie d'Eugen systems du fait de mauvaises ventes du jeu pour lequel il avait été embauché :

« C'est-à-dire qu'en fait de toute façon, quand t'es nouvel arrivant, nouvelle arrivante, tu te tapes un CDD pour commencer, machin en mode période [d'essai] enfin, c'est tout le monde. Et en gros le truc c'est que j'aurais pu être pris immédiatement en CDI derrière, seulement ça dépend si à ce moment-là les jeux se sont bien vendus et qu'y a du fric qui est rentré cette année, et si la réponse est oui, en général, pas de problème. Si la réponse est non -en l'occurrence tu vois, mon chef était très très content du travail que j'avais fait mais le jeu a fait, c'est complètement vauté à la sortie et résultat ben je tombais à la mauvaise période donc j'ai fait un petit tour. J'ai réussi quand même à être pris en CDI à Ubisoft et je suis revenu. J'ai fait un an un peu plus d'un an là-bas et je suis revenu à Ubisoft Paris là récemment y a 3 mois. » (Entretien avec Nathan, 32 ans, game designer, le 1/06/2021)

L'embauche est, là aussi, dépendante des fluctuations du marché puisque c'est la réussite commerciale d'un jeu – ou son échec – qui détermine l'embauche en CDI des salarié.es embauché.es sur le projet. De manière étonnamment similaire aux livreur.ses, une partie des enquêté.es – pourtant syndiqué.es – expliquent la pénurie d'emplois par le fait qu'il y a une trop grande production de travailleur.ses, notamment du fait de la multiplication des écoles privées et des formations spécialisées dans le jeu vidéo. Ici aussi, les règles du marché semblent avoir été intégrées :

« En fait t'as un espèce d'immense traumatisme, moi je l'ai pas trop vécu mais je sais qu'après moi c'est venu, c'était en gros : y a tellement d'écoles, moi en game design, qui fait sortir 100-150 élèves par an. En game design en France si on est, allez, 300, 500, c'est bien bien le max. donc en fait on peut pas du tout encaisser 150 personnes qui sortent par an, on n'a pas, faudrait un taux de croissance de 30% par an. » (Entretien avec Xavier, 37 ans, game designer, Paris, le 11/09/2021)

On le comprend en filigrane : si la question du recrutement se pose, c'est intégralement parce qu'elle est corrélée à la « fabrique des rémunérations ». En effet, dans les deux cas, les rémunérations ne sont pas le produit d'« épreuves de justice » (Boltanski, Chiapello, 1999) mais le produit d'un équilibre des forces sur un marché contrôlé par des entreprises-plateformes ou le résultat de négociations ou d'ajustements individuels. Cette individualisation de la rémunération participe du processus d'individualisation au travail décrit dans ce chapitre.

II.2.2. L'enjeu du salaire : opacité et individualisation de la rémunération

Que ce soit dans le jeu vidéo ou dans la livraison, les travailleur.ses doivent « faire leur salaire » (Bernard, 2020). Suivant une logique de *self-help* dont Sarah Abdelnour a montré qu'elle a guidé la création du statut de micro-entrepreneur (2017) ou le non-respect des conventions collectives en termes de salaires, la rémunération n'est pas conçue comme un droit collectif mais comme le produit de l'effort individuel de chacun.e. Le salaire n'est plus un droit mais une récompense pour un mérite. Cette « individualisation des salaires » (Bernard, 2020) participe d'une atomisation du collectif de travail et permet de mobiliser les travailleur.ses. Déjà dans le *Nouvel esprit du salariat* (2020), Sophie Bernard montrait comment les modes de rémunération reconfigurent les formes de mobilisation de la main-d'œuvre ; cette conclusion s'applique aux deux cas présentés ici.

C'est tout d'abord l'opacité de la « fabrique des rémunérations » (Dupuy, Sarfati, 2019) qui permet une mobilisation de la main-d'œuvre, particulièrement dans le secteur de la livraison. Si des économistes se sont récemment attelés à comprendre la manière dont sont calculés le prix des courses (Lebayle, 2023), les livreur.ses, eux, ne savent pas comment sont calculés les prix. Le montant des rémunérations leur paraît particulièrement arbitraire et injuste ; les différents forums et messageries regroupant des livreur.ses font état de situations où deux livreur.ses côte à côte se voient offrir des courses similaires pour des prix à la course très différents ou, à l'inverse, des prix similaires pour des courses très différentes en termes de kilomètres parcourus. Si l'application affiche le prix de la course avant de permettre au livreur ou à la livreuse de l'accepter ou de la refuser, la distance de la course, elle, n'est affichée qu'une fois la commande acceptée.

Avant le passage au *free shift*, l'inscription sur le planning de Deliveroo était conditionnée à l'obtention de bonnes statistiques ; les livreur.ses étaient réparti.es en trois groupes pouvant s'inscrire au planning à l'horaire assigné au groupe (11h, 15h et 17h tous les lundis). L'objectif était alors d'obtenir les meilleures statistiques pour faire partie du premier groupe dont les membres pouvaient choisir les premiers leurs créneaux (et donc privilégier les plus rémunérateurs soit le soir et le week-end). Les statistiques étaient calculées selon quatre facteurs : le taux de présence aux *shifts*, les désinscriptions tardives inférieures à 24h précédant le *shift*, la « participation aux pics » soit le fait de livrer les soirs de week-ends de 20h à 22h et l'acceptation de commandes, c'est-à-dire le fait de refuser ou non de livrer une commande qui

a été assignée. Cette organisation du travail participait d'une mise en concurrence et d'un gouvernement par les nombres, auto-entretenant les positions privilégiées et rendant quasi impossible pour les moins dotés de remonter leurs statistiques. Très efficace pour mobiliser la main-d'œuvre, cette organisation du travail permettait une intensification du travail des livreuses, dont témoignait Sofiane en 2018 :

CL : - Ok donc tu fais partie du deuxième groupe ? et là ça va tu peux quand même choisir tes horaires ?

S : - Pas trop.

CL : - Du coup tu peux choisir mais en même temps tu peux pas ?

S : - Tu peux. Mais c'est vrai, la dernière fois que j'ai choisi, j'ai eu zéro heures. Sur la semaine qui va venir. Aujourd'hui j'ai une heure mais c'est rien, c'est vrai que c'est rien. Pour un début, c'est très moyen. J'ai 4h cette semaine, au total. Quand tu compares ça au temps plein, c'est-à-dire 35h, c'est rien.

CL : - Du coup ? Du coup tu me dis que tu peux choisir tes horaires mais que tu ne peux pas ?

S : - Bah faut travailler, c'est comme partout, y a pas de secret. C'est plus tu travailles, faut prendre les heures, je sais pas si on t'a expliqué mais faut prendre les pics, vendredi soir, samedi soir, dimanche soir, tu les fais, tu deviens prioritaire c'est-à-dire dans le groupe de 11h, une fois que tu es dans le groupe de 11h, tu peux prendre les heures que tu fais, en priorité à ceux de 15h et ceux de 17h. Mais faut pédaler, faut travailler tu vois, faut pas annuler les shifts à la dernière minute, quand tu prends les shifts, faut les faire, etc. » (Entretien avec Sofiane, 23 ans, étudiant et livreur, Lille, le 08/02/2018).

Cependant, ces règles avaient le mérite d'être relativement claires. Le passage au *free shift* et la rémunération au kilomètre a rendu la rémunération encore plus opaque. L'arbitraire de la plateforme se manifestait initialement dans la distribution des courses : personne ne savait pourquoi une personne « sonnait » et pas l'autre, ce qui devenait un sujet d'inquiétude lors de période de « pénuries » précédemment décrites. Les livreur.ses ont chacun pu développer leur propre compréhension du mécanisme de distribution algorithmique des courses et y répondre par un ensemble de stratégies : rester connecté.es le plus longtemps possible, rester proche des « gros » restaurants, changer de zone ou au contraire rester dans la même zone, rester en

mouvement par « l’auto-accélération dans l’attente » *via* le « zonage » (Lemozy, 2019), etc. Ces « bricolages » sont autant de situations individuelles visant à maximiser ses chances dans un système de rémunération dépendant des aléas du marché déterminant l’attribution de commande. Le changement de rémunération et la fin du système de planning a supprimé tout revenu garanti et toute connaissance sur le prix des courses.

Officiellement, il existe un prix à la course et au kilomètre mais les variations de rémunérations empêchent toute compréhension du prix fixé par la plateforme. L’opacité est telle que l’ensemble des organisations syndicales a demandé la transparence de l’algorithme, notamment en termes de rémunérations¹⁴⁶. L’incertitude permet, là aussi, aux livreur.ses de produire leur propre explication individuelle des logiques à l’œuvre justifiant des écarts de prix. La majorité des discussions entre pairs tournent autour des rémunérations (Lemozy, Le Lay, 2021), chacun comparant le prix de la course effectuée pour le temps et la distance parcourus. Certain.es pensent que le prix est lié aux performances du livreur.se, sur un modèle proche de celui du planning de Deliveroo ; qu’il serait lié aux zones de livraison ou aux nombres de livreurs.ses, que la pratique des « doubles commandes » serait un facteur pénalisant tandis que d’autres pensent qu’ils et elles sont sanctionné.es pour leur participation à des mouvements de contestation. La capacité de la plateforme à produire une surveillance individualisée de chaque livreur.se rend possible ce genre d’hypothèses (Lemozy, Le Lay, 2021). Sterenn Lebayle montre dans sa thèse que les prix sont dépendants de facteurs environnementaux : ils sont plus bas dans les zones où il existe un plus fort taux de chômage qu’ailleurs (Lebayle, 2023).

L’individualisation des rémunérations tient aussi à l’existence de primes ou de compléments – dont l’attribution semble là aussi assez arbitraire puisque tous ne les reçoivent pas – proposés de manière ponctuelle par les plateformes pour mobiliser de la main-d’œuvre pour répondre à une forte demande. Celles-ci sont souvent conditionnées à un nombre de courses effectuées sur un temps donné – sur un modèle de gamification du travail – ou liées à des évènements météorologiques (primes de froid, canicule).

De plus, l’ensemble des organisations syndicales et des chercheur.ses constatent et, pour la plupart, dénoncent le non-paiement des temps d’attente. La CGT Livreurs revendique ainsi

¹⁴⁶ Communiqué intersyndical du 10 janvier 2024 signé par la FNAE, la CGT livreurs, Union indépendants et Sud livreur.ses de plateformes.

le paiement du temps de travail effectif car les temps d'attente ne seraient pas comptabilisés dans la rémunération à la course. Pour la CGT, revendiquer un revenu minimum à la course n'est pas souhaitable du fait du faible nombre de courses et des longs temps d'attente. Pourtant, Sterenn Lebayle contredit cette affirmation : pour elle, c'est bien pour leur disponibilité que les livreur.ses sont rémunérés, il n'y a donc pas de « temps non-payé » :

« La tarification des courses doit en effet tenir compte non seulement du temps nécessaire à leur réalisation proprement dite, mais aussi de l'existence structurelle d'un délai entre l'attribution des courses, du temps d'attente en restaurant, etc. Aussi, contrairement à un constat fréquemment formulé dans la littérature (par exemple par A. Casilli (2019) ou A. Dufresne (2021)), ces périodes de battement ne représentent pas du « temps non-payé » dont la plateforme tirerait profit, mais font au contraire pleinement partie du temps de disponibilité du coursier, sur la base duquel se fixe la rémunération : la plateforme doit donc en tenir compte pour établir le tarif des courses. » (Lebayle, 2023 : 111).

L'incompréhension du mécanisme de rémunération empêche la formulation collective de revendications salariales. Ce n'est pas un hasard si l'API (l'Association des Plateformes d'Indépendants) refuse de négocier des rémunérations¹⁴⁷.

L'enjeu du salaire se pose dans le jeu vidéo de manière plus classique, puisqu'il s'agit bien de rémunérations horaires salariales encadrées par le Code du travail. Cependant, la faiblesse de l'encadrement des relations professionnelles dans ce secteur – sur lequel on reviendra dans le chapitre 5 – pose la question de la qualification du travail. Principalement encadrés par la convention Syntec, jugée peu protectrice, les travailleur.ses rencontré.es témoignent de rémunérations en dessous de ces minima légaux déjà bas pour leur niveau de qualification. Julien décrit les conditions de rémunérations chez Eugen systems comme déléteres :

« Tout le monde, en fait on avait des, tout le monde avait des horaires qu'on a estimés par la suite illégaux, avec des heures supplémentaires pas compensées, incluses dans les salaires, y avait beaucoup de cas de personnes payées en dessous des minima conventionnels, on était dans la convention, sous la convention collective Syntec, c'est

¹⁴⁷ Communiqué intersyndical du 10 janvier 2024 signé par la FNAE, la CGT livreurs, Union indépendants et Sud livreur.ses de plateformes.

bureau d'études, qui est beaucoup utilisée dans le jeu vidéo et encore plus dans toute l'informatique et qui est vraiment pas terrible, de base. Donc voilà beaucoup de problèmes de coefficients, de grades, de reconnaissance des diplômes, de salaires qui... étaient très bas à la fois pour du jeu vidéo, où les salaires sont déjà bas, qui étaient très très bas pour Paris et sa région et qui étaient parfois pour certaines personnes en dessous des minima conventionnels, donc là vraiment y a pas de débat quoi. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

Les enquêtés identifient deux dynamiques : la non-rémunération de temps travaillé (comme les temps d'attente chez les livreur.ses) et la déqualification de leur travail qui n'est pas reconnu à sa juste valeur, comme le précise Julien au sujet de la reconnaissance des diplômes et des heures supplémentaires.

La qualification (au sens de nommer) du travail comme travail est consubstantielle au salaire (Friot, 2012). Or, le patronat semble jouer sur ce niveau de qualification (ou de certification selon Friot soit la reconnaissance des diplômes) pour baisser les rémunérations. Julien considère que ces diplômes ne sont pas reconnus par la majorité des employeur.ses du jeu vidéo qui qualifie les travailleur.ses selon des attributions davantage techniques :

« Dans le jeu vidéo, l'immense majorité des gens sont très qualifiés. Quasiment tout le monde a un bac +3, +4, +5, soit du privé soit du public mais c'est des gens quand même qui ont fait des diplômes spécialisés, plus ou moins longues, où y a beaucoup de compétences à avoir selon le métier, tu te formes en permanence tout le long de ta vie professionnelle mais en fait y a pas de reconnaissance professionnelle de ça ; c'est-à-dire que dans beaucoup de boîtes, dont là où j'ai commencé à bosser, si tu n'es pas programmeur- et encore- tu vas être mis dans le statut qui s'appelle ETTAM donc Employé Technique Technicien et Agent de Maîtrise, en gros c'est un peu le sous-statut de Syntec où on considère que t'es juste une personne qui exécute des ordres de manière très précise, très découpe, qui a aucune réflexion et aucune autonomie dans son travail, tu vois. Et ça c'est typiquement utilisé pour les gens qui sont game designers, donc qui vont concevoir le jeu, les règles de jeu, qu'est-ce qu'on va faire dedans, qu'est-ce qui va être intéressant, ça va être utilisé pour les gens qui sont artistes par exemple : animateurs, dessinateurs, modélisateurs 3D, ce genre de métier. Alors que c'est des métiers que t'apprends après une école de 4 ou 5 ans, après le bac. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

Pour lui, ce statut d'ETTAM ne correspond pas au contenu du travail (concevoir le jeu) ni à la position hiérarchique dans l'entreprise (une personne qui exécute). Ce qui est fondamental pour lui, et qui justifie d'être qualifiés de « cadres » plutôt que de technicien.ne, c'est l'autonomie dont disposent les travailleur.ses :

« Y a peut-être toute une discussion à avoir sur le terme « cadre » aussi parce que dans Syntec, je parlais du statut ETTAM, t'as le statut cadre aussi qui est l'autre truc, qui est pas... c'est pas au sens où on l'entend « cadre » type dirigeant, qui gère plein de gens, ou cadres de grandes entreprises. C'est juste un statut quand tu fais les métiers d'ingénieur en gros on va dire quoi. Donc ça participe aussi de cette dichotomie ; on met en ETTAM les métiers qui sont pas bien considérés et on met en cadre- et encore pas tout le temps- les métiers bien considérés donc les gens qui peut-être vont être chefs d'équipe, les gens qui vont s'occuper de la production, du management, gestion de projet et les programmeurs ou les métiers techniques un peu valorisés quoi. Et donc ça c'est, c'est un point de lutte qui est assez important à notre sens : d'arriver à faire reconnaître que tous les métiers de la création de jeux vidéos c'est des métiers qui tombent dans la catégorie de cadres, de Syntec, parce que quand tu es en ETTAM, si tu te réfères directement à un texte de la convention en fait, les... donc t'as un grade et un coefficient qui détermine le salaire, un truc comme ça, enfin le salaire minimum et les grades les plus élevés sont décrits pour des métiers que tu fais en sortant de BTS, au plus haut, ça commence sans le Bac et ça finit au BTS en gros. Et nous on considère qu'étant donné qu'il y a beaucoup d'autonomie dans tous nos métiers, qu'il y a pas mal de formation, de compétences et d'études, etc. on devrait systématiquement tomber dans le statut cadre qui... qui est fait plus, dans l'esprit de la convention collective bien sûr, pour les hautes études ou les postes où tu as une certaine autonomie dans ton travail et t'es pas juste aux pièces quoi. »
(Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

Cette autonomie qui permettrait de justifier une augmentation des salaires est aussi le fondement de modulation des rémunérations. Julien compare son salaire d'embauche aux salaires « normaux » dans l'entreprise. Il juge la norme salariale transgressée, alors même qu'il témoigne plus tôt d'écarts de salaires ne respectant pas les minimums conventionnels :

« Quand ils m'ont pris en CDD en fait c'était dans le but de dire « bon on est pas sûrs qu'après son stage on va le garder donc on va faire un truc court pour être vraiment sûrs ou pas. Le problème avec les CDD c'est qu'il faut payer une prime si tu gardes pas la personne, de 10%, donc ce qu'il a fait c'est qu'il a retranché 10% du salaire d'entrée de

la boîte, au cas où il me garderait pas par exemple. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

La modulation du salaire de l'équivalent de la prime de précarité est une manière pour l'employeur.se de maintenir l'incertitude du salaire du côté de l'employé tout en le mobilisant au travail, sans surcoût lié aux protections réglementaires. Ces différences de salaire à l'entrée ne sont pas nécessairement connues de toutes les travailleur.ses. Les enquêtes passées par Eugen systems témoignent du fait que les salaires n'étaient pas connus dans l'entreprise et n'ont pas été communiqués aux délégué.es du personnel qui le demandaient. Au fil de discussions, les salarié.es ont fini par se rendre compte de différences de salaires qui leur ont semblé injustifiées, les programmeur.ses étant par exemple beaucoup mieux traité.es que les autres :

« CL : Mais ça le fait que les autres avaient des conditions plus dures que toi tu t'en es rendu compte comment ? Vous discutiez à la machine à café, vous aviez un chat... Comment vous parliez de vos situations de travail en fait ?

A : [...] Je sais pas j'ai pas tous les éléments qui me viennent en tête, je pense que c'est une accumulation de plein de petits moments, de petites soirées, plus des retours de délégués avec des trucs chiffrés, de voir « ah ok je suis plutôt dans le haut de la paie de la boîte, ah d'accord, junior, alors qu'y en a qui ont 8 ans d'expé, très bien ». (Entretien avec Damien, 29 ans, game-designer, Paris, 30/03/2021).

Les écarts de salaires pourraient donc être justifiés par les distinctions entre métiers selon le niveau d'expertise technique (Dupuy, Sarfati, 2019). Cependant, là encore comme dans la livraison, ces « principes de justice » ne sont pas explicités et restent opaques aux yeux des salarié.es qui ne comprennent pas les « règles du jeu ».

Les conventions collectives ont, historiquement, permis au mouvement syndical de lutter contre la réduction des travailleur.ses à de la force de travail. Bernard Friot rappelle que la qualification, garantie par les conventions collectives, est attachée au poste et « codifie le salaire sur la base d'un travail abstrait qui n'est pas défini par le temps de travail nécessaire à la production et la reproduction d'une force de travail en mesure de tenir le poste » (2012 : 77). Pour Friot, le travail abstrait défini par la qualification du poste n'est pas non plus le temps de travail nécessaire à la production des biens et services produits dans ce poste ; de ce fait, la qualification est définie *ex ante* avant toute production. La qualification du poste comme

fondement du salaire est tolérée par les actionnaires et employeur.ses (on pourrait ajouter qu'ils en jouent en sous-qualifiant le travail) tout en veillant à ce qu'y soit associé seulement un salaire minimum et que soient introduits dans les salaires réels des primes qui attribuent une valeur capitaliste au travail (assiduité, réduction du temps de production, contribution à la survaleur).

Suivant cette logique, les heures supplémentaires sont autant de moyens pour moduler les rémunérations au-delà de la qualification en y ajoutant la mesure du surtravail. Elles peuvent être acceptées au nom des principes de justification identifiés par Camille Dupuy et François Sarfati (2019) : ces justifications peuvent être vocationnelles (investissement d'une mission comme la formation des plus jeunes), passionnelles (endogamie et culture commune) ou utilitaristes (les plus jeunes souhaitent acquérir de l'expérience et suivent une logique de carrière). Lorsqu'elles ne sont pas rémunérées, comme c'est le cas lors du *crunch*, elles peuvent également être acceptées puisque, comme cela a été dit précédemment, ces périodes d'intensification du travail sont annoncées comme incontournables et faisant partie de la vie du studio. À l'inverse, comme chez Eugen system, le non-paiement des heures supplémentaires peut être à l'origine de frustrations, notamment lorsqu'il s'agit d'une injustice collectivement vécue :

« Au mois de janvier 2017...2018, la paie est pas arrivée et elle a mis 2 semaines à arriver et on était en train de sortir le premier DLC de Steel division, le matin quand on arrive on avait tous la paie et un mail, voire deux, qui expliquait que « ah ouais en fait c'était vrai nos heures sup elles étaient pas payées donc là elles sont payées par contre les salaires ils avaient pas bougé parce que du coup y avait une erreur d'affichage et on a baissé les salaires de tout le monde pour qu'une fois qu'on a les heures sup ce soit comme avant ». Et y avait certaines personnes qui étaient là « ah ouais je sais bien que tu es sous-payé mais tu sais c'est parce qu'en fait ton diplôme on s'en bat les couilles, c'est de la merde, donc en fait t'aurais dû être embauché à un statut moindre, on s'est trompés dans ton contrat donc en fait tu restes comme avant ». (Entretien avec Damien, 29 ans, game-designer, Paris, 30/03/2021).

On voit ici comment les heures supplémentaires servent de modulation des salaires et d'alternative à l'augmentation de ceux-ci. Il ne semble ici pas exister de régulations collectives au niveau de l'entreprise ou de la branche. Pourtant, l'exemple que relate Damien montre qu'il n'y a ici ni règles objectives (grilles de salaires) ni subjectives (principes de justice) de fixation des salaires (Dupuy, Sarfati, 2019) annoncées par la direction et acceptées par les employé.es.

La multiplicité des métiers – dont on voit qu’ils sont différemment valorisés notamment entre spécialités « artistiques » et « techniques » (Ferret, 2019) et selon le genre¹⁴⁸ – et des statuts (CDD, CDI, *free-lance*) empêche la fixation de critères d’avancement de carrière convergents (Ferret, 2019) et participe à la gestion individualisée des carrières. Les augmentations salariales ne sont pas négociées au niveau des branches mais lors des entretiens annuels individuels, dont beaucoup d’enquêté.es racontent – dans différentes entreprises par lesquelles ils et elles sont passé.es – qu’ils peuvent être des moments d’humiliation, souvent menés par le directeur.ice de l’entreprise lui-même dans les petites entreprises.

Les politiques de recrutement et de rémunération sont des éléments essentiels pour comprendre la mobilisation des travailleur.ses dans les deux secteurs étudiés. S’il s’agit d’un côté de salaires, certes modulés, et de l’autre d’un chiffre d’affaires, la « fabrique des rémunérations » est un enjeu essentiel de l’organisation du travail (Bernard *et al*, 2019). Pour Sophie Bernard, c’est l’autonomie qui permettrait de justifier de rémunérations variables, privilégiant la modulation des salaires en fonction du mode de rémunération. Elle prend trois exemples différents de rémunération variable : le partage des bénéfices, les primes sur objectif et le salaire à la commission. Le premier repose sur une convergence des intérêts de l’employeur.se et de ceux des salarié.es - on peut penser ici à l’exemple de Nathan dont la garantie d’embauche dépendait de la réussite du jeu produit -, le deuxième est adossé à un idéal méritocratique – la participation au *crunch* par exemple - et le dernier s’appuie sur la situation de quasi-indépendance des salarié.es – on pense ici évidemment à la rémunération à la pièce des livreurs. La sociologue y voit un point commun : celui de l’autonomie des travailleurs :

« En dépit de leurs spécificités, ces trois modes de rémunération ont pourtant pour point commun de favoriser le déploiement d’une autonomie pour l’organisation, une autonomie mise au service de la performance de l’entreprise. Face à une concurrence exacerbée et à la globalisation, les entreprises seraient contraintes depuis les années 1990 d’adopter des organisations plus flexibles, à même de répondre rapidement aux fluctuations de la demande. Il s’agit dès lors d’accorder davantage d’autonomie aux salarié.es et de les responsabiliser pour obtenir leur implication au travail en leur donnant le sentiment qu’ils ne s’inscrivent pas dans un lien de subordination, mais qu’iels travaillent pour leur

¹⁴⁸ Les femmes étant surreprésentées dans le graphisme, catégorisé comme « artistique » et n’amenant pas à un statut d’ingénieur, les inégalités salariales regroupent des inégalités genrées (Ferret, 2019).

propre compte. Ces stratégies patronales participent ainsi d'une euphémisation du lien de subordination, favorisant de la sorte le passage du contrôle à l'autocontrôle, de l'exploitation à l'auto-exploitation. Les rémunérations variables seraient justifiées au motif qu'elles permettraient d'établir des inégalités « justes » entre salarié-es en fonction de leur mérite. » (Bernard, 2020 : 61-62)

Pour elle, ces rémunérations variables sont le fruit de l'incertitude du salariat : les salarié.es responsabilisé.es sur leur salaire se trouvent contraint.es d'assumer les risques du marché et sont chargé.es de « faire » leur salaire alors même qu'ils et elles n'ont pas réellement le pouvoir d'agir dessus. Pour elle, « le déploiement de ces formes de rémunération variables et individualisées participe à brouiller la frontière entre travail salarié et travail indépendant » (2020 : 65).

Les théoriciens de l'opéraïsme s'intéressaient dès les années 1960 au rôle du salaire dans les processus de subjectivation politique. La critique opéraïste du salaire – divisé entre salaire de base et salaire variable - conçoit sa dimension économique comme concomitante à sa dimension politique, au sens où le salaire est un dispositif disciplinaire de soumission à l'ordre industriel. Dans le même temps, les opéraïstes constataient que les revendications portant sur la structure des salaires et leur égalisation – en refusant les divisions entre ouvriers qualifiés ou non –permettaient des formes elles aussi égalitaires d'organisations collectives (comités, assemblées, etc.) (Yon, 2023). Le salaire est donc à la fois, dans sa structure capitaliste, le ferment de l'exploitation et l'outil de subjectivations radicales au travail.

Conclusion : une organisation sociotechnique du travail qui reconfigure l'activité et les profils de travailleur.ses

L'ambivalence que revêt le salaire, en permettant à la fois exploitation et émancipation, est à l'image des mécanismes de mise au travail, de disciplinarisation, d'(auto)-exploitation et de contrôle qui viennent d'être décrits dans ce chapitre. Les entreprises capitalistes déploient un ensemble d'outils managériaux, techniques et productifs pour mobiliser la main d'œuvre. Les mécanismes de contrôle ne sont cependant pas équivalents : là où le management algorithmique est une surveillance directe, les travailleur.ses du jeu vidéo sont soumis.es à un contrôle managérial hiérarchique plutôt classique dans un cadre salarial. Cependant, dans les

deux secteurs, il existe des formes d'auto-exploitation issues de l'injonction à l'autonomie et l'incorporation de cette représentation de soi comme « autonome » par les travailleur.ses. Le contrôle est à la fois objectif et subjectif et ne repose pas seulement sur la coercition. En ce sens, les reconfigurations sociotechniques ont bien des effets sur le travail, à la fois dans la sélection d'une main d'œuvre qui se précarise au fil des évolutions des politiques de recrutement et dans la manière dont ces travailleur.ses sont mis.es au travail. Cependant, ils et elles ne sont pour autant pas « fatalement » impuissant.es. Les mécanismes d'individualisation sont puissants, cependant, tout en soumettant le travail au capital, les formes d'organisation du travail et les politiques managériales de gestion de la main-d'œuvre peuvent produire de résistances, qui peuvent devenir collectives.

Chapitre 3 – Conditions de possibilité des contestations au travail : interaction entre dispositions individuelles et contextes organisationnels

« On s'entraîne à être un petit groupe qui fonctionne bien et on s'est dit « c'est la plateforme qui va donner le tempo ». La plateforme elle baisse les tarifications, elle vire des gens et nous on va être présents sur les réseaux sociaux, on va pas être lourds par contre quand y a plein de gens qui commencent à gueuler tous en même temps, on fait "salut y a un syndicat, on organise une réunion, si vous gueulez, nous on vous aide, on va les faire chier " et ça marche comme ça à chaque fois. »¹⁴⁹

Ce chapitre porte sur les conditions à la fois contextuelles - rapportées à l'organisation du travail - et individuelles - liées aux dispositions incorporées par les travailleur.ses et activées dans la sphère professionnelle - qui permettent l'émergence de contestations au travail.

Cette citation du secrétaire du premier syndicat CGT organisant les livreur.ses à Bordeaux et présentant ici la stratégie mise en œuvre pour mobiliser ses collègues illustre l'aspect « contextuel » des mobilisations. Il affirme notamment que c'est « la plateforme qui donne le tempo » puisque les mobilisations s'organisent, régulièrement (« à chaque fois ») en réponse aux fluctuations des politiques tarifaires. Les mobilisations émergeraient donc de manière « réactive » en réaction aux évolutions des stratégies de mobilisation de la main d'œuvre (baisse des tarifs, ouverture des recrutements, suppression de bonus) que les entreprises capitalistes mettent en place pour se maintenir dans un espace économique concurrentiel. De ce point de vue, le procès de travail contribuerait à l'émergence de contestations collectives en produisant des situations où « pleins de gens commencent à gueuler tous en même temps ». Dans un second temps, l'organisation de cette colère est rendue possible par l'existence des réseaux sociaux, qu'Arnaud mentionne comme l'un des lieux où son syndicat est présent. Des dynamiques similaires ont été identifiées sur d'autres terrains.

Par exemple, dans leur enquête sur les mobilisations de livreur.ses à deux roues en Angleterre et en Italie, Arianna Tassinari et Vincenzo Maccarone (2020) affirment qu'une

¹⁴⁹ Entretien avec Arnaud, secrétaire général du SCVG-CGT et salarié de Coursiers bordelais, 30 ans, Bordeaux, le 11/04/2019.

solidarité active se forme lorsque les travailleur.ses, en comprenant le caractère collectif du procès de travail, prennent conscience de leurs intérêts communs et agissent collectivement au nom de cette dépendance mutuelle, en opposition au management et en dépassant l'apparente individualisation de leur expérience quotidienne du travail. Pour les auteurs, l'émergence de cette solidarité est facilitée par divers contextes et mécanismes internes ou externes au procès de travail. Selon eux, l'émergence de la solidarité passe par deux mécanismes principaux : le dépassement de l'individualisation et le développement d'une conscience collective par l'action. Dans un contexte de dispersion spatiale et de relation individualisée à l'application propre à la livraison de plateforme, la « désindividualisation » est rendue possible par l'existence « d'espaces de liberté » (*free spaces*) hors du contrôle et de la surveillance, qu'ils soient dans la ville ou virtuels, mais aussi par l'existence de sociabilités entretenues, forgées par exemple sur des liens communautaires préexistants. La solidarité entre travailleurs serait donc permise par la construction d'une identité commune, en tant que travailleurs.

Cette attention portée à la manière dont la composition de la main d'œuvre – dont on a vu qu'elle évoluait au fil des transformations du modèle productif des secteurs marchands – et l'organisation du travail peuvent produire des solidarités à l'origine d'un sentiment d'appartenance commune paraît pertinente pour comprendre la manière dont des mobilisations peuvent émerger dans des secteurs qui y sont *a priori* défavorables. Je souhaite tester les hypothèses présentées par Tassinari et Maccarone auprès de livreur.ses sur mon terrain français mais également dans le secteur du jeu vidéo, *a priori* davantage éloigné. La question du rôle que jouent les outils numériques dans la capacité des travailleurs à opposer des formes de micro-résistances (Arubayi, 2021) ou à permettre l'auto-organisation de contestations se pose particulièrement dans des secteurs du « capitalisme numérique ». Sans tomber dans un « déterminisme technologique » (Carbonnel, 2022), il est question de comprendre en quoi le management algorithmique, de même que le télétravail ou l'intermédiation numérique plus généralement, peuvent faciliter l'existence d'« espaces de liberté » et permettre une autonomie qui, cette fois-ci, serait émancipatrice. La manière dont s'organise le travail, par l'organisation socio-productive mais aussi technologique, semble déterminante dans l'émergence des contestations. Le lien entre la forme que prend l'exploitation et les possibilités de résistances est un angle d'analyse particulièrement repris au sein de la littérature anglosaxonne sur les secteurs étudiés ici et est largement admis comme grille d'analyse des mobilisations qui y ont cours, ce qui justifie l'importance de vérifier ces hypothèses sur ces terrains.

Si ces explications relatives à l'organisation techno-productive sont convaincantes, les notions de solidarité ou d'intérêts communs ne peuvent à elles seules expliquer la mise en mouvement collective. Tassinari et Maccarone expliquent eux-mêmes, dans le second temps de leur démonstration, que leurs enquêté.es disent avoir développé un sens de l'identité collective souvent par la mobilisation elle-même (ce qu'on a nommé plus haut « développement d'une conscience collective par l'action ») qui leur a permis de se nommer comme travailleur.ses (Hyman, 1999). L'identité collective peut être le résultat davantage que le point de départ de l'action collective.

Ces explications de la conflictualité au travail endogènes au capitalisme ont tendance à ne la considérer que « comme un miroir des affrontements de classe se jouant dans les rapports de production » (Bérout, Giraud, Yon, 2018). La sociologie de l'action collective a depuis longtemps démontré qu'il ne suffisait pas que des conditions structurelles favorables soient réunies pour qu'une mobilisation émerge. D'autant plus lorsque les mobilisations auxquelles je m'intéresse, si elles existent effectivement, restent exceptionnelles et le fait d'une minorité (Fillieule *et al*, 2009). C'est d'ailleurs bien parce qu'elles sont rares que ces mobilisations suscitent l'intérêt des chercheur.ses.

Cependant, elles ne sont pas improbables au sens où un ensemble de déterminants sociaux expliquent ces entrées individuelles et collectives en résistance (Doumenc, Flécher, 2024). Si les configurations professionnelles produisent des conditions de possibilités, le passage à l'action collective est le fruit d'activation de dispositions contestataires incorporées par les travailleur.ses. Si les mobilisations sont à l'image de l'industrie et de ses évolutions, c'est autant en termes d'organisation managériale que de composition sociale. Pour Bernard Lahire, c'est la rencontre entre un passé incorporé et un contexte d'action présent qui permet l'observation de pratiques par l'action (Lahire, 1998). En liant « dispositions » incorporées et « contexte » d'activation de ces dispositions, il permet de penser la manière dont l'action est rendue possible à la fois par le passé et le présent des individus. Sans être totalement déterministe, on peut considérer que si des contextes favorables existent, ils doivent rencontrer des dispositions antérieures favorables chez les travailleur.ses mobilisables et donc mobilisé.es.

Finalement, plutôt que se demander seulement *dans quelles conditions* les travailleur.ses se mobilisent, il faut également poser la question de *qui* se mobilise. Si les contextes de travail peuvent activer des dispositions à la contestation, l'investissement d'entrepreneurs de

mobilisation participe à (en)cadrer les espaces revendicatifs. Les leaders de mobilisations, surtout dans des industries regroupant des travailleur.ses « jeunes » - tant biologiquement (en termes d'âge) que biographiquement (en termes d'ancienneté dans l'activité) – ne sont pas cependant pas tous.tes nécessairement doté.es d'un fort capital militant préalable. L'absence de structures militantes offre des espaces d'engagement pour des profils divers : tout comme j'ai pu observer les structures professionnelles se construire et évoluer au fil de mon enquête, il m'a aussi été donné d'observer la socialisation politique « en train de se faire » au fil de l'investissement des enquêté.es mobilisé.es.

Ce chapitre est organisé en deux temps qui articulent deux explications complémentaires des conditions de possibilité de contestations au travail.

La première partie du chapitre prend comme point de départ des explications endogènes à l'environnement de travail, considérant que l'organisation du travail produit ses propres contestations. La production d'antagonismes au sein du lieu de travail, qui se manifeste par le contrôle de la part du management, entraîne des résistances (1). Celles-ci deviennent collectives lorsque le collectif de travail, grâce à des liens affinitaires, des sociabilités, de l'entraide mutuelle ou encore des liens communautaires pré-existants, permet la formation d'identités collectives à l'origine de la défense d'intérêts communs (1.1). Par ailleurs, la centralité des outils numériques dans le procès de travail, spécifique aux deux terrains, faciliterait paradoxalement des résistances quotidiennes, parfois à l'origine de contestations plus ouvertes, organisées *via* des outils numériques (1.2). On retrouve là les deux aspects explicatifs de l'engagement collectif : la formation d'identités communes (1.1) et la communication et le partage de griefs par les outils numériques (1.2).

Ces explications endogènes à l'organisation socio-productive doivent néanmoins être complétées par l'étude des trajectoires individuelles d'engagement des individus mobilisés (2). Je propose de décrire les trajectoires d'engagement des individus qui ont joué un rôle dans la structuration de collectifs militants et ceux dont l'engagement a été assez durable pour attester d'une « carrière » d'engagement (Agrikoliansky, 2001). Parmi les travailleur.ses rencontré.es, et dont j'ai jugé qu'ils et elles avaient joué ou jouaient encore un rôle dans l'espace des mobilisations. J'ai distingué trois profils d'engagement qui correspondent schématiquement aux trois types de socialisation décrits par Muriel Darmon dans *La socialisation* (2023 (2006)) :

des socialisations de renforcement (2.1), des socialisations de transformation (2.2.) et des socialisations de conversion (2.3.).

I. Des mobilisations produites par l'organisation du travail

Le courant du « *digital workerism* » a vu des auteurs comme Callum Kant, Viri Lehdonvirta, Alex Wood ou Jamie Woodcock mettre en avant la manière dont l'exploitation à laquelle les travailleur.ses sont soumis.es est le ferment de subjectivités contestataires. Ils se placent dans la continuité de travaux foisonnants autour du « *digital labour* » qui se sont donné comme objectif de réactualiser les analyses du capital contemporain en insistant sur les évolutions des formes que prend l'exploitation, notamment *via* les outils numériques et par la marchandisation des données (Srnicek, 2017). En 2019, David Chandler et Christian Fuchs coordonnaient *Digital objects, digital subjects*, un ouvrage collectif critique de l'usage des « *big data* » par le management qui propose de réactualiser l'analyse marxiste de l'exploitation pour l'adapter au phénomène de digitalisation de l'économie. Cette approche propose de considérer les évolutions du prolétariat, dont le travail précaire n'est souvent pas reconnu comme du travail, au sein d'une division internationale du travail digital. A la fin de l'ouvrage, Toni Negri suggère que l'appropriation par les travailleur.ses de l'outil digital renforcerait leurs capacités de résistance collectives. C'est dans la suite de cet « optimisme » négriste que se placent les chercheur.ses issu.es du « *digital workerism* » : toutes ont tenté, grâce à l'enquête ouvrière (Englert, Woodcock, Cant, 2020), de démontrer comment les travailleur.ses développent des subjectivités radicales à partir de leur expérience individuelle et collective du travail.

Dans son livre, édité par Christian Fuchs, *The Fight Against Platform Capitalism: An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy* (2021), Jamie Woodcock explique l'émergence de résistances par les contradictions entre le capital et le travail. Se référant aux travaux de Hyman (1975), il évoque une « frontière invisible du contrôle du travail » dont les limites seraient le résultat de pressions et de contre-pressions. Cette frontière mouvante établirait la balance des pouvoirs entre les travailleur.ses et le capital. Les capacités d'action (*agency*) des travailleur.ses seraient donc, selon lui, déterminées par le degré de contrôle et de coercition de la part du management sur leur travail.

C'est ce qui expliquerait notamment que la première grève de livreur.ses à Londres en 2016 ait émergé « spontanément » en réponse à une baisse drastique des tarifs des livraisons. Ce processus de déplacement de la frontière serait constant puisque le capital répondrait aux

travailleur.ses en modifiant la composition technique du travail (Woodcock, 2021). Pour Woodcock, ces résistances seraient un « retrait de la coopération » (Edwards, Scullion 1982) ou plus généralement des formes de « *misbehaviour* » (Ackroyd, Thompson, 1992). Dans le secteur du jeu vidéo, il rappelle que la syndicalisation inattendue des travailleur.ses au sein du GWU à la suite de la *Game Developers Conference* de 2018 est le résultat d'une longue histoire de résistances - comme l'affaire de l'« *EA Spouse* » en 2004¹⁵⁰ - inspirée d'expériences grévistes dans d'autres pays, à l'image de la grève chez Eugen systems qui a eu lieu en France en 2018 (Ruffino, Woodcock, 2020).

A l'issue de ce résumé, il me semble que malgré des conclusions parfois trop « mécanistes », les travaux de Jamie Woodcock ont plusieurs apports pour comprendre l'émergence de contestations organisées dans le secteur du capitalisme numérique. Tout d'abord, son approche permet de penser la manière dont l'organisation du travail (ce qu'il appelle « composition technique ») conditionne les raisons qui amènent les travailleur.ses à se révolter et les manières dont ils et elles expriment cette révolte. Reprenant le présupposé marxiste selon lequel le capital produit ses propres contradictions, cette analyse est pertinente pour expliquer les conditions de possibilité de formes de mécontentements. Pour les auteurs anglo-saxons mentionnés, la révolte n'est pas individuelle, elle est le fruit de mises en commun et d'organisation des « spontanéités ». Dans leurs articles, ces auteurs, qui mettent en œuvre une méthodologie spécifique consistant à participer à l'organisation de mobilisations, mettent surtout en avant des enjeux d'« efficacité » : ils souhaitent principalement montrer ce qui fait qu'une mobilisation « fonctionne ».

Je souhaite compléter leurs contributions par une approche davantage analytique des profils des participant.es aux résistances que j'ai pu rencontrer. Dans la continuité de Tassinari et Maccarone (2020), j'interroge le rôle de la formation d'un collectif de travail comme préalable à l'organisation collective et la manière dont ce collectif se crée sur la base d'identifications communes. Je souhaite donc, dans un premier temps, m'intéresser à la manière

¹⁵⁰ En 2004, le témoignage sur un site web de l'épouse d'un employé d'Electronic Arts, Erin Hoffman, dénonce les conditions de travail épouvantables imposées par l'entreprise après des mois de *crunch* intensif. Ce témoignage d'une épouse décrivant les conséquences physiques, psychologiques de son mari ainsi que l'impact sur le quotidien du foyer et sur l'ensemble des membres de la famille a été un électrochoc dans l'industrie et a entaché l'image de l'entreprise florissante. Cette lettre a été suivie par une action en justice pour réclamer les heures non-payées à l'initiative de Leander Hasty, l'époux mentionné dans la lettre (Dyer-Witthford, de Peuter, 2006).

dont se forme ce collectif de travail (1). Cette identification apparaît comme étant liée au partage de conditions de travail similaires mais aussi à des manières communes de se représenter le travail ainsi qu’au partage de trajectoires sociales partagées (1.1). Dans un second temps, il a semblé indispensable de partir des constats autour des évolutions techniques développées par le capital numérique, pour estimer dans quelle mesure ces outils pouvaient devenir des « armes pour la mobilisation » (Contamin, 2009). Si le capitalisme produit ses propres contradictions, alors le numérique – et surtout le management algorithmique qui est l’un des phénomènes centraux et les plus renseignés par la littérature sur le capitalisme de plateforme (Lee et al., 2015; Rosenblat, Stark, 2016; Rosenblat, 2018) – peut être détourné à l’avantage des travailleur.ses. C’est plutôt l’hypothèse d’une réappropriation, évoquée par Toni Negri et mentionnée plus haut, que je souhaite tester ici. S’il existe un capitalisme numérique, existe-t-il des résistances numériques ? (1.2). La première partie de ce développement propose de voir comment des résistances émergent et sont partagées parmi un (ou des) collectif(s) de travail, sans pour autant être encore structurées au sein d’organisations définies.

I.1. La formation d’un collectif de travail, résultat des politiques managériales

On l’a vu dans le chapitre précédent, les politiques managériales dans les deux secteurs mobilisent et maintiennent les individus au travail sur des temporalités extensives. Que ce soit par le *crunch* ou le *free-shift*, les livreur.ses comme les développeur.ses sont « coincés.es au travail », d’autant plus lorsque leur dépendance à l’activité les empêche d’envisager *l’exit*. Cependant, l’extensivité du temps passé au travail permet également le développement d’échanges, voire d’entraide. A travers deux exemples en apparence bien différents, je montrerai comment l’organisation du travail, même si elle est subie par les travailleur.ses, est précisément l’occasion de la formation d’un collectif de travail d’une façon qui n’est pas anticipée par le management (1.1.1).

On pourrait considérer que ce collectif de travail est unifié : les politiques d’embauche et de formation de la main d’œuvre produisant, on l’a vu, une homogénéisation des profils de travailleur.ses. En effet, le passage par une même formation ou un vécu migratoire forment un vécu commun qui peut permettre une identification puisque le partage d’une « culture commune » soutient la constitution d’un collectif de travail. Cependant, l’organisation du travail ne crée pas un travailleur unique auquel chacun.e pourrait s’identifier de manière

universelle. On l'a vu dans le chapitre précédemment, il existe des profils de travailleur.ses divers, aux rapports à l'activité parfois antagonistes, qui cohabitent au fil des évolutions du travail et des politiques de recrutement. Si des identités collectives se forment, celles-ci sont à l'image de la main d'œuvre : fragmentées. Cependant, les identifications mutuelles – même si elles sont parfois exclusives – permettent la formation de plusieurs « nous » à l'origine de mobilisations collectives (1.1.2).

1.1.1. Être « coincé au travail » : l'extension du temps de travail productrice d'identités collectives

Fabien Lemozy et Stéphane le Lay, à propos du travail de livreur.se de plateformes, constatent qu'il existe un véritable « enjeu temporel » (Le Lay, Lemozy, 2024), dans un secteur où on n'observe pas une classique porosité entre temps de travail et hors-travail mais une « mise en tension maximale des limites du temps de travail » qu'ils qualifient d'« astreinte perpétuelle » (Le Lay, Lemozy, 2024 : 77). Le phénomène d'auto-accélération décrit par les deux chercheurs façonne par ailleurs un rapport addictif à l'activité poussant à cumuler le plus de courses possibles, ce qui repousse d'autant plus le moment de la déconnexion de l'application.

Cependant, les périodes d'intensification du travail sont ponctuées de moments d'attentes entre deux commandes, plus ou moins longues selon l'état de la demande, mais suffisamment pour faire dire à la majorité des livreur.ses qu'ils et elles attendent plus qu'ils et elles ne livrent. Pendant cet « état de veille active » (Lemozy, Le Lay, 2024), les livreur.ses luttent contre l'ennui en s'occupant par diverses tâches (recharger son téléphone, chercher du réseau pour « sonner », chercher un endroit à l'abri et au chaud) souvent par la médiation d'un écran (regarder Netflix, un match de football, *scroller* sur les réseaux sociaux). L'opacité de l'algorithme impose aux livreur.ses la mise en œuvre de stratégies pour obtenir des courses plus rapidement. Celles-ci se basent sur la formulation de croyances partagées - pratiquement des superstitions - fondées sur l'observation de récurrences ou de causalités liées au fonctionnement de l'algorithme. Supposant que l'attribution de commandes dépend de leur géolocalisation et

de leur proximité aux grandes enseignes de restauration rapide, les livreur.ses se rassemblent bien souvent devant celles-ci¹⁵¹. David en témoigne lorsque je le rencontre en 2017 :

« Souvent tu sais on attend devant les restaurants, on a aussi des lieux de rendez-vous, on est tout le temps. Le lieu où tu trouveras le plus de livreurs Deliveroo sur Lille c'est devant le Big Fernand, c'est un peu le centre de la zone. » (Entretien avec David, 25 ans, livreur et étudiant en 3^{ème} année d'Histoire et sociologie, à Lille, le 15/12/2017).

Ces temps d'attente collective aux mêmes endroits permettent que des temps d'échanges aient lieu et forgent des proximités, voire des amitiés. Si Le Lay et Lemozy considèrent que les discussions entre livreur.ses tournent davantage autour de soucis de rentabilité (« t'as sonné ? », « t'as eu la prime ? ») plutôt qu'autour de formes de délibérations (Lemozy, Le Lay, 2021), il me semble que ces temps d'échange sont, justement, le ferment de la formation d'un « nous » parmi les travailleur.ses. Le contenu de la discussion, aussi « pauvre » semble-t-elle, ne détermine pas son caractère délibératif ou non : s'inquiéter de sa rentabilité est bien un enjeu de conditions de travail.

De la même manière que les enjeux salariaux, *a priori* proprement individuels, sont à l'origine de revendications salariales lorsqu'ils sont mis en commun, la question du chiffre d'affaires est une « question salariale » porteuse de discours sur le travail. Ces temps d'attente partagés sont autant de « moments collectifs informels propices aux interactions » (Lejeune, 2019 : 2) qui participent à la socialisation professionnelle des livreur.ses (Aunis, Stevens, 2021) par le partage d'informations et d'expériences. Les discussions prennent souvent la forme de conseils et astuces partagés pour réaliser les démarches administratives complexes, optimiser le confort de travail (où se réchauffer, quels itinéraires privilégier), se partager des « bons plans » (quels restaurateur.ices font attendre dehors, sont trop lents ou au contraire offrent des cafés) ou encore comment fonctionne l'algorithme.

Ces conversations sont d'autant plus libres qu'elles se font hors du regard managérial, dans les *free spaces* décrits par Tassinari et Maccarone (2020). Théorisé par Sara Evans et Harry C. Boyte (1986), pour comprendre comment des groupes démunis construisent une organisation à même de « bouleverser le travail des institutions » malgré la faiblesse apparente de leurs

¹⁵¹ Cette stratégie d'attente statique n'est pas exclusive : d'autres pensent que c'est au contraire en restant en mouvement qu'on a le plus de chances d'obtenir une commande (Lemozy, 2019 ; Aunis, Stevens, 2021).

ressources, l'« espace libre » est le lieu où les citoyens ordinaires peuvent « agir avec dignité, indépendance et clairvoyance ». Le contrôle de l'espace est bien un enjeu de lutte (Hmed, 2008) ; l'objectif étant de maintenir ces espaces de liberté où il n'existe pas de supervision directe de la plateforme et où le management algorithmique n'a pas de prise sur le contenu des propos qui sont échangés hors ligne.

L'organisation du travail produit des moments de solidarités hors des temps d'attente, dans l'interaction avec d'autres parties prenantes de la livraison. Si les interactions avec les restaurateur.ices sont souvent sources de tension, il arrive que ceux-ci se montrent solidaires des livreur.ses en faisant de « petits gestes » pour adoucir leurs fins de nuits de travail. L'extension du temps de travail jusqu'à des heures tardives permet alors la création de « petits moments » qui rendent le travail plus acceptable et créent des souvenirs communs. L'anecdote que me partage Sofiane en est l'illustration :

« Petite anecdote : un jour, j'étais avec un pote à moi, je lui dis « bon tu finis ta commande, je finis la mienne on va manger au Pad Thai » - c'est un restaurant à Solférino - il me dit ok. Je lui dis « tu la fais et après on arrête ok? » Parce que des fois t'as une sorte d'addiction pour faire encore plus de commandes, t'arrives jusqu'à 1h du matin sans t'en rendre compte. Il finit la sienne, je venais juste de finir la mienne, il m'appelle, il me dit « ouais allo Sofiane, je lui dis c'est bon t'as fini ? On va pas manger au Pad Thai, viens j'ai des pizzas gratuites aujourd'hui ». Et c'était un client qui avait annulé sa commande, on a mangé une pizza d'un resto italien, le Palermo pizza qui faisait de bonnes pizzas. Et on était contents, ce genre de moments ça fait plaisir, tu manges une pizza gratuite, alors que t'as rien payé, t'avais prévu de payer mais tu paies rien au final. Et y avait le moment de partage aussi, on était posés, on avait tous fini, à Grand place je me rappelle, on était trois, c'était sympa, c'étaient des moments qui te poussent à continuer. »
(Entretien avec Sofiane, 23 ans, étudiant et livreur, Lille, le 08/02/2018).

Ghilès décrit sa relation avec les autres coursier.es « comme si c'étaient des ami.es » et m'explique aider les autres coursier.es, anticipant qu'il pourrait également avoir besoin d'aide un jour. Cette mise en avant d'une « économie morale populaire » (Rosa Bonheur, 2019) consistant à échanger du soutien mutuel sur la base d'une condition commune, participe à des formes de sociabilités professionnelles :

« Déjà la plupart des gens qui font des courses comme moi c'est des gens que je connais donc on s'entend bien. Mais, des personnes que je connais, s'ils sont dans le besoin de

quelque chose, par exemple s'ils avaient une roue trouée, ils n'arrivaient pas à trouver le restaurant qu'ils cherchent ou les orienter et les aider s'ils ont besoin, ce serait pas de refus vu qu'il pourrait m'arriver la même chose, donc ils pourraient m'aider moi aussi. »

(Entretien avec Ghilès, 24 ans, étudiant et livreur, Lille, le 02/02/2018).

Pour certains, très investis dans l'activité comme Samuel, les collègues livreur.ses deviennent même le cercle de sociabilité principal. Lorsque je lui demande ce que cette activité lui a apporté, il me répond :

« Une découverte de plein de gens, je dirais que sur mes, je me suis rendu compte de ça, mais sur mes amis Facebook y en a un quart qui est coursier, c'est un peu flippant d'ailleurs. » (Entretien avec Samuel, 25 ans, ancien ambassadeur et livreur chez Deliveroo à Lille, le 21/12/2017).

Samuel m'explique par la suite avoir un cercle amical composé majoritairement de livreur.ses, certes, mais aussi de restaurateur.ices rencontrés dans le cadre du travail. C'est également parmi des employées de la restauration qu'il a rencontré la plupart de ses petites amies. Cette « homogamie socioprofessionnelle » (Vanderschelden, 2006) est le fruit, selon lui, de leurs horaires décalés qui ne leur permettent d'avoir une vie hors-travail qu'à des horaires tardifs, tout en ayant la possibilité de se lever peu avant midi. Bien qu'elles soient subies, les contraintes horaires permettent donc pourtant la formation de sociabilités et la constitution d'une communauté professionnelle, qui transcende même le seul travail de plateforme pour s'étendre à l'ensemble du milieu de la restauration. Ces interpénétrations entre restaurateur.ices et livreur.ses peuvent également expliquer les formes de « dons » dont a bénéficié Sofiane. Un autre livreur, Samuel, m'explique obtenir souvent des repas gratuits de la part de ses amies. Ces relations sont mobilisées à des fins professionnelles : Samuel m'explique avoir pu se constituer un réseau de restaurateur.ices auprès desquels il a développé un commerce d'échanges de repas pour les salarié.es. Cette première expérience interpersonnelle avec des restaurateur.ices qu'il connaît sert de point d'appui au développement de son entreprise de livraison indépendante.

Si le lieu de travail n'est pas formellement constitué pour les livreur.ses, leur activité reste territorialisée et circonscrite dans des espaces restreints par l'offre et la demande (Burban, 2023). Cette spatialisation de l'activité permet donc bien que des rencontres se fassent, celles-ci étant facilitées par l'extension du temps de travail et les temps d'attente. A l'image des foyers regroupant en leur sein des populations socialement homogènes qui se révèlent être des espaces

privilegiés de politisation des étranger.es (Hmed, 2008), la rue constitue un espace structurant des mobilisations de travailleur.ses, dont une majorité sont issu.es de l’immigration, en « tirant le meilleur parti mobilisateur de la « co-présence » et de la concentration des populations » (Hmed, 2008 : 161).

Même si les conditions dans le secteur du jeu vidéo sont bien différentes que dans celui de la livraison, le collectif de travail se forme aussi dans les interstices de l’organisation du travail. Dans le jeu vidéo, la délimitation et la proximité spatiale sont d’autant plus fortes qu’il existe généralement un lieu de travail dédié, prenant souvent la forme d’un *open-space*, et généralement peu spacieux du fait de la faible taille de la plupart des studios. Contrairement à la livraison où les travailleur.ses sont indépendant.es les uns des autres, il existe dans la production de jeux une forte injonction à « l’esprit d’équipe » (elle-même justifiée par l’interdépendance des postes de travail). Cette interdépendance est d’autant plus forte qu’elle va aller jusqu’à créer une vie intime sur le lieu de travail, par la mise en place du *crunch*, qui soude les membres d’une équipe entre eux. Malgré son regard extrêmement critique sur son travail et sur les politiques managériales, Xavier admet avoir apprécié les moments de *crunch* comme moments de complicité entre collègues :

« En vrai, t’as un teambuilding de taré qui se fait sur les heures sup avec ta poignée de collègues avec qui tu travailles le soir et en fait c’est rigolo quoi, tu manges tes pizzas, y a pas le boss parce que le mec est rentré et en fait c’est rigolo et clairement dans mes expériences professionnelles, ça fait partie des trucs qui sont sympatiques. Moi je me suis tapé les plus gros fous rires c’était pendant les heures sup. » (Entretien avec Xavier, 37 ans, game designer, Paris, le 11/09/2021)

La vie domestique est remplacée par la vie de studio lors de ces périodes, au point que le lieu de travail devient celui où s’assouvissent les besoins les plus primaires :

« L’anecdote qui nous faisait rire, c’est on devait piquer du PQ au bureau parce qu’on n’avait pas le temps d’aller faire les courses. Donc tu manges au travail mais y a un moment où t’as vraiment besoin de chier chez toi mais t’as pas le temps d’acheter du PQ donc tu le piques au bureau. » (Entretien avec Xavier, 37 ans, game designer, Paris, le 11/09/2021).

Dans le jeu vidéo comme dans la livraison, il existe des « moments » de liberté, où il est possible de s’exprimer plus librement : le *crunch* en fait partie. S’il est imposé par le

management, ce temps de travail est pourtant perçu comme un « à-côté » hors du contrôle managérial (« y a pas le boss » selon Xavier). Il participe à construire des souvenirs communs, là aussi, comme pour Sofiane, autour de pizzas partagées. Hors de ces moments, il est plus compliqué pour les développeur.ses d'entretenir des sociabilités en-dehors de courtes pauses cigarette ou café. Ce qui pousse parfois, surtout dans les petites entreprises, les collègues à se retrouver en-dehors des heures de travail pour nourrir une bonne ambiance de travail. C'est ce qu'a connu Nathan dans la première entreprise de 44 salarié.es où il a travaillé, même si cela ne concerne que « celles et ceux habitué.es à sortir », donc pas toute l'entreprise :

« Y avait vraiment une tradition de quand il y avait des nouveaux/nouvelles qui rejoignaient on les invitait à boire un coup avec tous les gens, enfin tous ceux, toutes celles et ceux qui étaient habitués de sortir. Clairement, il y avait une ambiance où on avait envie de faire la fête ensemble et ça tournait pas mal autour du fait qu'on avait envie de décompresser. Et justement de se retrouver mais dans un cadre amical parce que dans la journée, c'était pas évident quoi ». (Entretien avec Nathan, 32 ans, game designer, à Paris le 1/06/2021).

L'investissement dans les sociabilités professionnelles étant corrélé au niveau d'intégration professionnelle (Paugam, 1999), on peut supposer que la dépendance à l'activité dispose à l'entretien de bonnes relations au travail. Dans ces secteurs où l'*exit* n'est pas toujours envisageable, surtout pour les plus précaires (sans-papiers, étranger.es subissant des formes de discriminations à l'embauche ; *game-designer* ou autre spécialité très spécifique au jeu vidéo, jeune diplômé.e avec peu d'expérience), la fidélité au collectif de travail peut être une ressource pour maintenir un cadre de travail agréable. Cependant, ces sociabilités professionnelles ne sont pas unifiées. Elles sont le fruit de mécanismes d'identification qui ne se font pas automatiquement ou universellement. Les mécanismes d'identification, au-delà des seules identités professionnelles, dépendent des trajectoires et de vécus communs qui sont loin d'être homogènes.

1.1.2. Des solidarités « communautaires » qui lient et segmentent

La production d'une identité comme socle de la mobilisation renvoie à l'un des apports historiques de la sociologie des comportements collectifs (*collective behaviour*) et notamment des théories de la convergence qui mettent l'accent sur la communauté d'expérience comme départ de l'action. Pour Turner et Killian (1987), la convergence d'individus divers mais

partageant des prédispositions peut, dans une situation de mécontentement partagé articulée à une définition alternative de la justice, participer à produire une « norme émergente » qui est une « règle nouvelle ou spéciale [qui] en vient à être reconnue et acceptée comme la base d’une réponse coordonnée » (Turner, 1981 in Sommier, 2010 : 107). Or, la constitution de « communautés professionnelles » repose sur le partage de normes communes. Celles-ci peuvent être de différentes natures et diverger selon les groupes qui les mobilisent. Deux types de normes ont été identifiées : tout d’abord, des normes culturelles et professionnelles. Ensuite, le partage de propriétés sociales sur la base du genre ou de l’identification ethno-raciales. Même si elles sont souvent liées (le partage d’une identité culturelle peut découler de l’appartenance à une communauté nationale et déterminer un rapport au travail), je fais le choix de les séparer pour expliquer la manière dont divers groupes se forment, notamment en se distinguant d’autres groupes parmi l’ensemble de la communauté professionnelle.

Premièrement, on l’a déjà évoqué, la pratique de jeux similaires ou le partage de références liées à l’univers du jeu vidéo permettent aux développeur.ses du jeu vidéo de se sentir appartenir à un groupe social auquel ils et elles s’identifient au travail. On l’a vu dans le chapitre précédent, les employeur.ses eux-mêmes mobilisent des références culturelles (consensuelles parmi les joueur.ses) pour mobiliser la main d’œuvre. Cette pratique commune du jeu vidéo permet de prolonger des sociabilités professionnelles hors du lieu de travail, en continuant d’interagir *via* des jeux en ligne le soir par exemple. La « contre-culture geek » (Peyron, 2019) a pu être vécue par certains enquêté.es comme une manière de se forger un imaginaire alternatif face à une norme dont ils et elles se sentaient mis à l’écart. A l’instar des joueur.ses de jeu de rôle étudiés par Wenceslas Lizé (Lizé, 2004), plusieurs enquêté.es expliquent par exemple avoir pallié des difficultés sociales par l’inscription dans des communautés en ligne, « univers de socialisation clos et relativement autonome », où il était possible de « faire valoir une image de soi valorisante » (Wenceslas, 2004 : 65) et de s’y forger des amitiés.

Parmi les coursier.es, on a déjà abordé la manière dont la première génération de coursier.es partageait des références culturelles communes autour de la culture cycliste, de connaissances techniques autour du vélo et d’une identité de « *biker* » partagée, entretenue là aussi par les plateformes pour mobiliser la main d’œuvre, notamment autour d’enjeux de performances sportives servant la productivité (Aunis, Stevens, 2021).

Pour ces « coursier.es », des identifications communes se renforcent dans des conceptions similaires du travail. On l'a vu pour les livreur.ses, le rapport « professionnel » (Lebas, 2019) à l'activité forge une vision du monde commune entre coursier.es vivant leur activité comme vecteur de leur identité sociale. Ce ne sont pas des caractéristiques ethniques ou sociales qui forgent l'identité du groupe mais la définition de soi comme « coursier.e » ou « *biker* » partageant des pratiques professionnelles élitistes (Aunis, Stevens, 2021). Dans le jeu vidéo, ces communautés professionnelles peuvent se retrouver, de manière plus fragmentée, dans les grandes entreprises regroupant des équipes dédiées à des projets spécifiques. C'est le cas par exemple à Ankama qui mobilise et fait travailler ensemble une équipe spécialement dédiée au jeu *Dofus*. Ces équipes, auxquelles l'entreprise fournit généralement des vêtements à l'effigie du jeu qu'ils et elles ont participé à produire, travaillent en vase clos, à l'écart des autres travailleur.ses, même celles et ceux au même poste, et nouent des sociabilités d'autant plus fortes qu'ils et elles ont le sentiment d'avoir participé au même projet collectif « challengeant ». Cet « esprit d'équipe » formant des micro-communautés au sein des entreprises a été particulièrement saillant lors de mon observation du barbecue organisé par le CSE d'Ankama, à Roubaix, le 22 juin 2022, où Mathis m'a présentée exclusivement à son équipe dont les membres sont restés ensemble toute la soirée sans adresser la parole aux autres personnes présentes.

L'intégration de normes professionnelles communes est plus évidente dans le jeu vidéo que dans le secteur de la livraison puisqu'il existe des écoles et des formations spécialisées destinées à former la main d'œuvre. Si l'apprentissage dans ces établissements se fait au nom de l'emploi et dans l'intérêt des entreprises (Dupuy, Sarfati, 2022), cet entre-soi permet également la formation de communautés étudiantes qui se retrouvent dans la sphère professionnelle. Il n'est d'ailleurs pas rare d'être recruté.e ou recommandé.e par un.e ancien.ne camarade de classe voire, comme c'était le cas pour Mathis dans la première entreprise qui l'a embauché, d'intégrer une équipe composée intégralement d'étudiant.es issu.es de la même formation. Cette homogénéisation des trajectoires et des profils, si elle interroge en termes de diversité, permet la formation d'un sentiment d'appartenance du fait de vécus, de langages et de normes intégrés tout au long de la carrière étudiante et professionnelle qui sont similaires. L'école peut aussi être le lieu d'expérimentation des premières résistances aux injonctions à la disponibilité temporelle que subissent les étudiant.es en anticipation de ce qu'ils et elles vivront

dans la sphère productive. Ophélie se souvient ainsi avoir pu « lever le pied » lors de ses études à Rubika grâce aux discussions avec ses camarades de classe, également épuisé.es :

« On [les étudiant.es] en parlait beaucoup [des problèmes] et surtout parce que bosser 90 heures par semaine, ça n'entraîne pas juste une fatigue physique ou mentale aussi, on parlait aussi du fait qu'on était déprimés, qu'on avait pas envie d'être là. Il y a des personnes qui ont éclaté en sanglots dans la salle, enfin c'était... Il y a eu une période qui était vraiment tendue psychologiquement pour tout le monde et du coup, on parlait beaucoup ça et on a même mis en place des trucs, notamment on s'est dit bon bah 18h on se met nous-mêmes dehors. » (Entretien avec Ophélie, 23 ans, *technical artist* à Lyon, le 16/03/2021)

L'apprentissage de normes professionnelles est donc ambivalent puisqu'en imitant le monde du travail, l'école devient aussi le lieu où les futur.es travailleur.ses apprennent à poser leurs limites pour « tenir » dans une industrie dans laquelle ils et elles se projettent. La petite taille des promotions et la centralité de la pédagogie par projets (Dupuy, Sarfati, 2022) permettent des échanges fréquents, créant les conditions pour que ces normes de justice se construisent collectivement, par la délibération.

Toutefois, il semble que les normes professionnelles sont loin d'être les seules bases d'identification collective : les caractéristiques sociales des travailleur.ses jouent très fortement dans la constitution de communautés au travail. Tout d'abord, sans que cela soit directement énoncé par les enquêté.es, le genre fonctionne comme un puissant référentiel partagé et comme le ferment d'une culture virile au sein de l'activité professionnelle. Numériquement, les hommes sont en (très) grande majorité dans les deux secteurs étudiés. Les deux activités mobilisent également des imaginaires masculins. Dans la livraison, la culture de la performance, de l'effort et du dépassement de soi est partagée par tous les livreur.ses – même s'il existe des logiques de distinction parmi les hommes eux-mêmes, on le verra – et exclut de fait les femmes. Les rares femmes livreuses se voient contraintes d'adopter ces codes de la masculinité dans le cadre du travail, sans que cela soit le cas dans les autres sphères de vie. Sara exprime en entretien cette forme de *gender blindness* consistant à neutraliser les assignations genrées, qu'elle performe dans son activité professionnelle :

« On était du coup 4, les 4 vraies coursières, y en a une qui du coup a arrêté pour un autre job mais on avait quatre caractères très forts, voilà on n'est pas des « filles »

comme ils peuvent appeler ça. Même si quand on est à l'extérieur du taff on peut être très féminines etc mais quand on est au taff, ouais, quand on est au taff y a plus de sexe, y a plus de pénis, y a plus de vagin, c'est terminé, on est sur un vélo, on est un coursier. D'ailleurs on a même un numéro vis-à-vis des plateformes et basta. » (Entretien avec Sara, 23 ans livreuse à temps plein chez Deliveroo et Stuart à Lille, 9/02/2018).

Dans le secteur du jeu vidéo, on a déjà évoqué le fait que les temps de *crunch* sont peu accueillants pour les femmes – du fait de la proximité physique et de leur incompatibilité avec la prise en charge du travail domestique – et il en va de même pour les temps conviviaux souvent alcoolisés mentionnés plus tôt (Paberz, 2019). Là aussi, la demande de disponibilité permanente est fondée sur une vision du travail qui valorise le fait de « tenir » le plus longtemps possible. Cette injonction à la performance se retrouve dans les formations également, que ce soit par des processus de sélection intensifs comme « la piscine »¹⁵² de l'Ecole 42 (Dupuy, Sarfati, 2022) ou l'injonction à travailler la nuit sur des projets. Les femmes se retrouvent donc largement exclues des rituels producteurs de liens d'affinité (Paberz, 2019).

De plus, les productions vidéoludiques elles-mêmes sont traversées de représentations empreintes de « masculinité militarisée » (Kline et al., 2003). Ces représentations construisent une représentation culturelle dominante *via* un processus de « médiation ludique » soit la « diffusion de formes symboliques destinées à produire une signification partagée de jeu au sein d'une communauté » (Genvo, 2008). Alors même qu'il y a autant de joueuses que de joueurs (Lignon, 2013b), Chloé Paberz rappelle que « l'industrie du jeu vidéo est un lieu où se crée une culture professionnelle masculine qui s'est dotée de références, de valeurs, de rites de passage, d'espaces réservés, et de moments d'entre-soi où se cultivent des qualités, des goûts et des compétences pensés comme masculins » (2019 : 15). Pour Wenceslas Lizé, la socialisation à la masculinité par le jeu de rôle – sous-genre du jeu vidéo et que beaucoup d'enquêtés ont également pratiqué¹⁵³ – répond à un rapport problématique à la masculinité pour de jeunes

¹⁵² Il s'agit d'un mois en immersion dans l'école où les candidat.es enchaînent la résolution de problèmes, à la manière de niveaux à débloquer dans un jeu vidéo. Évalué.es également sur leur capacité à s'entraider, les futur.es élèves savent à la fin de cette étape de sélection s'ils ou elles intégreront l'Ecole 42.

¹⁵³ Mathis lie sa pratique du jeu vidéo aux jeux de rôle, activité alors « marginale » mais qui lui a permis de rapidement devenir le maître du jeu, soit une place valorisée dans la hiérarchie propre à cet espace social : « *j'ai vite développé une culture geek en aimant les jeux vidéo. J'ai commencé le jeu de rôle au CE2 [...] Ce n'était pas aussi, on va dire, socialement accepté que maintenant, quoi. Au début, les gens qui faisaient du jeu de rôle, quand*

garçons vivant des formes de déclassements scolaires, de difficultés relationnelles et sexuelles et d'exclusion sociale (Lizé, 2004). Ces « sociabilités masculines alternatives » ont pour système de classement les dispositions culturelles, l'« intelligence » et les capacités d'abstraction (« l'imagination ») davantage que les valeurs de virilité « traditionnelles » (Lizé, 2004). Les enquêtés de Wenceslas Lizé étant en grande majorité issus de la petite bourgeoisie, notamment des fractions supérieures et en ascension de cette classe, on comprend que cette masculinité « alternative » de classe supérieure (*a priori* blanche) s'oppose à des formes de masculinités marginalisées performant une forte plus « explicite » de virilité (Welzer-Lang, 2002 ; Connel, 2021 ; Rivoal, 2021), comme les hommes racisés et issus de milieux populaire qu'on retrouve chez les livreurs.

Ces différences de genre, qui font des femmes des « invitées » dans un univers masculin, comme chez les livreur.ses, ont tendance à être gommées « pour mettre en scène une éthique démocratique caractéristique de la culture informatique (Kelty, 2008 ; Coleman, 2012) » (Paberz, 2019 : 15). Les femmes que j'ai rencontrées se présentent, là aussi comme les livreuses, comme de « fortes personnalités » capables d'adopter les normes de genre viriles et reconnues dans leur travail du fait de leurs compétences supérieures à celles de leurs collègues. Ces formes d'« intégrations exclusives » rassemblent donc autour de normes partagées, qui permettent la constitution d'un groupe de pairs tout en se distinguant d'autres groupes et en segmentant le corps professionnel.

Des groupes alternatifs à cette norme masculine et hétérosexuelle se forment d'ailleurs à l'encontre de cette norme professionnelle dominante. Le milieu du jeu vidéo est le théâtre de vifs débats sur l'inclusion et la représentation des minorités. La littérature sur les « *queer game studies* » s'est efforcée de montrer, depuis plusieurs années, comment la pratique des jeux vidéo permettait de transgresser les frontières du genre, notamment grâce à l'incarnation d'avatars divers permettant des identifications multiples et sortant des cadres binaires du genre (Maletka, 2024). A l'image des *Zinesters* (Coville, 2014), ces créatrices *queer* ou trans qui produisent des jeux amateurs proposant de vivre ces expériences minorisées, le jeu vidéo permet la formation

j'ai commencé, quand j'étais au CE2, c'était un peu les nerds qui faisaient ça dans leur cave, quoi [...] j'ai très vite compris que si je voulais continuer à passer du temps dans ce hobby, il va falloir que j'apprenne à masteriser. »

de communautés autonomes s'exprimant par ce média. Si je n'ai pas pu observer dans mon enquête de solidarités directes, au travail, entre personnes *queer*, j'ai pu constater la surreprésentation de celles-ci lors des piquets de grève ou des événements professionnels comme le *Game camp*. Il existe par ailleurs plusieurs associations professionnelles spécifiques représentant les femmes (*Women in games*) ou exigeant une inclusivité du secteur (Rassemblement Inclusif du Jeu Vidéo) dans le monde du jeu vidéo.

Ces identités fragmentées se retrouvent également dans des dynamiques de segmentations raciales au travail. Dans la livraison, cette segmentation s'observe d'abord spatialement (Burban, 2023 ; Aunis, Stevens, 2021) puisqu'on observe des petits groupes se former selon la couleur de peau ou les nationalités. Là aussi, c'est le partage de cultures spécifiques – références culturelles nationales, langage – qui soude le groupe. Souvent, les travailleur.ses étranger.es sont recruté.es par des ami.es rencontré.es dans leur pays d'origine, depuis l'enfance parfois, qui leur proposent de travailler dans la livraison et leur louent des comptes. Les amitiés accompagnent donc parfois les trajectoires migratoires et sont antérieures au milieu de travail. L'entrée dans l'activité de Abdoulaye, arrivé en 2018 du Sénégal, en est un parfait exemple :

« Lorsque je suis venu, j'ai trouvé des amis, je les appelle, moi je n'ai pas de travail, cherchez-moi du travail tout ça. C'est comme ça on parvient à faire de la livraison, les gens nous proposent des comptes Uber, des comptes Frichti. C'est comme ça nous entrons dans la livraison. » (Entretien avec Abdoulaye, 29 ans livreur sans-papiers chez Gorillas à Paris, élu CSE chez Gorillas, 22/09/2022).

Au-delà des connaissances interpersonnelles, ces « identifications ethniques » (Lejeune, 2019) produisent une distinction vis-à-vis des autres groupes. On a vu que la catégorisation raciale était le fruit de trajectoires (migratoires et professionnelles) différenciées traduisant des usages et des rapports à l'activité distincts, les français.es et les étranger.es de « première génération » dénigrant le rapport utilitariste et amateur des étranger.es issu.es d'Afrique subsaharienne et sans-papiers. On peut d'ailleurs observer, parmi les travailleur.ses étranger.es eux-mêmes, une « clanification » selon la nationalité, qui se mue parfois en « guerre de territoire » entre différentes communautés, notamment pour empêcher l'accès à des lieux stratégiques susceptibles de fournir beaucoup de commandes (Lemozy, Le Lay, 2024). De manière générale, les logiques de distinction sont réciproques : les travailleurs étrangers se distinguent également des Français, par exemple en remobilisant les normes de virilité par une valorisation de leur

force physique et de leur résistance à la douleur dont les français.es ne seraient pas doté.es (Aunis, Stevens, 2021).

Ces valeurs masculines du courage et du combat, qui étaient déjà au coeur de l'identité ouvrière (Noiriel, 1980), sont mobilisées lors de contestations collectives. Sarah Abdelnour et Sophie Bernard (2019) ont observé dans les mobilisations de VTC que des propos misogynes et homophobes servent à se distinguer des non-grévistes (« *Les taxis, eux, ils font pas la salope* », « *je suis pas homophobe, mais les homo, ils ne manifestent pas* ») autour d'une identité genrée très forte. De la même manière, les livreurs mettent en avant, lors de rassemblements, leur abnégation au travail (« *on travaille dur* »), leurs attributs virils (« *on va les prendre par les couilles* ») mais aussi leur rôle de père de famille « *breadwinners* » (« *on a nos familles à nourrir* ») (Crompton, 1999) ¹⁵⁴. Des travaux sur les hommes immigrants au Québec ont montré comment la paternité constitue une occasion de validation de la masculinité chez ces hommes, que le rôle de « pourvoyeur » représente une expression, une valorisation et un renforcement de leur masculinité mais également que cette perception évolue : il s'opère une redéfinition de la masculinité à travers l'engagement paternel afin de surmonter les difficultés d'intégration dans le pays d'accueil (Bergheul *et al.*, 2024). Ces identités masculines servent donc à unifier le groupe autour de valeurs partagées et à mettre en avant des formes de fiertés populaires.

De même, le destin partagé d'immigrés – qui se retrouve chez tous les livreurs racisés, qu'ils soient régularisés, primo-arrivants ou non, et quelle que soit leur nationalité – est l'un des vecteurs d'unité du groupe professionnel. Entre ces hommes aux vécus migratoires différents, peuvent s'éprouver des formes de proximités qui témoignent d'une « socialisation infrapolitique » qui semble les relier (Abdelnour, Bernard, 2019). Cela passe par des références à leur statut de (dé)colonisés sous la forme de blagues remobilisant les visions coloniales qui leur ont été imposées (entre Kabyles et Marocains autour de l'indépendance des premiers ou entre Marocains et Algériens sur lequel est supposément le plus feignant) mais aussi par le partage d'une langue, de goûts culinaires ou d'idéaux familiaux (l'envie de se marier ou de retourner voir sa famille « au bled ») ou encore par le visionnage collectif de vidéos « du pays ».

¹⁵⁴ Tous ces extraits de discours ont été prononcés par des livreurs contestataires lors de rassemblement les 12 septembre et 1^{er} octobre 2022 dans le cadre de la mobilisation des livreurs d'Uber Eats déconnecté.es de la plateforme. Il s'agit d'hommes étrangers, racisés et sans-papiers pour la plupart. Sur la prise en charge du travail reproductif par les livreurs, voir Benvegna, Kampouri (2021).

En ce sens, la sous-location de comptes, souvent entre pairs ou ami.es, est un système de solidarité qui délimite le groupe autour d'enjeux migratoire mais aussi autour d'enjeux économiques et professionnels. Ces pratiques de solidarités économiques sont courantes parmi les communautés immigrées, à l'image de la pratique très répandue de « tontine ». Elles se retrouvent également parmi les chauffeur.ses de taxi, vietnamien.nes et cambodgien.nes en majorité, dont Guillaume Lejeune a montré qu'ils et elles avaient mis en place un système de solidarité permettant de garantir des courses aux membres de leur « Compagnie » par la mobilisation de réseaux au sein d'hôtels. L'ethnisation des rapports professionnels ne passe donc pas que par une identification sociale au groupe, elle passe aussi par l'inscription dans des échanges économiques.

Cette socialisation infrapolitique, au-delà de partages d'expériences et de pratiques communes, passe aussi par la manière d'être perçu.es et de se percevoir en tant que groupe. S'ils et elles se mobilisent premièrement en tant que « privés de travail », lors du mouvement des Frichti en 2020 ou des Uber Eats en 2022 par exemple, c'est assez rapidement à leur statut administratif (sans-papiers) que les livreurs s'identifient et sont identifiés. Ce statut administratif restrictif n'empêche pas des travailleurs étrangers en règle de rejoindre le mouvement, puisque les sans-papiers ne sont pas les seuls à être injustement déconnectés des plateformes. Le terme d'« esclavagistes » pour désigner les plateformes – largement utilisé dès les premières mobilisations et par les premiers commentateurs dès l'apparition des plateformes – prend un autre sens lorsqu'il est spontanément mobilisé par les travailleurs immigrés pour dénoncer à la fois l'exploitation (terme largement utilisé également) et le stigmat racial dont ils et elles sont victimes (Abdelnour, Bernard, 2019). Il existe donc un lien fort entre identité professionnelle, vécu migratoire et identité de genre parmi les livreurs, qui permet la constitution de groupes qui peuvent être contestataires, mais qui fragmente également cet espace professionnel.

L'évolution de la main d'œuvre a transformé les collectifs de travail et les enjeux d'identification au groupe au nom desquelles se font les mobilisations. Cela explique la transition, en quelques années, de mobilisations de jeunes étudiant.es principalement blanc.hes et français.es au nom d'une « identité professionnelle haut de gamme » (Abdelnour, Bernard, 2019) à des mobilisations de travailleur.ses sans-papiers au nom de leur demande de régularisation et du droit au travail. On verra plus tard (voir Chapitre 4) en quoi ces

transformations impactent également les revendications et les formes que prennent les mobilisations.

On a étudié, de façon générale, la façon dont les travailleur.ses produisent du collectif en s'appropriant les contraintes produites par l'organisation du travail. Je propose à présent d'aborder la question des résistances, notamment au regard de la mobilisation des outils numériques.

I.2. L'émergence de résistances au travail : détournement de dispositifs managériaux et usages du numérique

Les outils numériques jouent un rôle central dans l'organisation du travail. On a déjà mentionné la manière dont le management algorithmique individualise les rapports au travail. L'intermédiation du travail de livraison par l'application désincarne les interactions avec les plateformes puisque « toutes les relations avec l'organisation du travail sont vectorisées par l'application et son algorithme » (Lemozy, Le Lay, 2021 : 104). Fabien Lemozy et Stéphane Le Lay, chercheurs à l'Institut de psychodynamique du travail, écrivent, à propos des échanges avec le support technique à distance, que « les relations sociales entretenues avec les humains sont produites par des scripts et des formalités, avec des personnes dont on ne peut saisir les affects et qui ne sont pas en position de négocier, à l'image de celles entretenues avec l'interface numérique. » (*Ibid*). Ces échanges stéréotypés se retrouvent également, selon eux, dans les échanges entre livreur.ses pauvres et tourné.es vers les performances économiques, ce qui empêche la constitution d'un collectif de travail.

L'outil numérique contraindrait donc tant le corps des travailleur.ses que leurs subjectivités et leur capacité à nouer des liens au travail. On peut faire un parallèle avec la description que fait le sociologue du travail David Gaborieau de la manière dont l'introduction de la commande vocale dans les entrepôts logistiques a restreint et individualisé le travail des préparateur.ices de commande. Là où ces dernier.eres ont « le nez dans le micro » (Gaborieau, 2012), les livreur.ses ont « le nez dans le guidon » (Lemozy, 2019). Pour autant, David Gaborieau ajoute que les pratiques d'auto-accélération observées suite à l'introduction de la commande vocale – que Fabien Lemozy décrit également chez les livreur.ses – ne sont pas seulement le résultat d'une acceptation des nouvelles méthodes de travail par les ouvrier.ers mais qu'elles peuvent être comprises comme une manière de « se réapproprier le métier et ce qu'il a de collectif » (Gaborieau, 2012 : 9).

A l'opposé des conclusions que formulent les psychodynamicien.nes du travail en termes d'aliénation fondamentale produite par les algorithmes, je m'inspire davantage des constats formulés par la sociologie du travail qui amènent à envisager les formes d'*agency* que ces outils produisent. Dans la suite de Harry Braverman, je considère que la machine est un outil neutre, qui peut être mobilisé par les travailleur.ses. Ainsi, je propose d'envisager la manière dont les outils numériques peuvent aussi être le ferment de solidarités et devenir des outils au service de résistances, qu'elles soient individuelles ou collectives. Cette sous-partie abordera très largement le travail de plateforme, laissant partiellement de côté les développeur.ses de jeu vidéo puisque ces dernier.es ont d'emblée un rapport beaucoup moins contraint aux outils numériques qu'ils et elles maîtrisent, voire produisent. Les outils numériques ne participant pas un contrôle direct de leur activité et leur rapport à cet outil étant davantage positif, il m'a semblé que la question de la réappropriation s'observait moins que dans le secteur de la livraison et ne révélait pas d'un véritable facteur explicatif de l'émergence de résistances. La question de l'usage du numérique dans les mobilisations collectives est cependant transversale et sera abordée dans les deux secteurs.

Je propose donc de m'intéresser aux stratégies de résistance, d'abord par la mobilisation de connaissance issues de l'expérience professionnelle, notamment la réappropriation d'outils numériques (1.2.1) et ensuite par l'utilisation d'outils externes tels que les réseaux sociaux pour former des communautés en ligne (1.2.2).

1.2.1. Mobiliser son expérience au travail : des savoirs professionnels pour résister

Avant de parler d'organisation collective, il faut d'abord envisager la manière dont les contraintes productives sont détournées et réappropriées par les travailleur.ses, d'abord pour rendre l'activité plus supportable et ensuite comme manière de résister aux injonctions productives.

La pratique de la « perruque » (Anteby, 2003) est largement documentée par les sociologues du travail dans des univers professionnels divers. Si la perruque désigne historiquement « l'utilisation de matériaux et d'outils par un.e travailleur.se sur le lieu de l'entreprise, pendant le temps de travail, dans le but de fabriquer ou de transformer un objet en dehors de la production de l'entreprise » (Kosmann, 1999, p. 20), cette pratique désigne aujourd'hui davantage les formes de détournements (Noiriel, 2002, p. 205) du temps de travail

ou d'outils à des fins personnelles. L'exemple précédemment cité de vols de commandes dans la livraison de repas en fait partie, alors même qu'il ne s'agit pas d'une production de biens (puisqu'on parle là d'activités de service). La perruque supposerait plutôt de « travailler pour son propre compte » (Anteby, 2003).

Assimilée parfois à de la fraude, la « triche » est l'une des pratiques de réappropriation collective de l'algorithme chez les livreur.ses. Paradoxalement, l'opacité de l'algorithme leur permet en effet de se livrer à des interprétations sur son fonctionnement qui les rend pro-actif.ves plutôt que passif.ves face à la technologie. Ils et elles développent ainsi des usages inédits de l'algorithme auquel ils et elles s'adaptent autant qu'ils et elles l'adaptent à leurs besoins. Cela passe par exemple par le fait de ne pas suivre le GPS de l'application – qui propose des itinéraires pour les voitures par défaut – au profit de l'itinéraire pour piéton.nes qui leur permet d'optimiser leur temps de livraison tout en étant rémunéré.es pour une distance plus longue (celle calculée par le GPS). Sofiane m'explique cette astuce comme une forme de « revanche » :

« Sur l'application de Uber ils calculent la distance selon le GPS voiture et nous ce qu'on fait c'est pas un GPS voiture mais un GPS vélo voire un GPS à pied tu vois ? donc ce qu'on fait c'est que des fois, on laisse Uber calculer le GPS voiture, qui des fois fait un grand détour alors que nous on y va sur le GPS à pied, puisqu'on peut passer dans les sens interdits, on peut passer dans les rues à sens unique, on peut passer dans les rues piétonnes etc. donc à la fin on est payés pour le parcours voiture alors qu'on a fait le parcours piéton. Dit comme ça, ça semble un peu, je sais pas, malhonnête mais écoute, on va dire, c'est une petite vengeance de notre part face à la multinationale de Uber. Ce n'est pas grand chose de perdu pour elle. » (Entretien avec Sofiane, 23 ans, étudiant et livreur, Lille, le 08/02/2018).

On peut considérer qu'il s'agit de ce que Erving Goffman appelle des « adaptations secondaires » (Goffman, 1968), c'est-à-dire le fait « de s'écarter du rôle que toute institution assigne naturellement à chacun des individus qui la composent. » (Andréo, 2005 : 105). Ces adaptations sont le résultat du développement de savoirs liés à la pratique de l'activité qui font office de qualifications professionnelles. L'activité de livraison n'exigeant pas *a priori* de compétences ou de savoir-faire en termes de maîtrise des outils numériques, on pourrait s'attendre à ce qu'ils et elles soient davantage incompetents vis-à-vis de la technologie, en

comparaison des développeur.ses qui sont extrêmement qualifié.es en termes d'outils numériques par exemple.

Pourtant, ils et elles ne sont pas résigné.es vis-à-vis des modes de gestion numériques qui leur sont imposés. En appliquant à la livraison ce que David Gaborieau observait dans les entrepôts de la grande distribution, on peut apporter un nouveau regard sur les pratiques que j'ai précédemment décrites. Robert Linhart écrivait déjà dans *L'Etabli* (1978) que travailler vite permettait de gagner des moments de répit. Face aux cadences régulées par la commande vocale, les préparateurs de commande ont tendance à travailler plus vite, pour s'offrir des moments de pause supplémentaires, tout en maintenant leur taux de productivité. Cela leur permet de « s'extraire du flux » et de la contrainte productive. Si les temps de pause sont plus fréquents chez les livreur.ses, l'attente peut également matérialiser un moment de coupure avec la gestion algorithmique. L'auto-accélération permet de reprendre la main sur sa propre temporalité en rompant avec les temps imposés par l'algorithme : aller plus vite que le GPS permet ainsi d'échapper à son contrôle. David Gaborieau constate un déplacement du sens au travail après l'instauration de la commande vocale. Parce que les tâches sont fragmentées, dirigées et simplifiées, le sens au travail ne se trouve plus dans la participation à une tâche d'ensemble mais dans le rythme de travail. Aller vite ne permet pas seulement de se reposer, même si s'imposer un rythme plus élevé peut être un moyen de reprendre prise sur l'organisation : la rapidité devient une qualité par laquelle les travailleur.se démontrent leur valeur et les classifications entre pairs se font sur ce critère productif. En effet « en consignat leurs performances et en les relatant, ils maintiennent un critère d'appréciation du travail relativement indépendant de ceux imposés par la direction. » (Gaborieau, 2012 : 11).

On peut envisager les discussions des livreur.ses autour de leurs performances, jugées pauvres par les psychodynamicien.nes du travail, à l'aune de ces constats. Si le travail de plateforme est officiellement peu prescriptif et si la vitesse de livraison fait partie des exigences productives, il est également régulièrement rappelé aux livreur.ses qu'ils et elles doivent respecter le code de la route et respecter les autres usagers. Griller des feux rouges et rouler sur les zones piétonnes est alors autant une nécessité productive qu'un refus de respecter ces injonctions contradictoires. S'ils et elles ont toujours travaillé pour les plateformes, nombre de coursier.es « professionnel.ls » sont entré.es dans l'activité en s'identifiant à la figure du coursier autonome très qualifié organisant ses *shifts*. Ils et elles sont nombreux.ses parmi les « pionnier.es » à constater une déqualification continue de l'activité, en raison du contrôle jugé

accru de l'algorithme, de la délocalisation du service client et de la généralisation de l'usage du vélo électrique qu'a entraîné l'augmentation des distances de livraison. L'une des manières de maintenir leur « identité haut de gamme » est de valoriser ces compétences cyclistes, notamment par la performance et la vitesse. Samuel me parle par exemple, admiratif, d'un ami coursier capable de faire 50 courses par jour. L'auto-accélération peut donc constituer une manière de maintenir du sens au travail et une estime de soi.

Face à un algorithme en constante évolution, dont les règles, qu'elles soient tarifaires ou contractuelles, changent constamment, les travailleur.ses déploient des formes d'intelligence collective et de résistance face à la plateforme qui passent par la maîtrise de l'application et la compréhension de ses mécanismes. La location de comptes en est un exemple évident : les travailleur.ses empêché.es de travailler du fait de leur situation administrative ont su tirer profit de l'algorithme en déployant un système complexe d'échanges d'identités et ont su l'adapter aux nouvelles contraintes (stratagèmes pour obtenir des *selfies*, à présent régulièrement demandés pour vérifier l'identité du détenteur du compte). En réponse à l'absence de commandes, les livreur.ses ont développé le système de « double commande », soit le fait de prendre deux commandes simultanément auprès d'une même plateforme, soit de livrer deux commandes à partir de deux plateformes différentes. Au moment du système de planning, certain.nes avaient développé des *bots* permettant de réserver tous les créneaux automatiquement, là où d'autres ont réussi à pirater des codes promotionnels ce qui leur a permis de se livrer une commande à eux-mêmes sans frais. Aussi anecdotiques qu'elles paraissent, « ces redéfinitions d'une parcelle de l'activité doivent être jaugées au regard de la répétition des actes concernés et de la pénibilité qu'ils génèrent » (Gaborieau, 2017 : 258). L'inventivité des travailleur.ses pour réaménager les contraintes tarifaires et organisationnelles montre qu'ils et elles ont une certaine maîtrise de leur outil de travail (l'application).

L'usage de l'humour comme moyen de distanciation vis-à-vis d'une condition subalterne, qu'observe David Gaborieau dans les entrepôts logistiques face à la commande vocale (2017), est également une pratique que j'ai pu rencontrer, principalement dans le jeu vidéo. Dans ce cas, c'est moins la maîtrise de l'outil technologique que des compétences intellectuelles et théoriques qui sont mises en avant pour railler un patronat jugé incompetent. Contrairement aux ouvrier.es logistiques ou aux livreur.ses confronté.es à une déqualification, les développeur.ses de jeux vidéo mobilisent leurs qualifications face à l'arbitraire des décisions hiérarchiques, jugées « stupides ». Lors d'un entretien collectif, Damien et Gael me décrivent leur précédente

entreprise, Eugen systems, où, selon eux, le patron était particulièrement incompetent. Ils me partagent pour cela une anecdote qu'ils conçoivent comme particulièrement ridicule :

« Se dire qu'Eugen c'est le max de la connerie : non. Mais disons qu'on était plutôt sur un contexte où le n'importe quoi passait bien. Du genre, le patron qui remplace tous les linéaires par exponentiel dans la doc devant tout le monde en faisant ctrl F sup sup sup sup et exponentiel. » (Entretien avec Damien, 29 ans, game-designer, Paris, le 30/03/2021).

Etonnés face à mon incompréhension, ils m'expliquent ce qu'ils pensaient *a priori* évidemment absurde, soit le fait que leur patron ne comprenait pas les règles de probabilité, similaires à un jeu de dés, qui servent à déterminer les possibilités dans un jeu. Cet exemple montre les savoirs techniques – naturalisés au point de les penser évidents – que détiennent ces travailleur.ses et la manière dont ceux-ci servent de catégorie de jugement face à une direction qui ne les comprendrait pas. Ce dénigrement intellectuel de leur direction soutient des mécanismes de résistances cachés. Dans sa première entreprise, Damien considère avoir mis en œuvre des mécanismes de « résistance molle perpétuelle » selon ses termes, en acquiesçant aux directives de son patron, tout en prenant ses propres décisions par la suite. Les réunions d'équipe étaient l'occasion de ridiculiser le PDG de l'entreprise, pourtant ancien ingénieur entretenant une connivence avec les développeur.ses dont il se sentait proche :

« On me donnait des choses à faire, je ne les faisais pas et la fois d'après je disais ce que j'avais décidé moi-même en commençant mes phrases par « comme t'as demandé » et ça suffisait à passer. Je faisais ce que je voulais, je disais « comme t'as demandé, comme t'as demandé, comme t'as demandé » et comme l'autre était complètement con, aucune mémoire, rien à foutre de rien, il était très très content que je valide des décisions qu'il n'avait pas prises mais que je lui attribuais et ça suffisait [...] Quand y a eu plus de gens dans les réunions, y avait consigne de pas parler. Et une fois où un collègue a parlé, ça a été dramatique, c'était dramatique. Le gars a pété un câble parce que le patron disait n'importe quoi sur le prix des rails dans le jeu de train et du coup il a essayé de dire un truc, il a dit un mot compliqué que la patron n'a pas compris. Il a trouvé que le mot était cool et du coup il a commencé à mettre le mot partout dans la doc en ne sachant toujours pas ce que ça voulait dire. » (Entretien avec Damien, 29 ans, game-designer, Paris, le 30/03/2021)

Là encore, ce « texte caché »¹⁵⁵ partagé entre travailleur.ses permet de réorganiser son travail et son temps, tout en respectant les contraintes hiérarchiques et productives, grâce à des savoirs professionnels méconnus de la direction. Ces savoirs ne sont pas qu'individuels ; ils sont incorporés au fil de la pratique de l'activité mais également parce qu'ils sont partagés. James Scott considère effectivement que le texte caché est moins de nature idéologique que pratique, ce qui lui permet de fonctionner comme une résistance¹⁵⁶. L'intelligence est principalement une intelligence collective, qui prend elle-même appui sur les outils numériques. Le collectif produit bien un sentiment d'appartenance à une communauté spécifique « en déployant un « texte caché » (Scott, 1990), un humour et des jeux qui lui sont propres, en s'appropriant des espaces et des temporalités sur son lieu de travail (Gaborieau, 2017).

Les savoirs professionnels se retrouvent également dans la capacité à incorporer la logique de marché de la plateforme pour adapter les formes de résistance à lui opposer. On l'a déjà évoqué, les livreur.ses ont été à l'origine de nombreuses mobilisations. Or, ces contestations arrivent à des moments-clés relativement routinisés, une sorte de « marronnier » dans le milieu professionnel des livreur.ses, puisqu'elles éclatent lorsque les plateformes réforment la tarification des courses. Ces changements ont généralement lieu l'été (passage à la tarification à la course uniquement en été 2017, inclusion d'une tarification au kilomètre en été 2018, baisse de la rémunération fixe en été 2019 chez Deliveroo). En hiver, comme cela a eu lieu en décembre 2017-janvier 2018 chez Uber Eats (Lebas, 2018), des grèves éclatent également pour contester l'absence de primes liées au froid ou le recrutement massif pendant les vacances de Noël, qui fait baisser les tarifications. Les vacances scolaires sont généralement des moments de mécontentement, car le nombre de coursier.es augmente du fait de la reprise

¹⁵⁵ Pour James Scott, le texte caché est « un discours qui se produit « à couvert » en-dehors de l'observation directe des détenteurs du pouvoir » (traduction personnelle : « *discourse that takes place "offstage," beyond direct observation by powerholders* ») (Scott, 1990, p.4).

¹⁵⁶ James Scott écrit que « loin d'être un substitut à des résistances effectives, les pratiques discursives sous-terraines produisent de la résistance de la même manière qu'une pression informelle entre pairs au sein d'une usine manufacturée empêche chaque travailleur de dépasser les normes de productivité et à devenir un travailleur sur-productif [...] Il serait plus pertinent, pour résumer, de penser le texte caché comme une condition de résistance pratique plutôt qu'un substitut à celle-ci ».(traduction personnelle : « *Far from being a relief-valve taking the place of actual resistance, the discursive practices offstage sustain resistance in the same way in which the informal peer pressure of factory workers discourages any individual worker from exceeding work norms and becoming a rate-buster [...] It would be more accurate, in short, to think of the hidden transcript as a condition of practical resistance rather than a substitute for it* » (Scott, 1990, p.190-191).

d'activité ponctuelle des étudiant.es, ce qui obstrue les plannings d'inscription et diminue le nombre de courses disponibles. C'est également le moment où les conditions météorologiques sont les plus éprouvantes (froid, canicule, pollution). L'émergence de contestations est donc intrinsèquement liée aux saisons pour ces travailleur.ses d'extérieur dont « le corps est mis à l'épreuve » (Lemozy, 2019). Des mobilisations ont également eu lieu en juillet 2018, lors des soirs de matchs de la Coupe du Monde où jouait la France ou le soir de la Saint-Valentin. Ces soirées sont des moments de pics de commandes, et la grève y est donc perçue comme étant plus efficace puisqu'elle impacte un soir de forte activité.

1.2.2. Communautés en ligne et destins communs : le numérique au service du collectif de travail

Les réseaux sociaux numériques sont largement utilisés par les travailleur.ses de plateforme. La littérature a montré que les livreur.ses (Lemozy, Le Lay, 2021) mais aussi les chauffeur.ses (Abdelnour, Bernard, 2020) communiquent au quotidien *via* des groupes Facebook, Whatsapp ou Telegram autour de leurs pratiques professionnelles. Si l'usage des réseaux sociaux, d'autant plus par des travailleur.ses plutôt jeunes, n'a rien d'exceptionnel, ces applications deviennent le mode de communication le plus répandu parmi une population éclatée géographiquement. L'usage des réseaux sociaux est à la fois lié à l'usage du smartphone dans la quotidienneté du travail, qui socialise davantage ces travailleur.ses aux outils numériques, et à la nécessité d'en passer par ces derniers pour créer des liens en l'absence d'un espace de travail commun. D'autant plus, on l'a vu, que les espaces physiques de rencontre sont segmentés et ne permettent pas des rencontres étendues.

Ces « communautés en ligne » (Maffie, 2020) sont le lieu de partages d'expériences et de vécus, qui constituent une part très importante des échanges. Ces échanges sont d'autant plus nécessaires pour les livreur.ses que ces dernier.es ont besoin de comprendre leurs rémunérations. En l'absence de règles formalisées, c'est par les échanges entre pairs que les livreur.ses constituent des savoirs autour du fonctionnement de l'algorithme et parviennent à développer une compréhension de l'organisation du travail à laquelle ils et elles sont soumis.ses. Premier élément de résistance face à l'extrême individualisation du travail, le récit de leurs situations révèle aux livreur.ses qu'ils et elles partagent des situations de travail avec d'autres, ce qui facilite l'identification sociale et le sentiment d'appartenance à une communauté.

Ce « pouvoir d'association » (*associational power*) (Vandaele, 2021) est issu d'un processus de construction de griefs et d'indignations qui se forge collectivement. La mise en commun des sentiments d'injustice vécus individuellement permet de sortir de la résignation dans laquelle l'isolement met les travailleur.ses. La présence de livreur.ses plus expérimenté.es que d'autres permet de contourner les effets du fort *turn-over* de la profession. Ces « ancien.nes » sont la mémoire du secteur et rappellent régulièrement les anciennes conditions de travail, en soulignant la dégradation de celles-ci. Les réseaux sociaux constituent donc un espace d'interaction et de construction de cadres d'interprétation (Souillard *et al.*, 2020) par lesquels les livreur.ses se perçoivent comme victimes d'injustices.

Les extraits de discussions ci-dessous montrent comment les livreur.ses comparent leurs chiffres d'affaires, en se référant, pour les plus ancien.nes, aux tarifs « avant ». Ces échanges font émerger un sentiment collectif d'injustice et de détérioration de leurs rémunérations. Le fait que le groupe ait été créé par un militant de la CGT à la suite d'un mouvement spontané de grèves dans le Nord de la France peut constituer un biais quant au contenu des discussions. Cependant, ces discussions ont lieu plusieurs mois après le mouvement et j'ai vu le groupe s'étoffer au fil des semaines, hors contexte de mobilisation. On ne peut donc pas partir du principe que tous les membres du groupe ont participé à une mobilisation.

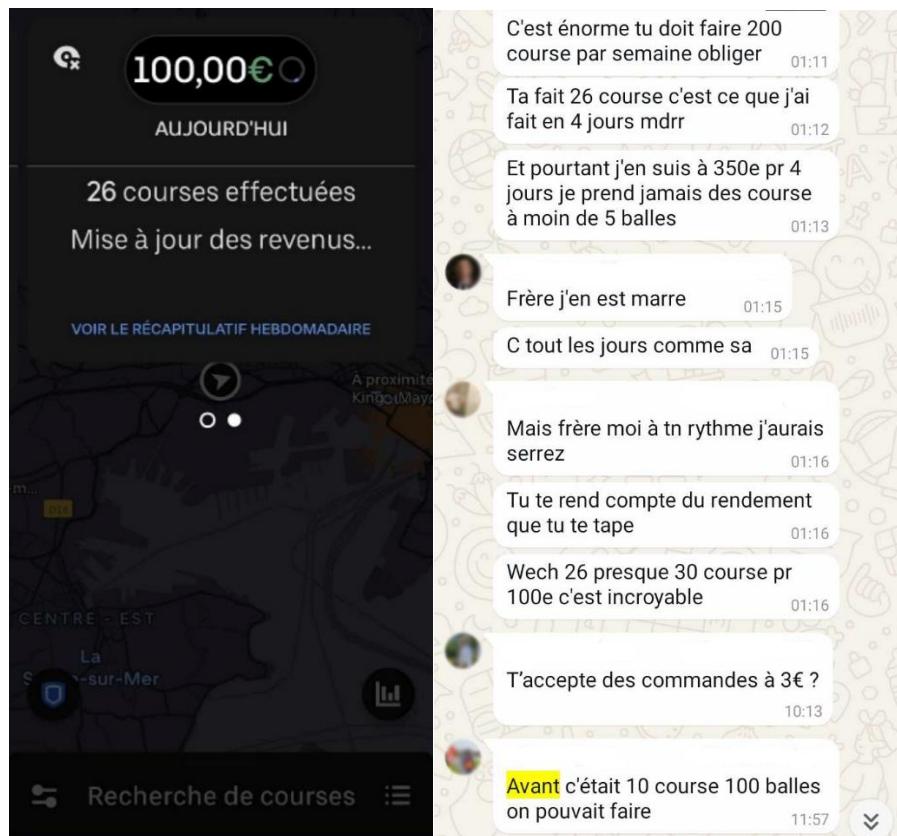


Figure 9. Capture d'écran d'une conversation WhatsApp nommée « Infos Livreurs -CGT » créé en décembre 2023

Dans un article autour des « communautés en ligne », dont le titre a inspiré celui de cette sous-partie, Michael David Maffie s'interroge sur le rôle de la communication en ligne dans l'organisation collective, particulièrement parmi les travailleur.ses de plateformes. Si la littérature n'a pas montré historiquement que les échanges en ligne favorisent le développement de solidarités entre travailleur.ses (Saundry, Stewart, Antcliff, 2012), le développement plus récent de réseaux du « web 2.0 », avec des plateformes comme Facebook, semble faciliter l'émergence d'actions collectives car ce sont des espaces dynamiques qui permettent aux utilisateur.ices un engagement personnel et interactif (Maffie, 2020).

Pour illustrer ces propos, Maffie prend l'exemple des chauffeur.ses Uber ou Lyft qui partagent leurs conditions de travail et des conseils, par exemple pour engager des procédures disciplinaires, *via* les réseaux sociaux dont ils et elles se servent au quotidien dans leur activité professionnelle. J'ai également pu observer la manière dont les différents groupes Facebook de livreur.ses - investis par des militant.es, j'y reviendrai dans le Chapitre 4 - ont pu être des lieux de partage d'informations légales (comment respecter la réglementation des plateformes ou

s'acquitter des cotisations auprès de l'URSSAF) mais aussi de constitution de témoins dans des procédures pénales ou prud'homales pour dénoncer du salariat déguisé. Certains groupes sont même spécifiques à ces démarches juridiques : en juillet 2016, un groupe Facebook « Coursier TEE français - Unissons nos forces tous ensemble » est créé pour rassembler les coursier.es de Take Eat Easy qui n'ont pas touché leur chiffre d'affaires du mois de juillet après la cessation brutale des activités de la plateforme¹⁵⁷, depuis placée en redressement judiciaire¹⁵⁸. La création de ce groupe vise à agréger des livreur.ses éparpillé.es sur tout le territoire. Son fondateur décrit ainsi l'objet du groupe :

« Bonjour à tous et à toutes, suite aux derniers événements j'ai créé ce groupe qui aura pour but de réunir tous les coursiers TEE de France pour éviter les actions solitaires et du fait moins importante. Le but est de rester tous solidaire pour avoir un réel impact envers TEE et la Belgique. Je ne connais pas encore toutes les démarches à suivre... Mais je me renseigne et vous pouvez en faire autant et partager vos idées. Je vous demande à tous d'inviter tous vos amis coursiers qu'ils soient de Lille, Paris, Lyon... Plus vite nous irons et plus rapidement cette putain d'histoire sera résolue. » (Administrateur du groupe « Coursier TEE français - Unissons nos forces tous ensemble » le 27 juillet 2016, Facebook).

Plusieurs livreur.ses y partagent aux 413 membres inscrits les ressources juridiques, souvent trouvées auprès d'avocat.es contacté.es à leurs frais personnels, qu'ils et elles ont accumulées de leur côté. Ce groupe est un véritable lieu de discussion et de délibération collective puisque chaque livreur.se apporte son opinion sur les réponses, juridiques ou administratives, à apporter face à la plateforme. De véritables savoirs sont mobilisés et enrichis par la discussion qui permet de s'acculturer à des démarches administratives et juridiques complexes mais aussi de se familiariser avec des concepts de droit du travail comme le lien de subordination ou le travail dissimulé.

¹⁵⁷ Yves Vilaginés. 2016. « Take Eat Easy : clap de faim pour la start-up de livraison de repas ». *Les Echos*. <https://entrepreneurs.lesechos.fr/creation-entreprise/reseaux-accompagnement/take-eat-easy-clap-de-faim-pour-la-start-up-de-livraison-de-repas-1991055> (3 février 2025).

¹⁵⁸ Husson, Laure-Emmanuelle. 2016. « Pourquoi Take Eat Easy est en redressement judiciaire ». *Challenges*. https://www.challenges.fr/entreprise/start-up/pourquoi-take-eat-easy-est-en-redressement-judiciaire_416918 (3 février 2025).

Ce groupe sert également de relais aux différents collectifs qui se sont créés dans plusieurs villes de France ces dernières années. Le 2 août 2016, un livreur y annonce la création des Fusées Vertes, association qui « a pour but de défendre les intérêts des coursiers TEE de Lyon et Grenoble, et à terme ceux de tous les coursiers indépendants de la région ». L'un des membres actifs du groupe crée au même moment le Collectif des coursiers franciliens (CCF) et propose de porter les démarches juridiques au nom du collectif. La page Facebook du collectif regroupe 1889 membres. Trois jours après la création du collectif, un membre propose de rejoindre un autre groupe dédié à la création d'une coopérative de livraison.

Alors qu'elle ressemble davantage à l'agrégation d'initiatives individuelles qu'à une véritable action collective, l'activité du groupe s'essouffle rapidement et cesse en 2017. Ce constat de l'échec d'un groupe en ligne à organiser collectivement ses membres s'inscrit dans la lignée des travaux d'Heckscher et McCarthy (2014) qui ont montré que les liens virtuels sont associés à des contestations individuelles mais qu'ils sont insuffisants à créer des solidarités au travail. Ces recherches plus anciennes portent cependant sur un état antérieur d'internet où celui-ci offrait moins de possibilités d'effets de réseaux.

En effet, les recherches plus récentes, comme celles menées par Alex Wood et Vili Lehdonvirta (2019 ; 2021) ou Michael David Maffie (2020), attestent, au contraire, de la plus forte propension des utilisateur.ices de réseaux sociaux à s'organiser collectivement. Si ce groupe Facebook précisément n'a pas directement permis une organisation collective, un autre groupe nommé « Procédure Requalification TEE Prudhommes », créé le 7 septembre 2016, a servi de point de départ à une plainte collective contre Take Eat Easy. Celle-ci a abouti à la condamnation de son dirigeant à 9 mois de prison avec sursis, 30 000 euros d'amende et à verser 67 600 euros à l'Urssaf pour travail dissimulé le 30 novembre 2023¹⁵⁹. Le groupe Facebook était animé par un avocat spécialisé dans la défense des travailleur.ses de plateformes. Ce dernier informait les membres de la possibilité de porter leurs dossiers aux prud'hommes, centralisait les demandes de requalification (plus de 50 dossiers) et tenait au courant les livreur.ses de l'avancée des procédures.

¹⁵⁹ Capital avec AFP. 2023. « Livraison de repas : l'ex-patron de Take Eat Easy condamné à neuf mois de prison avec sursis ». *Capital*. <https://www.capital.fr/entreprises-marches/livraison-de-repas-lex-patron-de-take-eat-easy-condamne-a-neuf-mois-de-prison-avec-sursis-1487253> (3 février 2025).

D'autres groupes, *a priori* moins contestataires, rassemblent des milliers de livreur.ses comme celui géré par « Les coursiers français » qui regroupe 7200 membres. « Les coursiers français » est un « site d'information et mise en relation entre coursiers et entreprises de livraison en France » qui relaie les offres de recrutements des plateformes, offre des codes promotionnels pour une inscription sur une plateforme, donne des conseils administratifs pour créer sa micro-entreprise, pour bien s'équiper, informe sur les « charges », définit des bonnes pratiques de livraison etc. Si beaucoup de discussions sont des demandes d'aide pour créer son entreprise, elles donnent aussi lieu à des échanges autour des dysfonctionnements de la plateforme.

Le 11 août 2024, par exemple, un livreur, qui précise travailler pour Uber Eats depuis 2020, demande de l'aide suite au blocage injustifié de son compte alors que le logiciel de détection faciale ne l'a pas reconnu. Ce sujet est central dans les discussions entre livreur.ses : depuis quelques années, les blocages de comptes sont le principal problème auquel ils et elles doivent faire face. Mis en place comme réponse à la généralisation des locations de comptes – pratique devenue visible aux yeux du grand public en 2020, après le confinement – le blocage de comptes a lieu automatiquement en cas de soupçon d'actes frauduleux comme la mise en ligne de faux document d'identité, la non-déclaration du chiffre d'affaires auprès de l'URSSAF ou encore une domiciliation différente de celle renseignée à la création du compte. La mise en place de la reconnaissance faciale dès le 16 décembre 2020 chez Uber s'étend à toutes les plateformes en France à partir de mars 2022 suite à la signature d'une charte entre les plateformes de livraison de repas (Uber, Deliveroo, Stuart, Frichti) et l'État au sein de l'ARPE pour lutter contre la fraude et la sous-traitance irrégulière de comptes. Elle accélère ce phénomène de suspension, voire de blocage, de comptes puisque l'outil n'est pas à 100% fiable et ne reconnaît pas aussi bien tous les visages¹⁶⁰.

La déconnexion massive de 2500 livreur.ses par Uber Eats, en extrême majorité sans-papiers, à l'été 2022, après la signature de la charte susmentionnée, est d'ailleurs à l'origine du plus gros mouvement collectif qu'a connu le secteur, avec plusieurs centaines de livreur.ses en

¹⁶⁰ Une étude montre que les algorithmes de reconnaissance faciale ont des biais de genre et de race ; ils ont un très fort taux d'erreur de classification face aux femmes noires (34%) alors qu'ils se trompent dans 0,8% des cas lorsqu'ils doivent classer des hommes blancs (Buolamwini, Gebru, 2018).

manifestation. Il reste également le plus long car il s'est étendu sur pratiquement 6 mois¹⁶¹. Les « Uber Eats » se coordonnaient là aussi *via* des réseaux sociaux puisqu'ils et elles étaient plus de 500 sur un groupe Telegram géré par le fondateur du CLAP, Fabrice, chacun ayant été enjoint à inviter ses ami.es livreur.ses ou collègues sur le groupe. La mobilisation a été alimentée par des réseaux d'interconnaissances principalement constitués par des trajectoires migratoires, comme en témoigne la présence massive de travailleur.ses originaires de la Côte d'Ivoire, communauté dont l'un des leaders du mouvement était issu. L'organisation en ligne n'est donc pas seulement « virtuelle » : elle se transpose bien souvent « hors-ligne » (par la mobilisation dans la rue par exemple) ou, à l'inverse, repose sur des proximités géographiques ou ethniques (par la mobilisation de réseaux d'interconnaissance).

Maffie rappelle lui aussi que « *on-line* » et « *off-line* » ne sont pas déconnectés puisque les chauffeur.ses utilisent bien souvent les réseaux sociaux pour organiser leurs mobilisations hors-ligne et se retrouver sur les lieux d'attente (Maffie, 2020). Il observe dans ses recherches auprès des chauffeur.ses des dynamiques similaires à celles que je viens de décrire, en mettant davantage l'accent sur les conflits avec les passager.es (plutôt que les déconnexions¹⁶²) comme vecteur de connexion sociale (par le partage de situations jugées problématiques et la recherche de solutions) participant au sentiment de faire partie d'une communauté plus large partageant des griefs et des inquiétudes. Pour Maffie, c'est pour ces raisons que les communautés en ligne se fondent sur le partage de situations d'interaction avec les client.es jugées injustes.

On retrouve là les mêmes logiques préfiguratives du mouvement des Gilets Jaunes, dont les chercheur.ses ont attesté que « les individus qui communiquent numériquement forment ensuite des mouvements sociaux qui transforment les indignations singulières en volonté plus générale de contester un « système » perçu comme injuste » (Planche, 2025 : 228). Le partage d'un sentiment de dénigrement voire d'agressivité de la part des client.es (les livreur.ses témoignent régulièrement avoir été insulté.es et sont plus en plus victimes d'agressions racistes, voir Chapitre 4), participe à créer une « communauté émotionnelle ». Isabelle Sommier écrit en

¹⁶¹ Julia Pascual. 2022. « Des livreurs Uber Eats sans-papiers réclament leur régularisation ». *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/societe/article/2022/09/24/des-livreurs-uber-eats-sans-papiers-reclament-leur-regularisation_6142974_3224.html (18 août 2023).

¹⁶² Ce qui n'est pas étonnant puisque la sous-location de comptes dans le transport de personnes est un phénomène beaucoup plus marginal, du fait d'un contact direct au/à la client.e et d'une réglementation plus stricte que dans la livraison.

effet que : « l'émotion suscite l'empathie et le partage social : instrument de façonnage d'un collectif (on parle alors de "communauté émotionnelle"), elle est aussi au cœur des dynamiques de groupe qui vont conduire à une réaction coordonnée » (Sommier, 2020 : 222) ». Il est vrai que les comportements des client.es et les altercations avec ces dernier.es sont des sujets de discussions particulièrement courants, sans pour autant mener à des mobilisations collectives.

Cependant, cette forme d'« antagonisme » (Wood, Lehdonvirta, 2021) entre les client.es, qui ne comprendraient pas leurs réalités, et les livreur.ses, qui elle et eux partageraient une condition similaire, participe à la formation d'un sentiment d'identité commune. Le statut du client est ambivalent dans cette relation commerciale quadripartite impliquant restaurateur.ices, plateformes, livreur.ses et client.es. D'un côté, le client est un donneur d'ordre, évaluateur capable de noter la prestation dont les mauvais avis peuvent donner lieu à des sanctions. Il est aussi accusé de rendre le métier de livreur.se plus pénible (en refusant de descendre les escaliers, de sortir lorsqu'un.e livreur.se ne trouve pas l'adresse, en étant malpoli, en ne souriant pas). De l'autre, les livreurs.ses témoignent souvent vouloir satisfaire les client.es et ces dernier.es peuvent donner des pourboires ou être particulièrement arrangeant.es pour certain.es. Toutefois, il ne faut pas négliger la dégradation des rapports au client, notamment parce que les mécanismes de « triche » décrits parmi les livreur.ses sont aussi développés par les client.es. Ces dernier.es peuvent par exemple déclarer sur l'application qu'ils et elles n'ont pas reçu la commande ou qu'elle a été endommagée, afin de se faire rembourser et manger gratuitement. Dans ce cas, les livreur.ses sont tenu.es pour responsable. Les livreur.ses ont donc tout intérêt à faire valoir le fait qu'il ou elle a bel et bien livré la commande. Les intérêts des livreur.ses et des client.es sont alors particulièrement opposés. Là encore, la plateforme met en place des règles supplémentaires, qui alourdissent encore le procès de travail et augmentent la surveillance, afin d'empêcher ces fraudes. Les livreur.ses doivent dorénavant prendre en photo la commande lorsqu'elle est livrée et demander au ou à la client.e de valider sur leur téléphone la commande grâce à un code qu'il ou elle lui transmet. La relation reste cependant asymétrique puisqu'il n'existe pas de mécanisme de notation pour les client.es, comme c'est le cas chez les VTC.

Ces groupes Facebook ou conversations WhatsApp sont aussi des relais pour les organisations syndicales qui y diffusent leurs communiqués, appellent à voter aux élections professionnelles depuis avril 2022 ou tentent de produire des enquêtes sur les conditions de travail. Un groupe comme « Les Coursiers français » ne contient, ces deux dernières années,

pratiquement que des communiqués de la CGT Livreurs à deux roues. Les syndicalistes créent également leurs propres réseaux de communications, à l'image du groupe d'information de la CGT sur Whatsapp plusieurs fois mentionné ou du Telegram d'organisation « des Uber Eats » coordonné par Fabrice.

Comme Sophie Bernard et Sarah Abdelnour (2019) à propos des chauffeur.ses VTC, j'ai été témoin du fait que les réseaux sociaux, qui sont utilisés au quotidien pour travailler et communiquer, sont détournés au profit des mobilisations. Chez les livreur.ses aussi, les réseaux sociaux sont utilisés pour lancer des appels à déconnexion et des rassemblements ou pour partager des tracts. La CFDT, la CGT, Sud commerces et services, la CNT et le CLAP ont tous investi les réseaux sociaux (Facebook et Twitter principalement) pour communiquer leurs actions et mobiliser. Ces interfaces numériques permettent également « de rendre visibles les activités de représentation menées par les représentants et de manifester leur proximité avec les chauffeurs [livreurs ici] » (Abdelnour, Bernard, 2020 : 60), alors que ces représentant.es sont de plus en plus inséré.es dans des sphères institutionnelles, j'y reviendrai en détail dans le dernier chapitre. Les autrices précisent cependant qu'il faut garder à l'esprit que les inégalités d'accès aux réseaux sociaux recoupent les autres inégalités : toutes les chauffeur.ses n'ont pas la même aisance avec les outils numériques et toutes ne sont pas touché.es par les communications en ligne.

Les outils numériques ne rendent pas nécessairement les liens plus « accessibles », mais en tout cas, ils participent à les constituer et à contourner, partiellement, les freins liés à l'éclatement du collectif de travail. Pour d'autres auteur.ices, notamment les chercheur.ses ayant travaillé sur la mobilisation des Gilets jaunes, l'usage d'outils comme Facebook a permis la participation des plus éloigné.es de la participation. Raphaël Lupovici atteste ainsi d'une « capacité du numérique à agréger des individus issus d'horizons disparates en contre-public représente incontestablement un potentiel émancipateur d'intégration sociale pour les groupes minorisés » (Ludovici, 2025 : 295).

Wood, Lehdonvirta et Graham rappellent cependant que les relations formées sur des forums numériques entre « travailleur.ses du clic » (*micro-workers*) sont fragmentées selon le type de plateforme utilisée et le pays d'exercice (2018). L'organisation en ligne ne permettrait donc pas d'éviter les fragmentations spatiales et ethniques décrites précédemment, à l'image des « bulles d'internet » (Alloa, 2017) qui regroupent des personnes socialement proches.

Cependant, les constats concernant les travailleur.ses du clic, comme les *turkers* inscrits auprès de *Amazon Mechanical Turk* sur toute la planète¹⁶³, ne sont pas transposables à l'identique aux livreur.ses. Ces derniers partagent un espace physique commun (la ville) où ils et elles peuvent se croiser, le nombre de plateformes est bien plus limité et les tâches beaucoup moins diversifiées que pour les *turkers*. Et si j'avais pu observer des formes d'identification et de regroupements par plateforme au début de mon enquête (Lebas, 2019), ces identifications n'ont plus cours aujourd'hui du fait de la disparition des temps conviviaux organisés par les ambassadeur.ices, de la dégradation des conditions de travail et de la généralisation du cumul des plateformes comme réponse à la baisse du tarif des courses. Contrairement au *turkers*, les forums de livreur.ses ne sont généralement pas segmentés selon la plateforme utilisée et regroupent des livreur.ses à un échelon national, à l'exception de communautés formées en réaction à des politiques spécifiques d'une plateforme comme pour la liquidation de Take Eat Easy. L'observation des pratiques en ligne permet de confirmer que le management par algorithme peut être un atout pour la construction de liens entre livreur.ses. En effet, la dépersonnalisation de l'employeur favorise les échanges entre pairs : en l'absence d'un interlocuteur direct pour résoudre leurs problèmes, les livreur.ses partagent d'autant plus leurs situations. Le livreur sur le groupe « Les coursiers français » qui cherchait à débloquer son compte précisait par exemple dans sa demande : « ils ne répondent pas à mes messages, on ne peut plus les appeler et il n'y a plus de centre physique pour avoir quelqu'un en face à face et avoir des explications ».

Il est possible de faire un parallèle avec le secteur du jeu vidéo quant à l'usage des réseaux sociaux professionnels au profit des mobilisations. Si les réseaux sociaux sont utilisés aisément à des fins de communication par les organisations, pour partager leurs communiqués et actions sur des plateformes comme Twitter ou Instagram, ils sont aussi mobilisés à des fins de discrétion. La grève de 2018 chez Eugen systems en donne un exemple. Dans un contexte explosif du fait du refus de la direction de négocier un compromis salarial avec les délégués du personnel, les employé.es reçoivent un matin un courriel de la direction leur annonçant qu'aucune décision favorable n'a été prise concernant la qualification de leur poste et leurs salaires. Ils et elles passent la matinée à discuter sur le *chat* interne de l'entreprise, pour partager

¹⁶³ Une enquête révèle cependant que 80% des travailleur.ses du clic sont localisé.es au Etats-Unis (Hitlin, 2016).

leur étonnement et leur colère. Regroupé.es dans un *open space* limitrophe du bureau de leur PDG, les salarié.es peuvent écrire discrètement sur leurs claviers et échapper à la censure patronale, tout en produisant une véritable délibération collective, qui mène à une déclaration de grève l’après-midi même. Tout au long du mouvement de grève qui dure sept semaines, les employé.es utilisent le *chat* interne pour maintenir le lien avec les salarié.es non-grévistes et voter de nouveau la grève au fil des semaines.

Au-delà, dans le jeu vidéo, les outils numériques sont particulièrement utilisés dans le but de mobiliser des soutiens extérieurs. Le « Stream reconductible » a vu, pendant le mouvement des retraites de 2019-2020, des streamers de Twitch¹⁶⁴ participer à un marathon de jeu vidéo pour récolter des fonds en soutien aux grévistes¹⁶⁵. Cette initiative est, selon Usul¹⁶⁶, l’un des initiateurs du projet, venue d’une suggestion d’un internaute sur Twitter qui l’a mentionné aux côtés d’autres streamers étiqueté.es à gauche. Il aurait ensuite contacté des connaissances *via* Discord (un autre réseau social particulièrement utilisé par les joueurs de jeu vidéo). Cet évènement est présenté comme une œuvre caritative, assez classique sur la plateforme, mais aussi comme une manière de socialiser à la grève les jeunes utilisateur.ices de Twitch. Au début du mois de janvier 2020, 90 000€ avaient déjà été versés sur la caisse de grève de la CGT Info’com. En janvier 2023, une initiative semblable voit le jour : « PiquetDeStream » est lancé en soutien au mouvement interprofessionnel de contestation de la réforme des retraites. Lors de son appel à la grève générale dans le jeu vidéo du 13 février 2025, le Syndicat des Travailleurs

¹⁶⁴ Service de streaming vidéo en direct depuis 2011, qui s’est développé autour de l’*e-sport* et de la diffusion en direct de jeux vidéo. La plateforme est rachetée le 25 août 2014 par Amazon.

¹⁶⁵ Audureau, William. 2020. « « Le Stream reconductible », un marathon de jeu vidéo pour soutenir les grévistes ». *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/pixels/article/2020/01/09/le-stream-reconductible-un-marathon-de-jeu-video-pour-soutenir-les-grevistes_6025270_4408996.html (29 août 2025).

¹⁶⁶ D’abord connu pour ses vidéos autour du jeu vidéo sur jeuxvideo.com « 3615 Usul », Usul crée ensuite sa chaîne vidéo « Mes chers contemporains » de 2014 à 2016 et devient ensuite chroniqueur chez Médiapart en 2016 où il anime une émission de critique sociale intitulée « Ouvrez les guillemets ». Il est aujourd’hui journaliste pour la chaîne « Blast » et chroniqueur dans l’émission « Backseat ». Il fait partie des vidéastes et chroniqueur.ses engagé.es à gauche.

du Jeu Vidéo (STJV) lance un « *bundle* »¹⁶⁷ de jeux en soutien à la grève, relayé par des streamers professionnel.les, qui permet de récolter 25 000 dollars en 24 heures¹⁶⁸.

Cette pratique permet à des professionnel.les du numérique, plutôt doté.es en capitaux culturels voire économiques pour certains, de créer des solidarités avec des grévistes issu.es d'autres milieux professionnels. Puisque la grève existe grâce à l'interaction d'acteurs localisés en des sites différents de l'espace social » (Rosenman, 2020 : 40), on fait le constat, là encore, que la mobilisation n'est pas que virtuelle en ce qu'elle permet l'organisation de solidarités concrètes. Si on peut penser qu'il s'agit d'une « dispense de faire grève » (Mahieux *in* Rosenman, 2020) dans un secteur où les grèves sont peu nombreuses, l'appel à participer à une caisse de grève peut toutefois soutenir un mouvement en cours et le faire connaître. Il n'est pas nécessairement une substitution : par exemple, lors de la grève chez Eugen systems, la création d'une caisse de grève par le Syndicat des Travailleurs du Jeu Vidéo, intervenu en soutien au mouvement alors qu'il n'était pas formellement implanté dans l'entreprise, a permis de visibiliser le mouvement.

Les réseaux sociaux permettent donc d'élargir la base contestataire, d'étendre le mouvement mais aussi le légitimer, d'autant plus lorsque la mobilisation est fragile. L'appel au boycott des client.es par les livreurs mobilisés a régulièrement été proposé comme mode d'action légitime, notamment en accrochant des messages rédigés ou des tracts sur les sachets contenant les produits livrés. Là encore, les client.es occupent une position particulière puisqu'ils et elles sont à la fois la cause des mauvaises conditions de travail et un relais des luttes, voire une ressource pour la mobilisation. Le CLAP a plusieurs fois interpellé les client.es en ce sens, pour « frapper au porte-monnaie »¹⁶⁹. Plutôt que d'attaquer les bénéfices des plateformes par une déconnexion massive des livreur.ses, réduire la demande du fait de faibles

¹⁶⁷ Lots de jeux.

¹⁶⁸ Cael. 2025. « Grève générale : un bundle pour soutenir la caisse de grève ». *Gamekult*. <https://www.gamekult.com/actualite/greve-generale-un-bundle-pour-soutenir-la-caisse-de-greve-3050862205.html> (1 octobre 2025).

¹⁶⁹ Notamment à l'été 2019, voir : Franceinfo. 2019. « Grève des livreurs Deliveroo : un collectif parisien appelle les clients à “se mobiliser” en boycottant la plateforme ». *Franceinfo*. https://www.franceinfo.fr/economie/emploi/metiers/greve-des-livreurs-deliveroo-un-collectif-parisien-appelle-les-clients-a-se-mobiliser-en-boycottant-la-plateforme_3567779.html (18 septembre 2024).

commandes est une manière de compenser de faibles capacités de mobilisation. En effet, les mouvements de déconnexion de livreur.ses ont rarement été massifs et très peu victorieux.

L'organisation du travail produit les conditions de possibilités des contestations, par la formation d'identités collectives et de résistances, notamment au travers de réappropriations des outils numériques. Il ne s'agit cependant pas de mobilisations nées du numérique, comme ont pu l'être décrits les Gilets Jaunes et encore moins de « médiactivisme » (Lupovici, 2025). L'objectif de ce chapitre était de montrer comment les outils numériques pouvaient être le ferment de communautés professionnelles en dehors ou en l'absence d'un lieu de travail spatialement délimité.

Ces explications de la conflictualité inspirées de la conception marxiste selon laquelle le capitalisme est fragilisé par ses propres contradictions sont cependant insuffisantes à expliquer les motivations d'ordre individuel et collectif à l'engagement. Si les réseaux sociaux permettent de forger des liens, de constituer des réseaux d'interconnaissance et de créer des solidarités qui sont des ferments à l'action collective, tout en communiquant sur ces actions et en élargissant les bases, la question de la durabilité de ces engagements fait partie des enjeux soulevés par la littérature sur les engagements en ligne (Maffie, 2020). Maffie considère que, pour qu'ils se maintiennent dans le temps, ces engagements en ligne doivent dans un premier temps se traduire par des actions collectives (comme la participation à une grève ou à une manifestation) et, dans un second temps, se pérenniser par une adhésion syndicale.

Or, l'un des apports historiques de la sociologie de l'action collective est de montrer que la participation à une mobilisation n'est que rarement le résultat de la spontanéité des travailleur.ses (Oberschall, 1973 ; McCarthy, Zald, 1987 ; Fillieule, Mathieu, Péchu, 2009). Elle est souvent le fruit d'un travail, souvent invisibilisé et naturalisé, mené par des « entrepreneurs de mobilisation » pour construire celle-ci (Neveu, 2019). Dans la sociologie des mobilisations, on considère que les « entrepreneurs de cause » peuvent être extérieurs aux mouvements auxquels ils apportent leurs savoir-faire, réseaux et logistique ; dans le cas des mobilisations au travail, les entrepreneurs de mobilisation sont davantage issus des rangs des travailleur.ses qu'ils défendent. La légitimité des militant.es syndicaux.ales provient bien souvent du fait d'être « du métier » (Giraud, Gassier, 2020) ou de partager une condition professionnelle commune (Abdelnour, Bernard, 2019).

Le partage d'intérêts professionnels communs n'implique pas que ces organisateur.ices de mobilisation et militant.es ont toutes la même trajectoire, le même rapport au travail et la même dépendance à l'activité. Les profils d'entrepreneurs de mobilisations sont divers et ils évoluent au fil des transformations de l'activité et des représentations du métier, entraînant parfois une « division du travail militant » (Abdelnour, Bernard, 2019) entre les différent.es représentant.es. On peut se demander ce qui amène certains profils, diplômés, issus de milieux sociaux les destinant à des professions plus valorisées ou issus de familles militantes, à rejoindre des secteurs d'activités peu accueillants à l'action collective : comment ces figures d'entrepreneurs de mobilisations émergent et ce qui les dispose à s'engager ? Il me semble qu'il faut se demander *qui* se mobilise pour expliquer *pourquoi* l'action collective est possible.

Je propose à présent de retracer les trajectoires d'engagement des individus mobilisés, dont je décrirai l'implication militante dans le chapitre suivant. L'objectif est ici de revenir sur les dispositions individuelles qui rendent possibles l'engagement et sur les logiques de l'action collective.

II. Profils et trajectoires d'engagement ; les logiques de l'action collective

Je souhaite me distinguer d'une vision homogénéisante proposée jusqu'ici par les auteur.ices issu.es de l'opéraïsme digital, qui se sont surtout intéressé.es aux travailleur.ses du numérique et dont je me suis largement inspirée jusqu'ici. En effet, ces analyses se limitent à une description de la subjectivité produite par l'organisation du travail et des conditions politiques permettant le recours à l'action collective. L'usage d'une analyse marxiste considérant les travailleur.ses comme une « classe » a le mérite de rompre avec une vision pacifiée des relations professionnelles, mais elle passe à côté d'une description fine de la composition de cette classe. A rebours de ces conceptions quelque peu « mécanistes », le recours aux outils forgés par la sociologie de l'engagement permet une analyse fine des déterminants des trajectoires contestataires. L'analyse de l'engagement a montré que les individus incorporent des dispositions à l'action collective et qu'ils étaient plus ou moins dotés de ressources mais que pour être mobilisables, celles-ci devaient être activées pour ne pas « rester en sommeil » (Michon, 2008), grâce à des rencontres, des événements ou un travail de cadrage par des entrepreneurs de cause. L'engagement n'est pas donné, il s'agit d'« un

processus qui se construit sur le long terme » (Bérout, Giraud, Yon, 2018 : 124) et qui évolue au fil de la « carrière militante » (Agrikoliansky, 2001 ; Fillieule, 2009).

J'entends par « carrière » : « une succession de phases, de changements de comportements et de perspectives de l'individu » (Becker, 1985 : 45). Pour Howard Becker, on peut distinguer deux dimensions dans la carrière des individus : une dimension objective, soit une série de statuts et d'emplois ainsi que de positions dans l'espace social et une dimension subjective, soit les changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit et interprète son existence comme une totalité (Becker, 1985). Pris dans le sens de la « carrière d'engagement » - plutôt que professionnelle, même si les deux sont liées ici - la notion de « carrière militante » est décrite par Olivier Fillieule comme un processus. La notion « permet donc de travailler ensemble les questions des prédispositions au militantisme, du passage à l'acte, des formes différenciées et variables dans le temps prises par l'engagement, de la multiplicité des engagements tout au long du cycle de vie (défection(s) et déplacement(s) d'un collectif à l'autre, d'un type de militantisme à l'autre) et de la rétraction ou extension des engagements » (Fillieule, 2009 : 92). L'engagement n'est donc pas donné : les travailleur.se.s sont socialisé.es à la lutte au fil de leur participation à des mouvements contestataires (Tassinari, Maccarrone, 2020).

Pour Muriel Darmon, on peut comprendre la carrière comme un « mode interactionniste d'objectivation », alors même que carrière et objectivation semblent *a priori* peu compatibles, du fait de la rupture épistémologique qu'implique l'objectivation et qui est éloignée des méthodes interactionnistes plus compréhensives du sens que l'individu donne à ses actions (Darmon, 2008). Dans le cadre de son étude sur les « carrières d'anorexie », la notion permet de rompre avec les savoirs savants médicaux et psychologiques en proposant de dénaturiser la pathologie. Elle permet également de rompre avec les discours et les catégories des enquêté.es en prenant en compte leurs récits tout en les traduisant en catégorie d'objectivation scientifiques, en soulignant notamment le *travail* de maintien dans la carrière (déviante chez Darmon) qui permet de rompre avec l'« illusion biographique » (Bourdieu, 1986).

Je propose de décrire les profils d'engagement des acteurs rencontrés au fil des différentes mobilisations que j'ai suivies depuis 2017. Je souhaite décrire les trajectoires, à la fois professionnelles et militantes, des animateur.ices de mobilisations qui les font exister. Cette

sous-partie propose de répondre en deux temps à la question : comment devient-on militant.e de la cause des livreur.ses et des développeur.ses de jeux vidéo ?

L'espace des mobilisations autour des livreur.ses à vélo et des développeur.ses de jeu vidéo est extrêmement vaste et regroupe divers « entrepreneurs de cause » (Becker, 1985). J'ai souhaité distinguer des formes pérennes d'engagements de formes plus ponctuelles, en me posant la question de « la perpétuation et du maintien de la prise de rôle militante » (Sawicki, Siméant, 2009 : 7) qui sont les plus à mêmes d'expliquer les conditions de possibilité des mobilisations. En ce sens, les trajectoires décrites sont celles de militant.es organisé.es et non de participant.es ponctuel.les à des mobilisations ; ce qui, de fait, laisse de côté les plus précaires, soumis à un *turn-over* tel que la faible durée de leur engagement empêche de le considérer comme une « carrière ».

L'analyse en termes de carrière m'a donc poussée à m'intéresser principalement aux « porte-paroles » ou en tout cas à ceux et celles qui ont activement participé à construire des mobilisations inédites jusque-là dans leur milieu professionnel. Dans ce cas, les individus dont j'ai observé l'entrée dans des organisations sont généralement aussi ceux qui les ont créées. La description que je propose est donc moins celle d'une participation « ordinaire » aux mobilisations que d'une forme d'« avant-gardisme » contribuant à façonner une offre d'engagement dans des sphères professionnelles qui en étaient dépourvues.

La possibilité des mobilisations s'explique par la présence de différents profils de travailleur.ses, disposant de capitaux politiques et scolaires propices à l'engagement et expérimentant des rapports au travail leur permettant d'exprimer collectivement leurs mécontentements. Le type de travailleur.ses qu'on retrouve dans ces mobilisations n'est pas le fruit du hasard ; les trajectoires d'engagement sont largement déterminées, là aussi, par les structures du travail qui conditionnent les formes d'engagements possibles. L'objectif de ce travail est de questionner les particularités des secteurs professionnels inscrits dans l'économie du numérique : il me semble en effet que les profils d'engagé.es sont à relier aux normes professionnelles, aux contraintes productives et institutionnelles, aux rapports de force mais aussi aux opportunités contestataires de ces secteurs professionnels spécifiques. En ce sens, les trajectoires d'engagement révèlent à la fois des formes de régularités dans les profils, qu'on retrouve aussi dans d'autres secteurs au regard de critères traditionnellement présents chez les individus mobilisés (comme le capital militant, le degré de diplôme) mais elles

présentent également des spécificités du fait des milieux socio-professionnels et des rapports que les individus entretiennent au travail.

Trois profils d'engagement émergent : le premier est celui le plus « classique » au regard des apports de la sociologie de l'engagement et de la participation politique. Il s'agit des « enfants de famille » expérimentant une forme de « socialisation de renforcement » dans leurs trajectoires étudiantes et professionnelles. Ce sont généralement les militant.es les plus actif.ves dans la structuration militante du secteur (2.1). La seconde catégorie d'enquêté.es sont les « enfants de droite » vivant une « socialisation de transformation » lors de leurs études inhibant un intérêt pour la politique et de leurs trajectoires professionnelles contrariées durant lesquelles ils et elles vont rencontrer une offre d'engagement (2.2). Enfin, le dernier groupe, plus hétérogène, regroupe les trajectoires les plus « inattendues » puisqu'il s'agit - exclusivement parmi les livreur.ses - de trajectoires d'engagement tardives d'individus de classes populaires dont la « socialisation de conversion » naît de rapports professionnalisés à l'activité professionnelle (2.3).

II.1. Des « enfants de famille » des fractions culturelles de la classe moyenne : une politisation étudiante dans la continuité de l'héritage familial

Un premier profil émerge parmi les enquêté.es ; celui d'étudiant.es ou ancien.nes étudiant.es passé.es par des filières de la massification universitaire et qui se sont politisé.es dans ces univers, se saisissant d'une offre d'engagement située à l'extrême gauche ou dans des syndicats étudiants. Ils et elles sont largement issu.es de familles politisées voire engagées à gauche qui s'inscrivent dans les fractions culturelles de la classe moyenne (petits fonctionnaires ou agents de la fonction publique, enseignant.es, employé.es). Leur désignation comme « enfant de famille » est une analogie aux profils d'héritier.es de familles communistes très actif.ves dans leur syndicat et multipositionné.es, inscrit.es dans la galaxie organisationnelle du Parti Communiste qu'observaient Jean-Gabriel Contamin et Roland Delacroix parmi les militant.es de la CGT du Nord (Contamin, Delacroix, 2009) (2.1.1). Le passage par les filières de démocratisation scolaire au moment des études supérieures participe à activer ces dispositions, notamment par le vécu de séquences de mobilisations sociales d'ampleur (2.1.2). Ce profil est celui qu'on retrouve majoritairement parmi les « entrepreneurs de mobilisation » parmi les livreur.ses, et plus rarement parmi les développeur.ses de jeux vidéo. Cette politisation les

prédispose à un rapport critique au travail qui, soutenu par une relative stabilité économique ou une distance à l'activité professionnelle, facilite le recours à une action protestataire sur son lieu de travail (2.1.3). Ils et elles constituent les profils des « entrepreneurs de mobilisation » parmi lesquels on retrouve les animateurs principaux des collectifs qui ont participé à structurer l'action collective.¹⁷⁰

II.1.1. Une socialisation politique familiale : un héritage mis en pratique

La socialisation politique est un processus qui se construit tout au long des différentes étapes de vie des individus. Si la socialisation politique dépend de différents facteurs, comme le genre, l'appartenance sociale ou la filière d'études, la politisation des parents est un facteur essentiel (Michon, 2008). Une partie des enquêté.es rencontré.es ont été socialisé.es au syndicalisme dès l'enfance, du fait de l'appartenance syndicale de leurs parents et sont des « syndicalistes par héritage » (Giraud, 2024). Parmi les grévistes d'Eugen systems et fondateurs du STJV, ils sont nombreux. Julien (fondateur du STJV) décrit son père, infirmier en service psychiatrique, comme anarchiste et sa mère, employée de centre sociaux, était syndiquée à la CGT. Maxence (fondateur du STJV) est le fils d'un ingénieur nucléaire syndiqué à la CGT depuis le début de sa carrière et secrétaire général de son Union Locale depuis le début de sa retraite. Au sein du STJV, d'autres membres actifs sont issus de familles comportant des syndicalistes. Ilan (membre du STJV) décrit une culture syndicale présente dans sa famille. Son père britannique est « syndiqué à vie d'honneur du syndicat de journalistes anglais, NUJ » ; son oncle est délégué syndical FO d'une commune en France. Ophélie (membre du STJV) évoque un oncle syndiqué à la CFDT, mais précise l'avoir appris après s'être elle-même syndiquée.

Parmi les livreur.ses rencontré.es, l'héritage syndical est moins direct même s'il existe des membres de leur famille syndiqués. La mère de Yann (fondateur du syndicat CGT des Livreurs à deux roues de Lyon, secrétaire du Collectif National des Livreurs, membre de la commission exécutive de la Fédération nationale des syndicats de Transport CGT) a rejoint la CGT après avoir rencontré des problèmes dans son travail, sans pour autant être une animatrice de son syndicat. Le grand frère d'Arnaud (fondateur du SCVG-CGT) était syndiqué à la CGT. Celui de Grégory (secrétaire du syndicat CGT de Bordeaux après Arnaud) était syndiqué

¹⁷⁰ Pour plus de lisibilité, un tableau récapitulatif des enquêté.es est présent en Annexe 3.

lorsqu'il était postier sans qu'il puisse me dire le nom du syndicat. Le grand-père ouvrier de Samuel (membre de la CGT Livreurs à Bordeaux et Lyon) était syndiqué à la CGT, ce qui, selon lui, a poussé son père à se rapprocher du PCF dans sa jeunesse.

Les engagements familiaux peuvent être également politiques et associatifs, les deux étant bien souvent cumulatifs. Si les deux parents de Florent (membre du syndicat des Coursiers à vélo de Gironde - SCVG) étaient bien syndiqués, il ne peut pas me citer le nom des syndicats. L'engagement de son père, enseignant à l'Université, a surtout tourné autour de la participation aux mouvements sociaux dans les secteurs de l'éducation (CPE, contre la fusion des Universités) et par l'animation du comité local d'ATTAC. Sa mère, anciennement journaliste, travaille au moment de l'entretien dans une association « pour les droits et l'information des immigrés ». La mère d'Arnaud est devenue, au moment de l'entretien, présidente de la Croix Rouge tandis que son grand-père a été candidat sur une liste écologiste pour les élections municipales. La mère d'Eliot (fondateur du CLAP) était également candidate sur une liste citoyenne pour les élections municipales. La mère de Samuel (membre du SCVG-CGT) était proche de la LCR et d'Amnesty International, sans jamais être membre d'aucun groupe mais Samuel l'a décrite comme faisant « plein d'actions militantes avec [s]on père quand ils étaient jeunes ensemble ». Nathan (fondateur du STJV) aussi vient d'une famille communiste ouvrière et Francis (délégué syndical chez Artefact studios et syndiqué chez Solidaires informatique) a été élevé par une mère adhérente à la Fédération Anarchiste.

Globalement, les enquêté.es sont nombreux.ses à placer leurs parents à gauche du spectre politique, même lorsqu'ils ne sont pas militants. Xavier (membre de Solidaires informatique) a peu connu son père qui est mort alors qu'il était enfant mais celui-ci « avait la réputation d'être anar » et il décrit sa famille comme « de gauche » car « ils ont voté Mitterrand ». Eliot décrit son beau-père comme « très PS » et réformiste ; les parents de Nathan sont tous les deux « à gauche » et les parents d'Ophélie sont décrits comme « de gauche socialiste ». Bien qu'il se dise peu sensible aux luttes des travailleur.ses et peu intéressé par la politique, Grégory (de la CGT à Bordeaux) décrit sa famille paternelle comme « très à gauche », mentionnant le fait que plusieurs membres possèdent « des livres de l'URSS et des photos du Che peut-être inédites ». Le fait de situer leurs parents – et souvent leur mère – à gauche passe, pour plusieurs enquêté.es par la description d'un investissement religieux dans des courants chrétiens progressistes. La mère de Damien (membre fondateur du STJV) est décrite comme « de gauche » du fait d'une conscience écologique et d'une forte foi catholique. La mère d'Eliot est également croyante :

pour justifier de son positionnement politique, il m'explique qu'elle est abonnée à un magazine protestant progressiste appelé *La Réforme*. Si le lien de causalité n'est pas automatique, Luc Berlivet et Frédéric Sawicki ont montré depuis longtemps, après avoir étudié les militant.es de la CFTC dans l'après-guerre, que la socialisation religieuse peut participer à la formation d'une forme d'*habitus* militant, et a fortiori syndical (Berlivet, Sawicki, 1994).

Parents enseignant.e, journaliste, agent municipal, employé.e ou cadre de la fonction publique territoriale ou hospitalière, technicien.ne en laboratoire, postier.e ou informaticien.ne : la plupart de ces enquêté.es sont issu.es de familles de salarié.es du public, d'employé.es intermédiaires du secteur privé ou de fractions basses des professions intellectuelles. Ce sont majoritairement des enfants issus de familles disposant d'un fort capital culturel mais d'un faible capital économique, les positionnant dans les fractions inférieures des classes moyennes. Ces éléments – la possession d'un capital culturel, l'attachement aux services publics et une position intermédiaire dans le processus de production – détermine un engagement à gauche. Notons, comme l'a fait Colin Robineau dans son étude sur les militants autonomes, qu'au-delà des indicateurs classiquement retenus par la sociologie de l'engagement contestataire (Joshua, 2005 ; Luck, 2008 ; Pagis, 2014), que sont la transmission d'un héritage politique familial marqué à gauche et de l'expérience militante de leur parent, une partie des enquêté.es ont connu « une socialisation familiale à la confluence des deux pôles opposés de l'espace social, au sens où leurs parents, en dépit de positions sociales équivalentes, proviennent de milieux sociaux bien distincts : l'un d'eux est d'origine populaire tandis que l'autre est d'origine bourgeoise ou petite bourgeoise. » (Robineau, 2018 : 56).

En effet, plusieurs enquêté.es décrivent l'un de leurs parents comme « déclassé » tandis que l'autre parent a connu une ascension sociale vis-à-vis d'origines populaires. La mère d'Oscar, par exemple, provient d'une famille bourgeoise mais, pour des raisons médicales notamment, a terminé sa carrière en travaillant en mi-temps thérapeutique dans un laboratoire d'analyses. Tandis que son père, fils de petits fonctionnaires du Nord de la France, malgré des périodes de chômage, a accédé à une profession valorisée de cadre dans un laboratoire de photos et à accéder à la propriété dans Paris. Pour Colin Robineau, cet « *habitus* polarisé », compris comme « un système de dispositions empruntant à la fois aux classes dominantes et aux classes dominées » (Robineau, 2018) se présente comme « un contexte familial particulièrement propice à l'acquisition de dispositions critiques et contestataires » (*Ibid*). Ces asymétries en termes d'origines professionnelles rejoignent cependant des dynamiques genrées ; leurs mères

sont plus soumises à une trajectoire de déclassement que leurs pères, notamment du fait de carrières hachées par la prise en charge du travail reproductif (Koechlin, 2019). Alors que son père est cadre chez EDF, la mère de Maxence cesse son activité en laboratoire pendant 20 ans.

La transmission au sein de la famille se traduit également par la socialisation à des pratiques contestataires au moment de la socialisation primaire. Arnaud, Florent, Samuel ou encore Julien expliquent avoir participé enfants à des manifestations avec leurs parents. Julien explique avoir été élevé dans la détestation de la police, de l'armée et de l'autorité en général. La transmission « pratique » de positionnements contestataires au sein de la famille va se perpétuer dans un moment structurant de la socialisation politique ; le temps des études (Michon, 2008).

II.1.2. Une socialisation politique activée dans l'univers étudiant

L'immense majorité des enquêté.es dispose *a minima* d'un diplôme académique de niveau licence au moment des entretiens. Si ce capital scolaire est peu étonnant pour des développeur.ses de jeux vidéo, il l'est davantage pour les livreur.ses à deux roues mais correspond à l'élévation du niveau général d'accès aux études supérieures. En moyenne, entre 2020 et 2022 (moment charnière de mon enquête), les jeunes de 25 à 34 ans sont la moitié (50%) à être diplômé.es de l'enseignement supérieur ; parmi ces diplômé.es, 25% sont détenteur.ices d'un niveau master (Bac +5)¹⁷¹. Les enquêté.es issu.es, on l'a dit, de famille de gauche d'employé.es intermédiaires et de professions intellectuelles dominées, passent par des filières de la massification scolaire que sont les universités publiques. Ils et elles entament des études principalement situées dans les sciences humaines – trajectoire qu'on retrouve classiquement parmi les militant.es de mouvements altermondialistes ou d'extrême-gauche (Jossin, 2013) ou chez les étudiant.es les plus politisé.es (Michon, 2008).

La familiarisation avec les sciences sociales renforce des dispositions politiques puisque les enseignements qui y sont dispensés familiarisent les étudiant.es avec des aspects de la politique (Michon, 2008). Nathan, par exemple, considère que sa reprise d'études au sein d'un

¹⁷¹ Ministère de l'enseignement supérieur. « Le niveau d'études de la population et des jeunes ». *Etat de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France* (18). https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T666/le_niveau_d_etudes_de_la_population_et_des_jeunes/.

master de Médiation culturelle, pendant lequel il a suivi des enseignements de sociologie, a largement participé au développement d'un regard critique sur le monde social :

« La petite formation que j'avais eu en socio aussi, le fait d'être un peu, d'être un peu, comment dire, qu'on m'ait fait découvrir Bourdieu ou des choses comme ça, ça m'a permis aussi de lire un peu les choses en termes de capitaux, de rapports de domination et tout et je pense que ça a une certaine influence dans le fait qu'on se soit dit : « il faut qu'on se dote d'un appareil structurel qui doit être optimisé en fait pour arriver à contrebalancer les déterminismes qu'on nous a imposés, enfin qui nous ont été imposés par l'absence, par le vide, en fait qui était à la place qu'aurait dû être occupé par ce syndicat ». » (Entretien avec Nathan, 32 ans, game designer, à Paris le 1/06/2021).

Si on se doit de traiter ce genre d'auto-analyse avec prudence, car il s'agit probablement de reconstitution a posteriori de sa trajectoire pour y donner du sens, cet impact des études est largement partagé. Florent s'est peu investi politiquement au sein de sa faculté de biologie, mais il a rejoint l'Université Populaire de Bordeaux pour diffuser la science aux enfants, grâce à son entourage d'étudiant.es en sociologie :

« Je me suis fait des potes militants de la fac mais par mon colocataire qui est étudiant à Montaigne, en fac de lettres, ses amis, et par ma coloc qui est étudiante en sociologie juste à côté et pareil ses amis ils sont tous militants anarchistes et sinon de gauche. » (Entretien avec Florent, 25 ans, livreur et étudiant en biologie, Bordeaux, 10/04/2019).

Au-delà du seul contenu des enseignements, par le vécu de mobilisations au sein des Universités, la participation à des mouvements sociaux ou l'élargissement du cercle social, le temps des études est un moment de constitution d'un entourage qui accompagne la politisation des individus. Oscar, par exemple, explique avoir « commencé à se politiser un peu dans les études sup » et s'être « engagé un peu politiquement à l'époque de la mort de Rémi Fraisse ».

L'entrée à l'Université converge bien souvent avec la survenue d'évènements politiques, qui permettent de traduire en engagement ce qui relève alors seulement d'intérêts ou de propensions à l'action (Robineau, 2018). La prise en compte des « évènements » dans les effets de socialisation politique a particulièrement été analysée au prisme de la formation de générations ayant vécu un même évènement déterminant dans leurs trajectoires, à l'image de mai 68 (Pagis, 2014). La jeunesse de celles et ceux vivant ces évènements est au cœur des travaux sur l'effet socialisateur des évènements, car cette étape de vie consisterait un

« moratoire politique » (Muxel, 1991) où se négocient les contenus de la transmission familiale. L'intensité de la participation à l'évènement n'est d'ailleurs pas déterminante dans les conséquences biographiques de l'évènement sur l'engagement (Pagis, 2014). La politisation antérieure, en revanche semble déterminante de l'appropriation de cet évènement, tout comme sa réception dépend des propriétés sociales des individus (Durand, 2023).

Le mouvement contre le Contrat Première Embauche de 2006 semble un premier souvenir de participation politique largement partagé parmi les enquêté.es et un premier « passage à l'acte » (Robineau, 2018) pour ceux qui ont expérimenté des blocages de leur lycée. C'est le cas de Nathan (délégué syndical chez Ubisoft, ancien gréviste d'Eugen system, fondateur du STJV), de Mathis (délégué syndical chez Ankama et syndiqué au STJV), d'Arnaud (fondateur du syndicat des coursiers à vélo de Gironde (SCVG) – CGT et de la coopérative Coursiers bordelais), d'Emilien (militant du SCVG– CGT). Maxence, lui, a participé à plusieurs blocages de son lycée en 2008. Cette participation lycéenne, chez des individus dont on a vu qu'ils étaient majoritairement issus de familles de gauche voire militantes, a forgé un premier rapport au milieu militant ; ils y ont effectivement rencontré des militants politiques venus tracter devant les lycées. Le mouvement a participé à forger un premier rapport aux syndicats, plutôt critique puisque la mémoire des événements chez ces militant.es renvoie à une critique de la « compromission » des organisations syndicales accusées d'un manque de radicalité (Bécot *et al.*, 2011). Arnaud raconte ainsi son expérience du CPE :

« Déjà j'ai l'impression qu'on avait un mouvement qui était pas près de s'essouffler mais les syndicats se sont ramenés, j'ai l'impression qu'ils ont négocié à notre place, qu'on nous a limité au CPE/CNE alors que c'était tout un projet de loi, un autre niveau de la société qu'on nous a, enfin toutes les autres lois sont passées et juste les syndicats sont sortis les bras comme ça « on a réussi à enlever le CPE », c'est bon. Et ils ont bloqué toute la manif c'est pour ça je me dis putain en fait à la fois les partis de gauche et les syndicats nous ont tout flingué tu vois. » (Entretien avec Arnaud, 32 ans, en visioconférence, le 21/10/2021).

Même par la négative, cette première expérience juvénile informe de l'existence des syndicats et à leur rôle dans les mobilisations sociales. Elle socialise à une forme de critique quant à la manière de mener des luttes collectives et à la volonté de « prendre en main son destin » (Siblot, 2018). Pour Nathan, cette étape de vie a été déterminante dans sa vision de soi comme « politisé » alors qu'il adoptait également des modes d'action distanciés des

organisations syndicales, par une organisation « autonome » au sein des *black blocs* (Dupui-Déri, 2019):

« Et à l'époque, les cortèges de tête, on était 100. C'était pas pareil que maintenant. Mais ouais en gros je pense que tu vois, j'ai toujours eu on va dire des opinions politiques marquées à gauche, mais je pense que le moment où je l'ai formalisé et où je me suis cultivé sur ces questions-là, je pense que ça remonte à cette période-là, c'est à dire effectivement le moment où j'étais à la fac, où j'ai découvert la sociologie et où j'ai redécouvert aussi un petit peu l'histoire et tout ça et où ça m'a amené en fait ça m'a redonner le goût de me cultiver et à mettre, on va dire un cadre, enfin un cadre, des explications sur mes opinions sur tous ces trucs là et en gros, comme ça coïncidait avec des mouvements de lutte à ce moment-là dans la société bah en fait, ça m'a amené, voilà tout ça a cristallisé le fait que OK oui, je suis quelqu'un de politisé en fait. » (Entretien avec Nathan, 32 ans, game designer, à Paris le 1/06/2021).

A la manière dont l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981 a pu être constitutive de la socialisation politique de gays et de lesbiennes (Durand, 2023), l'arrivée d'Emmanuel Macron au pouvoir a été marquante dans les carrières militantes des enquêté.es. Sans considérer que les « années Macron » ont été l'équivalent des « années Mitterrand » dans la formation de la socialisation politique d'une génération de gays (Durand, 2023), le projet de réforme du Code du travail¹⁷² semble avoir marqué une génération de militant.es. Entamé alors qu'il était encore ministre de l'Economie de François Hollande – une autre gauche au pouvoir – et parachevé par les ordonnances de 2017¹⁷³, il a entraîné une importante mobilisation sociale au printemps 2016.

Le mouvement dit « contre la Loi Travail » est évoqué par plusieurs enquêté.es comme un mouvement social déterminant pour expliquer leur engagement individuel, qu'ils et elles situent chronologiquement en amont de leur engagement syndical professionnel. Pour Oscar, qui s'est politisé pendant ses études, la Loi Travail est son premier investissement militant pendant lequel il a rejoint les courants autonomes. Il en est de même pour Ossyane (fondateur

¹⁷² LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213>

¹⁷³ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000035607388>

du CLAP) qui était alors lycéen et pour Eliot, déjà syndiqué à l'Unef, mais qui a participé aux *black-blocks* lors du mouvement du printemps 2016. Samuel explique être « rentré dans le militantisme » au moment de la Loi Travail, qui correspond à son entrée à l'Université. Ce processus de socialisation politique par l'évènement, « concerne autant la fabrication des attitudes à l'égard du champ politique institutionnel, notamment les préférences en termes de gauche et droite, que les dynamiques de conflictualisation et de déconflictualisation, lesquelles renvoient à la production du politique (ou non) à partir des appartenances et des hiérarchies sociales et à la formation (ou non) d'une conscience de groupe. » (Durant, 2023 : 688).

La première génération qui a fondé le CLAP est exemplaire de l'ancrage du collectif dans le mouvement social de 2016. Le CLAP se crée suite à un message posté par Eliot (Unef et NPA - A&R) sur un groupe Facebook (« Blocus Paris Banlieue ») constitué pendant le mouvement contre la Loi Travail, initialement pour organiser des blocages de lycées puis pour coordonner les franges les plus radicales du mouvement. Ossyane, Oscar et Emile font partie de ce groupe du fait de leur participation à des « cortèges de tête » ou leur inscription dans des réseaux militants lycéens (MILI¹⁷⁴) ou étudiants participant au mouvement. Oscar se dit déjà militant sans avoir d'affiliation partisane ou associative ; Emile est déjà syndiqué à l'Unef et membre du Nouveau Parti Anticapitaliste, aux côtés de Steven. Oscar rejoindra ensuite un groupe intellectuel marxiste proche de l'autonomie italienne (Agitations) et anime le blog « La rue est notre usine » sur lequel il publie des chroniques des luttes du CLAP et des collectifs parasyndicaux dans le monde de 2016 à 2017. L'évènement participe alors à un type de socialisation « de renforcement » (Darmon, 2023 (2006)) pour ces jeunes préalablement engagés sur leurs lieux d'études, même si aucun d'eux n'est issu de famille de militant.es. Dans le cas d'Ossyane, il s'agit plutôt d'une socialisation de « prise de conscience », selon la typologie présentée par Julie Pagis, puisqu'il se dit alors très éloigné de la politique. Il participe à la Loi Travail par les réseaux lycéens du MILI, puisqu'il est alors en seconde dans le Val d'Oise. Titulaire d'un DAEU après avoir arrêté son bac pro en mécanique industrielle, il présente un profil bien plus populaire que ses camarades : ses deux parents sont agents d'entretien sans diplôme. La rencontre avec Oscar dans les *black blocs* pendant le mouvement, alors qu'il était livreur depuis 5-6 mois, justifie sa présence au CLAP : « *l'engagement au CLAP*

¹⁷⁴ Pour « Mouvement inter-luttes indépendant ». Ossyane est proche de ce groupe lycéen informel, créé suite à un mouvement de protestation au moment de l'« affaire Leonarda », une lycéenne menacée d'expulsion au Kosovo, et a été très actif dans la constitution de black bloc pendant le mouvement contre la Loi Travail.

ça s'est fait grâce aux mobilisations Loi travail et tout, c'est Oscar qui m'a dit de venir, comment dire, dans le CLAP. ».

Des profils similaires constituent les militant.es actif.ves du syndicat CGT des livreurs à deux roues de Lyon : étudiant.es en sciences humaines (notamment en science politique), ils et elles sont militants dans des mouvements de jeunesse (les Jeunes communistes) ou maoïstes (le PCM, l'UCL). S'ils et elles ont commencé à livrer pour financer leurs études, leur engagement au sein de leur lieu de travail est présenté comme un devoir politique. Souvent au début de leurs engagements militants, cette décision de militer pour la « cause des livreur.ses » (voir Chapitre 5) est présentée comme individuelle ; il ne s'agit *a priori* pas d'un mouvement collectif mais de décisions individuelles. Cet engagement est le fruit d'une théorisation politique sur l'importance des syndicats dans la défense du prolétariat, même s'ils et elles se défendent d'être des « établi.es »¹⁷⁵. Emile, militant dans une organisation culturellement héritière des pratiques d'établissement et dans laquelle cette pratique est acceptée, va même à l'encontre des conseils de son groupe local, qui lui conseille de maintenir un engagement étudiant à Nanterre jugé plus stratégique que l'investissement parmi les livreur.ses. Les profils d'Oscar (CLAP, Agitations), de Samuel (CGT Livreurs de Bordeaux et Lyon, PCM) et de Léo (CGT Livreurs de Lyon, UCL) sont en ce sens très proches :

« J'étais plutôt dans les mouvements autonomes, ensuite j'ai commencé à travailler chez Deliveroo y a deux ans et donc bah en commençant à travailler, comme j'avais déjà un peu le bagage politique, je me suis dit : « bon, en fait, va falloir, même si c'est un taf étudiant faut, enfin en gros, y a un travail politique à faire pour améliorer les conditions, même si en fait j'ai très vite été déçu des conditions. » (Entretien avec Oscar, 30 ans, ancien livreur et étudiant en Master Métiers du livre, Paris, le 19/03/2019).

« Je n'ai jamais eu une forte passion pour le syndicalisme, mais j'étais bien conscient que, quand t'es communiste, si tu ne milites pas sur ton lieu de travail contre ton patron, frère, rentre chez toi et pose-toi des questions. Du coup, je voyais un peu ça comme un

¹⁷⁵ Largement popularisée par l'ouvrage de Robert Linhart, *L'Etabli*, publié en 1981, la pratique d'établissement consistait, pour une génération d'étudiant.es ayant participé au mouvement de mai 1968 à s'« embaucher » en usine afin de partager les conditions de travail et de vie de la classe ouvrière, mais aussi de les « organiser ». Elle fait partie des incidences biographiques de mai 68 étudiées par Julie Pagis (2014) qui a marqué une génération de militant.es, principalement rattachés aux mouvements trostkiste et maoïste en France. Cette pratique est encore acceptée au sein de ces groupes, même si elle est moins diffuse, ou au sein de certains courants libertaires (Michel, 2024).

devoir, quoi. En vrai j'avais incroyablement la flemme de militer à CGT. Bon, c'est une fierté de militer à CGT. Pour moi il y a ça qui a pas mal joué » (Entretien avec Léo, livreur, 25 ans, Lyon, le 21/11/2022).

« Quand j'ai commencé ce boulot, bah, immédiatement je me suis dit « tiens est-ce qu'il y a un syndicat », comme, comme... 'fin c'est un réflexe de militant en fait quand on commence un taff de se demander si y a un, ou quand on entre dans un secteur d'activité, est-ce qu'il y a un syndicat ? » (Entretien avec Samuel, 26 ans, livreur et étudiant, Lyon, le 24/03/2019).

Léo explique de la même manière son maintien dans l'engagement qu'il qualifie de « discipliné » :

« Je dirais que ma présence au syndicat a été assurée par le fait que j'étais communiste. Du coup, ils se sont dit « oh bah du coup, vu qu'il est communiste », j'étais un peu là dans le décor de tout ce qui se passait. Quand il y avait une grève, j'étais là, quand on me disait « pose un truc là », je le faisais. En gros je faisais tout ce qu'on me disait de faire. Quand on m'appelait pour donner un coup de main, je disais « d'accord » et j'arrivais là. J'essayais d'être à l'heure aux réunions, bon avec des résultats tout à fait modérés, Yann pourra confirmer, mais c'est un truc. Mais non, je n'étais pas un pilier, j'étais juste un figurant un peu plus fidèle que les autres. » (Entretien avec Léo, livreur, 25 ans, Lyon, le 21/11/2022).

L'importance du « statut de communiste » au sein du syndicat lyonnais s'explique par la constitution du groupe : créé par Yann, étudiant en master de science politique, nouvellement membre des Jeunes communistes, le Collectif des livreurs à deux roues a reposé, les premières années au moins, principalement sur l'engagement en son sein de militant.es des Jeunes communistes. L'investissement de militants du NPA aux débuts du CLAP¹⁷⁶, discuté en comité du parti, est comparable à cette dynamique de soutien initial à la création d'un organe (para) syndical. Tout en défendant une vision radicale de son implication à la CGT qu'il lie à son engagement politique (Winiarski, 2023), Yann est attaché à l'indépendance syndicale et partage

¹⁷⁶ Ils sont trois à avoir activement participé aux événements du CLAP la première année d'existence du collectif : Eliot, Christopher et un troisième militant que je n'ai pas interrogé car son investissement a été ponctuel, principalement pour soutenir une grève à l'été 2018.

une vision du syndicalisme proche de celle des responsables syndicaux (Giraud, 2024) et se décrit lui-même comme « un pur produit de l'organisation ».

L'intégration dans les réseaux communistes n'est cependant pas la seule voie d'insertion militante : Arnaud, équivalent bordelais de Yann en termes de prise de responsabilités au sein du syndicat des livreurs (voir chapitre 4 et 5) offre un profil différent. Ses précédents engagements militants humanitaires, en tant que bénévole chez Médecins du monde et à la Cimade à la fin de ses études, sont plus éloignés de la « matrice communiste » et le placent dans une posture plus désajustée à l'organisation. Il explique ne pas en comprendre les codes et revendique une forme d'indépendance vis-à-vis de l'organisation syndicale, critiquant une « coupure entre le top-bureaucratique qu'il y a dans la plupart des syndicats et la base de militants ». Lorsque je le questionne sur la structuration des livreur.ses au niveau de la Confédération, il me dit :

« Je m'en fiche tant qu'on ne me fait pas chier. Enfin, qu'on ne me fait pas chier, qu'on ne fait pas chier le syndicat de Bordeaux et qu'on ne me fait pas chier sur les revendications qu'ont été portées par les livreurs. Et c'est comme ça que je suis arrivé à la Conf' : non seulement personne ne me faisait chier, enfin nous faisait chier, mais y'avait une envie d'aider. » (Entretien avec Arnaud, 32 ans, en visioconférence, le 21/10/2021).

Aux débuts du syndicat des coursiers à vélo de Gironde - CGT, il a régulièrement dû être le médiateur d'incompréhensions, voire des dissensus, entre les livreur.ses et les militant.es de l'Union départementale (voir Chapitre 4), ce qui a conforté cette situation d'entre-deux : fortement intégré à l'activité syndicale, il maintient une distance critique tout en valorisant l'outil syndical. Il m'explique avoir « plus d'amis dans le monde de la coopérative que dans le monde du syndicalisme ». Le premier univers correspond davantage à ses dispositions sociales et scolaires le poussant à valoriser l'autonomie et la conduite de projets. Il tente cependant de porter la défense du coopérativisme au sein de la CGT (voir chapitre 5).

L'affirmation par les enquêté.es selon laquelle ce choix professionnel est indépendant de l'inscription de ces militant.es associatifs et politiques dans des réseaux préalables peut être nuancée à l'aide de plusieurs contre-exemples. Certains, dans des situations de chômage, d'inactivité ou de précarité, ont fait le choix de rejoindre la « flotte » des livreur.ses suite à la suggestion d'un camarade ; il ne s'agit pas à proprement parler d'un « établissement » puisque

ces jeunes étaient en recherche d'emploi, mais la préférence pour cette activité a été guidée par l'inscription dans des réseaux militants. Christopher a ainsi rejoint les coursiers – et le CLAP – du fait de la présence d'Eliot ; son engagement a ainsi débuté en même temps que son activité de coursier :

« C :Après moi c'était dès le début [que je me suis engagé] parce que j'avais un copain qui était livreur Deliveroo et qui fait partie des gens qui ont monté le syndicat.

CL : C'est qui ?

C : Eliot. Et en fait moi je cherchais un taf à ce moment-là parce que j'étais au chômage et du coup ça s'est fait plus ou moins en même temps que j'ai rejoint la boîte et les copains ils ont monté le CLAP donc c'est assez naturellement que je suis venu parce que je me faisais absolument pas d'illusions sur le fait d'être mon propre patron dès le début comme ça. » (Entretien avec Christopher, 25 ans, livreur, Paris, le 1/04/2019).

De plus, durant le mouvement de grève de l'été 2018, un militant du NPA – qui reste une exception – s'engagera effectivement comme livreur afin d'apporter un soutien militant à Emile et Christopher. Samuel, livreur étudiant à Bordeaux, a également amené plusieurs militant.es de son organisation dans le travail de livraison. Il m'assure être devenu coursier non pas pour le militantisme mais pour « avoir un taff » ; il co-fonde peu après une organisation maoïste avec un militant rencontré dans les milieux anarchistes qu'il fréquente alors. L'objectif de cette organisation politique est de « s'implanter dans le prolétariat » ; le destin de l'organisation et des livreur.ses se lie pour un temps (durant mon enquête en 2019, je ne rencontre aucun.e militant.e maoïste dans le syndicat girondin) :

« En fait en gros on avait notre orga de militants avec notre programme qui essayait de travailler dans le quartier St Michel et en même temps on essayait de gagner une implantation dans le prolétariat et chez les travailleurs par le biais du syndicat des coursiers aussi. C'était un peu une stratégie d'avoir une organisation proche de nous en fait. On avait des bons liens avec les coursiers. A tel point qu'à l'époque le syndicat des coursiers c'était un peu nous (riant). Enfin voilà c'était un peu le... on avait un troisième mec qui est rentré dans notre orga qui était dans le syndicat aussi. Mais c'était pas forcément, au début c'était pas forcément une stratégie politique consciente. En fait à la fin ça l'est devenu parce que bah du coup on avait notre syndicat, même si on n'était pas à la direction du syndicat, le mec à la direction était pas dans ce groupe, mais on avait

notre syndicat très proche de nous et nous notre orga. » (Entretien avec Samuel, 26 ans, livreur et étudiant, Lyon, le 24/03/2019).

Réseaux militants préalablement constitués et engagement professionnel peuvent donc s'interpénétrer ; les manifestations de livreur.ses sont d'ailleurs régulièrement, surtout aux débuts du CLAP dans la suite de la Loi travail, investies par des étudiant.es syndiqué.es ou mobilisé.es issu.es de milieux d'interconnaissances. Mais le multi-engagement de ces militant.es politiques ne leur permet pas de maintenir un engagement durable ; certain.es privilégient leur activité politique à leur activité syndicale, tandis que d'autres, comme Emile, qui, après une chute le blessant de manière importante et l'empêchant de livrer un temps, se voient conseiller par son « mentor » au NPA de se reconvertir dans le transport routier. L'activité militante de livreur.se sert davantage la carrière politique que l'inverse ; le statut de militant.e des plateformes fonctionne comme un capital militant dans des réseaux militants « ouvriéristes » qui y voit une nouvelle forme de prolétariat.

Cependant, ces quelques exemples ne doivent pas occulter une configuration socio-économique propre au début des plateformes (2015-2017) ; il s'agissait à l'époque d'un emploi étudiant rémunérateur et attractif pour un très grand nombre d'étudiant.es. La présence de jeunes doté.es de capitaux culturels n'était alors pas exceptionnelle ; elle attirait même une population cycliste passionnée dotée de matériel onéreux, considérant l'activité à la fois comme un loisir sportif au travers duquel ils et elles peuvent afficher une forme de performance physique et une activité professionnelle qualifiée (Lebas, 2019). De plus, les jeunes rencontré.es ne proviennent pas des fractions supérieures du salariat rendant cette pratique de l'emploi étudiant incongrue.

Malgré l'absence de « nécessité vitale » soulignée plus haut, la pratique du « job étudiant » s'est démocratisée comme impératif moral d'employabilité et d'expérience chez les jeunes (Pinto, 2014). L'observatoire de la vie étudiante établit que 40% des étudiant.es exerce une activité rémunérée, hors stages et alternance (Ferry, Patros, 2020). Le choix de se tourner vers une activité rémunératrice, aux horaires flexibles, peu sélective à l'entrée et sans qualification préalables apparaissait, au début de l'implantation des plateformes en France, comme une stratégie partagée d'accession aux jobs étudiants (Jan, 2018, Lebas, 2019, Lemozy, 2019).

A l'inverse, au STJV et à Solidaires informatique, l'investissement de militant.es politiques a joué un faible rôle dans la création d'organisations ou de sections syndicales. Francis, enfant d'une mère anarchiste, est l'un des rares à être membre d'une organisation politique, la Coordination des Groupes Anarchistes (CGA), au moment de se syndiquer. S'ils et elles sont nombreux.ses parmi les enquêté.es à avoir rejoint l'Union Communiste Libertaire (UCL) – fusion de la CGA et d'Alternative Libertaire – et si de nombreux membres de Solidaires informatique en font partie, ce processus d'adhésion politique est postérieur à leur syndicalisation. La quasi-totalité des militant.es syndiqué.es au STJV ou à Solidaires informatique se décrivent d'obédience anarchiste, sans que cela se soit traduit par un engagement militant effectif. Un seul des enquêté.es, membre peu actif du STJV, a été un militant actif et candidat aux législatives partielles du Parti Pirate, une dizaine d'années avant de se syndiquer en réponse à la négociation d'une rupture conventionnelle collective. Pour les travailleur.ses du jeu vidéo, la réactualisation de dispositions issues de la socialisation primaire passe moins par l'univers étudiant – dont on verra dans le 2.2 qu'il agit davantage comme une « mise en sommeil » – que par l'expérience d'une activité professionnelle faisant émerger une forme de « frustration relative » (Corcuff, 2020).

II.1.3. Une distance à l'activité professionnelle facilitant l'engagement sur le lieu de travail

Si les individus héritent de dispositions à l'engagement, l'activation de celles-ci peut aussi s'expliquer par les rapports à l'activité. Si c'est généralement l'engagement dans l'activité qui est vu comme un facteur explicatif de l'engagement syndical (comme c'est le cas pour les individus des deux autres groupes) (Mischi, 2016 ; Bérout et al, 2018), une spécificité des « héritier.es » repose, d'après mon enquête, sur leur faible dépendance à l'activité qui leur permet de s'engager sans craindre le risque de sanctions.

Le fait qu'il s'agisse d'un « job étudiant » qui définit peu leur identité sociale (Pinto, 2014) témoigne d'un faible degré de dépendance à l'activité parmi les livreur.ses mobilisé.es et politisé.es durant leurs études. Ils et elles entretiennent ainsi un rapport distendu à l'activité, dans laquelle ils et elles sont faiblement investi.es psychiquement, contrairement à d'autres livreur.ses plus dépendant.es (Lemozy, Le Lay, 2024). Cela est rendu possible, pour la plupart grâce un soutien familial justifié par leur qualité d'étudiant, au sein de familles valorisant la poursuite d'études. Comme l'a montré Sarah Abdelnour, l'activité micro-entrepreneuriale repose sur des soutiens familiaux ancrés dans le salariat (Abdelnour, 2017).

Samuel, membre du syndicat CGT des coursiers de Gironde puis de Lyon alors étudiant en droit, explique avoir choisi ce job étudiant, alors qu'il n'en avait pas besoin, après que sa mère, auto-entrepreneuse dans le développement numérique, agacée de son inactivité durant les vacances, l'a forcé à travailler. Celui qui se décrit comme « fainéant » a fait ce choix au regard des horaires flexibles permettant de partir en week-end et en vacances. Il a ensuite continué cette activité pendant l'année pour financer l'appartement qu'il avait loué avec sa petite amie. Eliot, livreur fondateur du CLAP et alors étudiant en anthropologie, a commencé cette activité pour des raisons similaires : lassé des disputes entre ses parents divorcés se battant pour sa garde, il a choisi de prendre son appartement et a choisi cette activité par défaut, après avoir été refusé partout faute d'expérience professionnelle. Florent, membre du syndicat CGT des coursiers de Bordeaux et étudiant en biologie, explique s'être « salarié » en parallèle de ses études pour aider ses parents à les financer, après être revenu dans la même ville qu'eux à la fin de sa prépa. Oscar, membre fondateur du CLAP alors étudiant en histoire, décrit exactement la même situation, après être retourné vivre chez ses parents à la fin de deux années de classes préparatoires à Toulouse, justifiant de son activité laborieuse par des injonctions à l'indépendance financière sous prétexte que même s'il n'« *avai[t] pas besoin de travailler mais, bon, en fait, il y a un moment. Tu ne peux pas dépendre uniquement de tes darons quoi. Payer le loyer, payer la bouffe, même si tes parents peuvent t'aider tu vois genre ils ne peuvent pas tout faire* ».

De manière similaire, Léo, membre du syndicat CGT à deux roues de Lyon ancien étudiant en science politique, et Baptiste, membre du même syndicat et ancien étudiant en études théâtrales, exercent l'activité de manière temporaire, le temps d'une « pause » dans leurs études. Léo avait arrêté ses études suite aux deux confinements pendant la pandémie de Covid 19. Baptiste avait été exclu du Conservatoire et souhaitait rester dans la ville où il avait entamé ses études : devenir livreur à vélo leur permet d'éviter de demander de l'argent à leurs parents dont ils anticipent la désapprobation et dont ils souhaitent s'émanciper. Ils ont tous deux intériorisé, comme Oscar, des injonctions à l'autonomie, considérant que leurs longues études et leurs trajectoires « atypiques » ne doivent pas reposer sur leurs familles.

S'il a commencé l'activité durant ses études de science politique, Yann, fondateur du syndicat CGT à deux roues de Lyon, finit par exercer l'activité à temps plein à la fin de ses études, après avoir tenté sans succès de faire financer un doctorat en histoire auprès d'une municipalité communiste. En l'absence de perspectives professionnelles, le jeune homme

s'investit dans l'activité syndicale à tous les niveaux de l'organisation : animateur des réunions de livreur.ses au sein du Comité chômeurs et précaires dont il devient secrétaire, il est également responsable de son Union locale puis de son Union départementale. Il devient ensuite secrétaire du syndicat de livreur et de la Fédération des transports à laquelle il est rattaché (voir Chapitre 4). S'il affirme être attaché à son activité professionnelle, car cela correspond à sa conception du « bon militant syndical » et le rapproche de ses collègues, son diplôme de master en science politique et ses réseaux militants lui offrent d'autres possibilités professionnelles.

Cet usage étudiant, que j'avais décrit comme « utilitariste » (Lebas, 2019), en opposition à un attachement « professionnel » que je décrirai ensuite, correspond à ce que décrivait Arthur Jan dans *La Nouvelle Revue du Travail* (2018). Pour lui, la jeunesse tant biologique que sociale des coursier.es fait partie des conditions de possibilité d'entrée dans l'activité. Ce sont à la fois leur condition physique et leur situation sociale (absence de charges familiales, soutien des parents) qui disposeraient les jeunes à s'accommoder des horaires flexibles et souvent décalés, de la discontinuité des revenus et du grand volume d'heures travaillées. Cette activité intervenant en complément de bourses ou d'aides parentales fonctionnant comme des ressources externes sécurisantes, ils sont peu dépendant.es de cette activité. Ils entrent tous dans l'activité avec un regard plus ou moins critique mais « peuvent se le permettre », du fait de ce faible degré de dépendance économique à l'activité. On peut ajouter que le genre participe à ce rapport situé à l'activité : leur assignation masculine leur permet d'être libérés d'injonctions domestiques et les détermine à un rapport performatif à cette activité perçue comme sportive, dont la pratique extrême pousse à une mise à distance de son propre corps face au risque encouru (Lemozy, Le Lay, 2025). Or, ce rapport distancié à l'activité permet aux livreurs de ne pas craindre les conséquences de leur engagement.

Cette distance peut cependant se révéler être un frein à l'activité syndicale : s'ils et elles entretiennent des liens de sympathie voire d'amitiés entre eux, ils et elles investissent peu les relations sociales au travail. Leurs rapports aux autres livreur.ses sont soit purement professionnels, soit se circonscrivent aux limites de ce qui est considéré comme un temps de travail. S'ils et elles peuvent discuter avec des coursier.es pendant les *shifts*, voire accepter un verre après le travail, « *ce n'était pas vraiment des amis, c'était des collègues avec qui tu t'entends parce que t'es bien obligé à un moment de parler avec des gens* » explique Eliot. Léo, qui s'est engagé comme livreur plus de quatre ans après Eliot, alors que le processus de

précarisation de la main d'œuvre est bien entamé, témoigne même de la difficulté à interagir avec les collègues :

« Moi, si tu veux, j'ai constaté que c'était ultra dur à cause du turnover de bâtards. On ne voit jamais les collègues. Jamais. On doit leur courir après avec des tracts. Moi, quand je voyais un collègue, je lui courais après à vélo pour lui donner un pauvre tract. Il y avait beaucoup « d'entrepreneurs mentaux ». Techniquement, ils avaient un CDI, mais dans leur tête, ils étaient toujours en mode « je suis juste seul sur mon vélo, je fais ma vie, je m'en fous de vos trucs, syndicalisme, je m'en fiche ». Je pense que c'est un peu partout pareil. Mais là où c'est vraiment particulier, c'est qu'il y avait énormément de turnover et qu'on ne croisait jamais les collègues. C'était super dur de syndiquer les gens et personne ne restait, c'était la galère. » (Entretien avec Léo, livreur, 25 ans, Lyon, le 21/11/2022).

S'ils et elles sont peu intégrés.es dans les collectifs de travail, ils et elles échappent pourtant à l'« identité de retrait », qui les éloignerait de l'adhésion syndicale (Amossé, Chardon, 2006 : 223) grâce à leur socialisation politique antérieure. Le développement de sociabilités n'est pas nécessaire à l'engagement syndical, comme l'explique Oscar : *« en fait moi je suis là pour travailler, je ne suis pas là non plus pour me faire des potes quoi. Donc, ce n'est pas par l'amitié que je fais du travail politique. »* Le rapport des plus militant.es à l'activité est davantage distancié, d'autant plus que celle-ci n'est généralement pas indispensable économiquement.

Ce désinvestissement au travail est donc compensé par une importante socialisation politique qui pousse les enquêtés.es à s'investir, politiquement et syndicalement, sur leur lieu de travail. C'est que raconte Damien, programmeur et fondateur du STJV, lorsqu'il est embauché chez Eugen systems pour son stage de fin d'études, prolongé ensuite en CDI. Il se considère alors déjà comme « très politisé » et voit dans le travail une manière de « passer de la théorie à la pratique » :

« Donc, quand j'arrive chez Eugen, déjà, je suis rebelle, genre j'en mettais plein la gueule à mes supérieurs hiérarchiques, en toute cordialité, mais j'arrivais à la bourre, ils me le reprochaient. S'ils me le reprochaient d'arriver en retard de 15 minutes, ils perdaient 3h en débat parce que je leur prenais la tête de manière assez violente, c'était assez rigolo. Et donc, pour moi, quand je suis arrivé dans la boîte, en fait, j'étais dans une recherche de comment se matérialise la théorie. » (Entretien avec Damien, 29 ans, game-designer, Paris, 30/03/2021).

Le rapport distancié à l'activité se retrouve dans les profils de travailleur.ses du jeu vidéo héritier.es d'une tradition politique familiale précédemment mentionnée. Cette distance se configure d'une manière différente de celle qu'on retrouve dans le jeu vidéo ; si les employé.es sont généralement attaché.es à leur emploi, ils et elles mettent à distance l'argument de la « passion » de leur activité. On le développera davantage dans les chapitres suivants, mais la mise à distance du « métier-passion » est fondamentale dans la capacité des travailleur.ses du jeu vidéo à se projeter dans une critique de leur activité.

Lorsque je lui demande s'il a choisi ce travail par passion, Francis resitue le travail dans un rapport purement « fonctionnel » et de nécessité, notamment du fait de son absence de capital scolaire :

« Ouais bien sûr programmer – moi je suis programmeur – programmer c'est une passion. C'est quelque chose que je fais par plaisir. Après, mon travail, je l'ai fait pour gagner ma vie, sinon je serais resté coder sur mon ordi chez moi (rires) à faire ce que je voulais chez moi, mais, bon, à un moment, il a bien fallu que je gagne un peu ma vie. Comme je disais, c'était à peu près le seul débouché qu'on pouvait avoir. Donc voilà ouais. J'ai fait du jeu vidéo d'une part parce qu'il fallait que j'aie un salaire et d'autre part parce que c'était un débouché où on pouvait embaucher quelqu'un comme moi qui n'avait pas de diplôme. » (Entretien avec Francis, 47 ans, développeur, à Lyon le 13/03/2021).

Ce rapport au travail est néanmoins rendu possible par les conditions d'emploi que rencontrent les individus. Contrastant avec la main d'œuvre précaire généralement embauchée dans les petites entreprises du type *start-up* (Flécher, 2019), les enquêté.es et leurs collègues de chez Eugen systems sont majoritairement en CDI au moment de la grève, ce qui leur permet des formes d'« indocilité ». Car c'est bien une fois stabilisé.es dans l'emploi qu'ils et elles se permettent d'entrer effectivement en grève. A cet égard, Nathan, probablement du fait de sa reprise d'études plus tardive l'ayant davantage disposé à craindre la perte d'un emploi durement acquis, de son poste de *game-designer* moins facilement « reconvertible » que celui de programmeur et parce qu'il a intégré les contraintes du marché de l'emploi enseignées dans son école spécialisée, n'a pas exprimé de contestations durant ses sept premières années dans l'entreprise. L'assurance de ne pas perdre son emploi semble déterminante dans la capacité à s'engager dans le secteur du jeu vidéo. Marie, travailleuse en *free-lance*, explique avoir pu se

syndiquer, et l'assumer publiquement, parce que cela ne ferait pas l'objet de désapprobation de la part de ses client.es :

« Ben en fait en étant en free-lance... Concrètement mes clients, je sais que je serais syndiquée, ils s'en foutent. Hmmm... Parce qu'ils sont assez ouverts là-dessus et qu'ils sont plutôt d'accord avec ces idées-là, même s'ils sont patrons et que ça, c'est un syndicat, il y en a qui disent que tous les patrons sont pourris, mais moi, je ne suis pas tout à fait d'accord. Et en plus j'ai beaucoup de clients étrangers et tout donc heu... je sais qu'ils s'en foutent quoi [...] Je pense que ça a facilité le fait que je l'assume en public. »
(Entretien avec Marie, 31 ans, responsable marketing en free-lance, en visioconférence, le 17/03/2021).

Xavier, dont on a déjà vu qu'il entretenait un rapport très distancié au travail, justifie de son activité syndicale publique, puisqu'il est délégué du personnel chez Ubisoft, par son indifférence quant à la perte de son emploi :

« Moi je joue plus sur l'image de : « ben, moi ce que je dis c'est qu'on n'a rien à perdre » voilà, je dis « j'en ai rien à foutre de perdre mon boulot ». Je ne pense pas qu'ils puissent me virer mais si c'était le cas, ça ne me dérangerait pas. » (Entretien avec Xavier, 37 ans, game designer, Paris, le 11/09/2021).

Alors qu'il a connu une trajectoire professionnelle extrêmement morcelée, enchaînant plusieurs stages, CDD et une tentative de création d'entreprise avec de longues périodes de chômage, Xavier semble retirer de cette instabilité passée, alors qu'il est à présent employé, et ce depuis plus de 10 ans, en CDI dans la plus grande entreprise française, une faible dépendance à l'activité.

L'expérience du *burn-out*, vécue suite à des périodes de *crunch* dans la troisième entreprise pour laquelle il a travaillé et qui l'a amené à rester trois mois au chômage, peut expliquer cette construction d'un rapport détaché au travail. Pour Ilan, c'est notamment son « envie de bien faire » qui l'a mené au *burn-out*. Il a donc renoncé à cette exigence professionnelle :

« J'étais game designer et aussi chef de projet à ces dates là et du coup y avait beaucoup de choses à faire, des demandes stratégiques contradictoires, une envie de bien faire de ma part et je comprenais pas full encore qu'on était en train de me douiller puissance mille enfin, si, tu vois, mais j'ai tenté de faire les trucs bien quand même alors que

maintenant je n'en aurais rien à foutre. Le taff ne serait pas fait bon bah tant pis hein. C'est votre problème, pas le mien. » (Entretien avec Ilan, 28 ans, game designer, 25/09/2021).

On retrouve un rapport à l'activité parmi les travailleur.ses du jeu vidéo similaire à « l'usage étudiant » de la livraison à deux roues qui vient d'être décrit.

Le cas de Nathan se distingue puisqu'il apparaît plus fortement dépendant à l'activité, tout en provenant d'une famille politisée à gauche et de tradition communiste. Issus de familles ouvrières, ses parents sont professeure d'Education Physique et Sportive (EPS) à la ville de Paris et fonctionnaire à la préfecture de Seine St Denis et syndiqués dans un syndicat de la fonction publique. Après un enchaînement de « petits boulots » après son baccalauréat, il retourne vivre chez ses parents et reprend des études de médiation culturelle pendant quatre ans, durant lesquelles il participe au mouvement contre le CPE. Il rejoint l'ENJMIN, école publique de jeux vidéo, et est embauché immédiatement à la sortie de son stage chez Eugen systems comme *game-designer*. Il a une faible expérience militante, s'étant engagé peu de temps chez Acrimed, association de critique des médias. Il n'a pas tenté de s'engager dans son entreprise pendant les presque dix premières années qu'il a passé chez Eugen systems, par crainte de perdre son emploi mais aussi, il le reconnaît, « parce qu'il n'y a pas pensé ». Pourtant, il est présenté par ses camarades et ancien.nes collègues d'Eugen system comme l'une des personnes ayant participé à leur politisation, comme l'initiateur de stratégies de négociations au sein d'Eugen systems et comme l'un des animateurs centraux de la grève qui suivit dans l'entreprise (voir Chapitre 4). Lorsque je lui demande comment il a appris à être délégué du personnel chez Eugen systems, Maxence me répond :

« Ah, là-dessus, c'est Nathan qui a joué un rôle assez important. C'est qu'il s'est dit... En fait, il y a d'autres boîtes de jeux vidéo avec des délégués du personnel et des gens qui font ça depuis des années. Et il avait quelques contacts, notamment à Ubisoft. Et du coup, il a commencé à nous mettre en contact et à nous faire rencontrer d'autres délégués du personnel. » (Entretien avec Maxence, ancien développeur et élève inspecteur du travail, 32 ans, en visioconférence, le 16/01/2025).

De même, il considère que c'est Nathan qui a été à l'initiative de la création du STJV, là encore en fournissant un travail théorique important :

« On était en mode « bon, il y a des problèmes qui sont globaux à tout le monde. Ça serait bien de trouver un moyen de lutter contre ça de manière collective ». Et alors, Nathan, je sais qu'il avait derrière la tête depuis le début de faire un syndicat, lui. Mais il ne voulait pas trop pousser le truc, il ne voulait pas faire peur aux gens, parce que le milieu n'était pas du tout politisé à l'époque, personne ne parlait trop de ce genre de choses. Donc, il ne voulait pas arriver directement avec ses grosses bottes en disant « vas-y, on fait la CGT ». Du coup, au début, on commençait à parler d'association, tout ça, et petit à petit, ça a shifté vers parler de syndicats, parce qu'on s'est dit que c'était quand même plus adapté. Et... Au bout de quelques mois, je pense – on faisait quand même ça, je pense une fois toutes les deux semaines, on se retrouvait – et au bout d'un moment, on a commencé à se dire « bon, on fait un syndicat, comment on fait un syndicat ? » Il faut écrire des statuts. Et donc là, on se dit « merde, on ne sait pas écrire des statuts ». Et là-dessus, Nathan a fait un travail assez énorme. Il a fait une première ébauche de statuts qu'il a amené en réunion. » (Entretien avec Maxence, ancien développeur et élève inspecteur du travail, 32 ans, en visioconférence, le 16/01/2025).

Pour Nathan, c'est l'expérience de délégué du personnel chez Eugen systems – élection à laquelle il s'est initialement présenté « faute d'autre candidat » – qui a participé à sa socialisation syndicale. Face à une direction jugée peu coopérative, alors qu'ils et elles contestent la politique de rémunération au sein du CSE (voir Chapitre 4), les délégués du personnel disent avoir conscience de la responsabilité qui est la leur et incorporent de savoirs juridiques et techniques propres à la défense du personnel :

« Il y avait une sorte de devoir à le [le travail de délégué du personnel] faire et le faire bien et aussi un devoir... En fait, on se rendait compte, moi, en tout cas je me rendais compte à quel point j'avais été aveugle alors que je me sais politisé. J'avais bossé pendant des années dans une boîte dans laquelle je ne m'étais jamais posé ces questions. Je n'avais jamais regardé, je n'avais jamais vérifié si on était dans les clous. Je n'avais jamais regardé ma propre fiche de paye de près pour aller voir si c'était bon. » (Entretien avec Nathan, 32 ans, game designer, à Paris le 1/06/2021)

Pour pouvoir répondre aux questions de leurs collègues, ceux-ci se forment de manière autodidacte :

« Quand d'autres gens te posent la question et c'est ton rôle de délégué, bah d'un coup tu dis bah en fait, je ne suis pas plus con que quelqu'un d'autre, j'ouvre Légifrance et je vais regarder quoi. Et en fait, c'est à ce moment-là qu'on se rend compte que mais en fait,

les réponses étaient sous nos yeux depuis le début quoi. » (Entretien avec Nathan, 32 ans, game designer, à Paris le 1/06/2021)

À la suite d'une grève qui éclate ensuite dans l'entreprise (voir Chapitre 4), Nathan retrouve rapidement un emploi chez Ubisoft, par l'intermédiaire d'un camarade du syndicat, mais il passe par une longue période d'essai et n'a pas l'ancienneté suffisante pour se présenter comme délégué du personnel. Il passe alors par une période « dans l'ombre » où il participe à construire le STJV sans militer ouvertement sur son lieu de travail. Il recrute malgré cela des collègues et fonde une section syndicale dont il devient le représentant (RSS). Le cas de Nathan montre comment, malgré une forte politisation à gauche et la participation à un mouvement social, c'est l'expérience du travail, par la tenue d'un mandat représentatif puis la participation à un conflit, qui a permis son premier engagement au travail. Le rapport distancié à l'activité n'est donc pas la seule condition expliquant l'engagement de militant.es fortement disposé.es à l'action collective.

Arnaud a un profil similaire : pour lui, l'entrée dans l'activité de coursier coïncide avec l'entrée dans la vie active, une fois les études supérieures terminées. Ce moment d'« apesanteur sociale » (Michon, 2008) lors du passage de la vie étudiante à la vie professionnelle peut favoriser les possibilités d'engagement. En l'occurrence, après un master en humanitaire, l'absence de perspectives professionnelles en-dehors puis au sein de l'activité de livreur (il est rapidement déconnecté de Deliveroo suite à des engagements syndicaux) façonne puis maintient son engagement militant au sein du syndicat des coursiers de Gironde qu'il a créé (voir Chapitre 4) puis au sein de la coopérative dont il est également un membre fondateur (voir Chapitre 5). Ancien livreur de plateforme, il reste fortement investi dans la défense d'une « alternative aux plateformes » et lie son engagement syndical à son engagement coopératif.

II.2. Des « enfants de la droite » issus des fractions supérieures du salariat : un héritage dénié par l'expérience du travail

Le deuxième profil est celui d'héritier.es d'un capital économique les situant dans les fractions économiques plus élevées des classes moyennes et supérieures. Il s'agit principalement de travailleur.ses du jeu vidéo, à l'exception de quelques livreur.ses. La politique est moins une « affaire de famille » puisqu'elle constitue davantage un tabou même si les enquêté.es situent spontanément leurs parents « à droite ». Leur orientation professionnelle se fait « tout contre » la famille puisqu'il constitue autant une rupture qu'une continuité vis-à-vis

des attentes parentales (2.2.1). Héritier.es d'un rapport critique aux syndicats, cette distance à l'activité contestataire est entretenue par la fréquentation d'établissements des filières élitistes de l'enseignement supérieur qui participent à « mettre en sommeil » des dispositions à l'intérêt pour la politique auquel leur inscription dans les classes supérieures les prédestine (2.2.2). De même, leur engagement n'est pas nécessairement incompatible avec les valeurs familiales héritées. Les formes de déclassement qu'ils et elles vivent façonnent des rapports désenchantés au travail qui expliquent leur engagement syndical (2.2.3). Ces profils correspondent aux animateurs principaux des syndicats rencontrés dans le jeu vidéo et à des acteurs actifs des mobilisations de livreur.ses.

II.2.1. Des trajectoires « tout contre » la famille ; un engagement professionnel et un positionnement politique entre ruptures et continuités

Les profils constituant ce groupe sont moins les héritier.es d'une socialisation politique à gauche que d'un capital économique et culturel valorisé. Issu.es de familles se situant dans les classes supérieures, ils et elles se voient imposer un cadre strict où règnent des valeurs conservatrices. On retrouve ces profils principalement parmi les travailleur.ses du jeu vidéo et chez les livreur.ses que leurs camarades identifient comme « les plus à droite ». Encore plus que dans le groupe des « enfants de la famille », ces enfants de cadres expérimentent des asymétries professionnelles entre leurs deux parents. Alors que les pères exercent les professions d'ingénieur, directeur financier, informaticien, haut fonctionnaire, médecin ou directeur artistique, plusieurs de leurs mères ont cessé de travailler pour élever leurs enfants, ce qui a pu constituer un frein dans des carrières prestigieuses auxquelles leurs études les destinaient *a priori*. Les enquêté.es situent donc plus souvent leur mère que leur père dans une position dominée dans l'espace social alors même qu'elles ne proviennent pas de milieux plus populaires. Plusieurs d'entre elles et eux décrivent un père très autoritaire, décidant des choix de vie familiaux et exigeant de leur conjointe qu'elle s'y adapte. Lorsque les mères exercent une activité salariée, elles sont médecin, ingénieures ou enseignantes ; la plupart sont catholiques ou protestantes.

Ils elles disent hériter de conceptions hostiles au syndicalisme. Théo me dit par exemple « *tu sais à la base dans ma famille c'était vraiment "la CGT c'est des emmerdeurs, les*

cheminots c'est des privilégiés, les profs ils font grève tout le temps" etc., moi j'ai grandi dans cette vision là si tu veux. »¹⁷⁷.

Gael me raconte également avoir hérité d'une vision caricaturale des syndicats, via les médias principalement :

« Les syndicats pour moi c'était genre, y avait la CGT – dont on parlait beaucoup à la télé, genre la moustache de Martinez c'est un point très important que toute la population doit connaître mais à part ça, ça allait pas beaucoup plus loin – mais je me souviens que ça a gentiment, j'ai peu à peu évolué là-dessus en me disant que bah ouais 'fin a priori des gens qui défendent des travailleurs et travailleuses fin ça a l'air d'être trop bien quoi ». (Entretien avec Gael, 30 ans, game-designer programmation outils, en visioconférence, le 30/03/2021)

Ils et elles semblent avoir été contraint.es dans leurs choix de vie : en ce sens, le choix de l'activité professionnelle semble se situer dans une forme de « rupture de continuité ». Pour les travailleur.ses du jeu vidéo, une partie a été familiarisée à l'univers de l'informatique très jeunes, avec un ou deux parents travaillant dans le domaine des nouvelles technologies. Les deux parents d'Ophélie sont tous les deux dans le milieu de l'informatique (mère chercheuse en intelligence artificielle, père « qui fait de l'automatisme ») ; le père de Gaël travaille dans l'informatique ; celui de Alexandre est responsable informatique réseaux à la Caisse des dépôts et celui de Damien était directeur artistique chez Wanadoo, un ancien fournisseur d'accès à internet racheté par Orange-France Télécom. Le cas de Théo, *game-designer free-lance* syndiqué au STJV, est peut-être le plus emblématique : diplômé de la prestigieuse école d'ingénieur CentraleSupélec, son père crée son entreprise et migre aux États-Unis pour développer sa *start-up* dans la Silicon Valley. L'univers du jeu vidéo est donc bien connu de sa famille (de son père en réalité mais dont l'opinion est assimilée à l'ensemble du couple) :

« Mes parents étaient pas du tout inquiet par rapport au jeu vidéo, dans le sens où ils connaissaient très bien, fin ma mère pas du tout mais elle avait une grande confiance en mon père surtout et mon père lui il était programmeur, dans les années 90 il faisait des logiciels de 3D, et après dans les années 2000 il a monté une boîte d'édition de jeux de

¹⁷⁷ Entretien avec Théo, le 29/03/2021.

sociétés, le jeu ils connaissaient très bien. » (Entretien avec Théo, 33 ans, game-designer en free-lance et en CDI dans une petite structure, en visioconférence, le 29/03/2021).

Ces « réseaux familiaux » lui permettent d'effectuer dès la fin du collège un stage chez Ubisoft, qui sera suivi de plusieurs stages optionnels dans des entreprises de jeux ou d'informatique et d'incorporer les codes sociaux du « milieu » :

« Un j'ai eu de la chance et de deux c'est énormément lié à mes privilèges de famille, parce que j'ai été très tôt dans des milieux d'entrepreneurs proches de l'informatique, proche du jeu vidéo, voilà du fait que mon père avait travaillé dans le 3D avait travaillé dans l'univers du jeu, donc via le réseau de mon père je connaissais des gens du jeu vidéo, donc en fait moi à 15 ans j'avais déjà fait mon stage de troisième à Ubisoft, à 20 ans j'ai rencontré des, mon père m'a présenté un ami qui faisait du jeu vidéo pour qu'on en parle, ce qui fait que j'avais déjà des codes de compréhension du milieu du jeu vidéo, en fait quand je me retrouvais avec des gens, je parlais la même langue qu'eux, et ouais c'était énorme. » (Entretien avec Théo, 33 ans, game-designer en free-lance et en CDI dans une petite structure, en visioconférence, le 29/03/2021).

Dans le cas de Théo, la carrière professionnelle correspond donc aux attentes familiales et est même facilitée par l'héritage familial. Concernant la carrière militante cependant, les enquêté.es issu.es de ces familles favorisées socialement est présentée comme une rupture ; la plupart des enquêté.es racontent des désaccords familiaux et une volonté de se distinguer vis-à-vis de familles jugées « à droite » ou « conservatrices ». Alors que le père de Gauthier est décrit comme « très conservateur » et « avec des idées arrêtées », ce dernier souhaite se distinguer d'une figure paternelle qu'il juge défailante :

« Le problème c'est que moi mon daron, je disais mec, moi j'étais épileptique pendant hyper longtemps quand j'étais petit et mon daron il venait jamais me voir parce qu'il était tout le temps au taf donc je l'estimais pas légitime à me donner ce genre d'injonctions et en plus je trouvais ça très con de devoir, peut-être un côté déterminisme genre t'as pas les enfants que tu choisis, t'as les enfants que t'as, t'as pas les enfants que tu veux, t'as les enfants que t'as. Déjà j'y voyais une même logique que les profs qui me disaient « faut faire ci faut faire ça », donc si tu veux le côté, ce côté-là c'est très un peu, pour moi c'est déjà une logique politique en fait. C'est déjà un peu « faut travailler, pour ton patron, machin. » (Entretien avec Gauthier, 36 ans, ancien livreur et fondateur du CLAP, Paris, le 8/04/2019).

Baptiste, livreur à Lyon et syndiqué à la CGT, s'oppose radicalement à ses parents, fervents catholiques pratiquants, et à un père autoritaire professeur de droit à Montpellier, affirmé à droite. Il me raconte que son père a participé à une manifestation de soutien à François Fillon au Trocadéro, alors que lui avait voté pour Jean-Luc Mélenchon aux élections présidentielles.

Les mères sont généralement présentées comme plus « mesurées » et incarnent des figures davantage attentives aux questions sociales et à l'attention aux autres. Gauthier, qui se considère « au centre » m'explique à propos de ses parents :

« Quand j'étais chez eux on avait des débats, ma mère à l'époque elle était plus, plus mesurée, plus...ma mère elle est un peu comme moi si tu veux. Y a de bonnes idées à gauche, y a de bonnes idées à droite mais mon père il était vraiment, tu vois c'était vraiment arrêté. » (Entretien avec Gauthier, 36 ans, ancien livreur et fondateur du CLAP, Paris, le 8/04/2019).

Mathis, *game-designer* membre du STJV, dont les parents ont divorcé alors qu'il était très jeune (père PDG d'une petite entreprise puis gestionnaire des stocks, mère assistante de mairie), raconte : *« comme j'étais chez ma mère – parents divorcés – le côté gauche a plutôt pris parce que le côté paternel, c'est plus droite. »*. Soucieux de mettre en avant une présentation de soi comme féministe, les enquêtés masculins sont très critiques vis-à-vis des divisions genrées qui leur ont servi de modèle parental ; ils insistent sur l'absence de choix de leur mère dans leur carrière ou sur leurs arrêts de travail pour les élever. La figure maternelle semble davantage une ressource dans le lien à la famille que celle, paternelle, dont ces hommes voudraient se distinguer. Gael se distingue de sa famille de gauche qu'il trouve trop modérée, sans pour autant signifier de l'animosité avec ses parents, chez qui il est retourné vivre dans des périodes de chômage :

« Disons que j'ai grandi avec mes parents vaguement PS qui râlaient devant la télé parce qu'y avait des trucs qui allaient pas mais bon ils pouvaient aussi râler devant des gens qui avaient cassé une vitrine à la manifestation donc bon. C'est pas bien de se faire licencier mais c'est pas bien non plus de casser. J'ai grandi, encore une fois, avec l'idée que le sens de l'injustice est réel mais bon voilà faut pas être violent par contre » (Entretien avec Gael, 30 ans, *game-designer* programmation outils, en visioconférence, le 30/03/2021)

En outre, une partie des enquêtés ne situe pas précisément le positionnement politique de leurs parents voire témoigne de changements de celui-ci dans le temps. Pour Ariane Jossin « l'importance de la politique lors de la socialisation primaire des militants est identifiable grâce à plusieurs éléments, notamment leur bonne connaissance des positionnements politiques familiaux. » (Jossin, 2013). S'ils et elles ne les situent pas exactement, ils et elles fournissent en revanche un ensemble d'« indices » pour déterminer l'orientation politique de leurs parents, tout en assurant que « la politique était taboue » à la maison. Damien par exemple, qui témoigne lui aussi d'une relation conflictuelle avec son père, considère que ses parents optent pour des positions conservatrices sur des questions sociales – celle de l'égalité de genre notamment – tout en étant assez libéraux dans l'éducation de leurs enfants :

« Déjà y avait deux choses c'est qu'on parlait pas argent, jamais parler argent, ça c'est un truc absolu et on parle pas politique ça c'est un tabou infini aussi. Donc mes parents ont toujours été sur l'idée, ils m'ont pas baptisés ils ont dit « la religion, si ça l'intéresse il décidera plus tard tout seul » et en gros mes parents étaient sur une idée d'individualisme et du choix qui fait qu'ils m'ont jamais, y avait pas de questions de déconstruire le genre, parce que c'est des questions qui existent pas. Maintenant, c'est une hérésie d'islamo-gauchiste les questions de genre mais à l'époque ça existait juste pas. » (Entretien avec Damien, 29 ans, game-designer, Paris, 30/03/2021).

La conversion de son père – passé de directeur artistique d'un grand groupe à artiste-peintre et charcutier et fromager – semble l'avoir « rendu réac » :

« Mais bon il se trouve une autre vie, plus proche de la paysannerie que directeur artistique de Wanadoo France Orange -Maroc où il était quoi c'est-à-dire qu'il y a eu un déclassement social accompagné d'un complotisme radical et tendance extrême-droite par moment, mais pas que extrême-droite, c'est assez bizarre, y a des trucs très bizarres dans leur idéologie. » (Entretien avec Damien, 29 ans, game-designer, Paris, 30/03/2021)

Théo narre également une rupture significative dans la trajectoire sociale de ses parents : alors que son père voulait vivre « le rêve américain », ses parents ont finalement « détesté les États-Unis » et sont rentrés en France où ils ont retrouvé une situation confortable :

« [Aux États-Unis] Ils étaient dans un tout petit appartement avec un matelas sur le sol, et heu pendant 4 ans ils ont vécu, c'était très dur c'est-à-dire que mon père bossait tous les jours jusque 22h, pas de weekend et cætera, et il était super mal payé, parce qu'ils

avaient pas de sous et en fait c'était très très compliqué pour ma mère qui s'est retrouvée avec tout le travail domestique, elle est tombée enceinte à nouveau, parce qu'ils avaient pas de sous et que le système médical là-bas est de la merde ils ont failli perdre mon p'tit frère heu plusieurs fois et cætera, ça été très très compliqué, ma mère a fini par dire "j'me barre j'en ai marre des States" elle est repartie avec nous deux en France, mon père l'a rejoint 6 mois plus tard il a tout revendu c'qu'il avait là-bas et heu ils se sont retrouvés tous les deux en France avec rien du tout sur l'compte en banque et puis il a vendu la boîte, et là il est devenu instantanément multi-millionnaire, et du coup ils ont achetés, genre ils ont vraiment vécu le rêve de la famille nucléaire, ils ont acheté le pavillon, on a eu l'clébard, on avait deux bagnoles, on était dans une résidence y'avait que des patrons. » (Entretien avec Théo, 33 ans, game-designer en free-lance et en CDI dans une petite structure, en visioconférence, le 29/03/2021).

Cette « rupture biographique » qu'a constitué le départ pour la Silicon Valley, chargée d'une conception politique de défense du modèle de la « *start-up* nation » selon lui, semble incohérente avec le positionnement à droite de ses parents :

*« En fait, fin ils se diraient pas de droite mais *rires* mais heu en fait mes parents en gros ma mère avant de rencontrer mon père était plutôt à gauche, genre j pense gauche PS, heu mon père lui vient d'une famille de droite, sa mère est très Bayrou son père est très heu FN, et heum lui il était j'irai entre Bayrou et Sarkozy, en terme de ralliement politique, et puis heu ma mère elle en rencontrant mon père et en vivant aux États-Unis, ce qui est hyper bizarre, elle a quand même vu ce que c'était qu'un système heu de merde, donc elle revient en France et c'est quoi sa conclusion c'est "les français sont vraiment trop privilégiés, ils se rendent pas compte de la chance qu'ils ont à faire des manifestations pour le moindre truc" heu et donc là elle est vraiment passée de droite aussi. » (Entretien avec Théo, 33 ans, game-designer en free-lance et en CDI dans une petite structure, en visioconférence, le 29/03/2021).*

Il apparaît cependant, que, comme le constatait Ariane Jossin auprès de militant.es de la cause altermondialiste, que « la majorité de ces militants issus de famille de droite se posent toutefois ensuite spontanément en « héritiers du patrimoine moral » de leurs parents, en ceci qu'ils tentent de réhabiliter leurs parents en relativisant leur positionnement à droite ou en justifiant ce positionnement qu'ils jugent erronés, parfois même honteux. » (Jossin, 2013). En effet, les enquêté.es ont tendance à relativiser ces positionnements : on voit que Théo considère que cette politisation maternelle est étonnante. Il affirme par ailleurs que ses parents sont

récemment « revenus à gauche ». Il explique ce « retour » par la rencontre avec un pasteur communiste, qui a marié ses parents qui se sont rencontrés au travers du scoutisme protestant, qui a « marqué » sa mère :

« [le pasteur qui a marié ses parents] il a beaucoup marqué ma mère, et j pense que c'est aussi des questions, fin des choses de leur retour à gauche parce que c'est un gars qui mettait heu, qui réfléchissait beaucoup au sens de la vie et cætera, et, et je pense que heu avec en plus là en ce moment les questions de c'est quoi le monde d'après c'est quoi c'est qui est essentiel et tout, à mon avis ça doit être une figure qui résonne aujourd'hui chez mes parents, et j'trouve que ces derniers temps, depuis qu'on est grands déjà on peut leur opposer des arguments, mais beaucoup plus depuis ces deux dernières années, heu mes parents ont vraiment basculé à gauche quoi, des fois ils me sortent des trucs j'hallucine quoi. » (Entretien avec Théo, 33 ans, game-designer en free-lance et en CDI dans une petite structure, en visioconférence, le 29/03/2021).

Damien explique les opinions jugées réactionnaires de son père par son déclassement et tient à souligner que ses parents ne lui ont pas imposé de religion. Par ailleurs, les enquêté.es affichent une forme de proximité à leurs parents, les mentionnant spontanément en entretien et indiquant qu'ils et elles entretiennent des liens réguliers avec eux. Théo considère même, finalement, que ses parents sont en réalité peu politisés. Lorsque je lui demande si les discussions sont compliquées avec ses parents, il me répond :

« Non non parce qu'en fait y'a des gens qui sont très politisés ou quoi, mes parents c'est pas du tout, on a pas du tout de culture politique, c'est-à-dire que eux par exemple ne parlait pas du tout politique avec nous, tout ce qu'ils faisaient c'est qu'ils regardaient le JT de France 2 et ils nous disaient pas pour quoi ils votaient, c'est-à-dire que moi j le sais par déduction, pour avoir un peu discuté avec ma mère, mais mon père par exemple a toujours refusé de nous dire pour qui il votait, justement parce qu'il veut pas d'engueulades, il veut pas qu'on parle de politique. » (Entretien avec Théo, 33 ans, game-designer en free-lance et en CDI dans une petite structure, en visioconférence, le 29/03/2021).

Les enquêté.es témoignent en effet éviter les discussions politiques afin de ne pas rentrer en conflit. Cette mise à distance de la politique dans la sphère familiale permet de maintenir une cohérence entre leur engagement « inattendu » et leur socialisation primaire. Pour Ariane Jossin « cette forme de solidarité sociale et familiale exprime les relations complexes qui lient

la classe sociale définie objectivement, la classe sociale subjective (celle à laquelle l'individu a le sentiment d'appartenir) et le comportement politique. Les carrières politiques de ces militants, qui démarrent avec l'expérience du travail, gardent souvent un lien avec cette socialisation primaire qu'ils ont un temps rejetée. » (Jassin, 2013). En effet, le renvoi à la figure maternelle permet de montrer une cohérence avec l'univers familial et leur choix professionnels affiliés à ceux de leur père indique que cet engagement n'est pas en totale rupture avec leur première instance de socialisation sociale et politique. La marque familiale se traduit également par l'orientation scolaire lors des études supérieures, largement dépendante de choix familiaux. Ces choix, qui rappellent la condition sociale des enquêtés, les amènent à fréquenter des établissements privés ou élitistes, qui sont des sphères de « désactivation » des prédispositions à un intérêt pour la politique à laquelle leur appartenance sociale élevée les prédestinait pourtant (Michon, 2008).

II.2.2. « J'ai pas été dans la fac de Nanterre, qui est quand même plus rock'n roll » : le passage par des filières élitistes, un engagement retardé ?

L'orientation dans des études supérieures semble, pour ces enquêtés, très largement déterminée par une injonction familiale (ici largement paternelle). De manière assez classique parmi les enfants de classes supérieures, leurs parents mettent en œuvre des stratégies d'accompagnement familial de la scolarité. Les profils des enquêtés correspondent à ceux qu'Agnès van Zanten nomme les « technocrates », c'est-à-dire les ménages dont le « chef » est majoritairement cadre d'entreprise ou ingénieur (distincts des « intellectuels ») pour qui « la nature du capital culturel qu'ils possèdent, [est] plus tourné vers l'action et le pouvoir » (Van Zanten, 2010). Le capital économique que possèdent ces familles joue un rôle important dans la constitution du capital culturel puisqu'elle rappelle que les ressources de ce type peuvent être « achetées » de différentes façons (Bourdieu, 1979). Pour les « technocrates », ces stratégies passent donc par le contrôle de l'environnement et l'activité de leur enfant mais aussi par l'inscription dans des filières privées qui permet « d'acheter la qualité de l'offre scolaire » (Van Zanten, 2010).

La plupart de ces enquêtés expliquent avoir été poussés par leurs parents à rejoindre des filières d'études élitistes (comme la prépa ou les écoles d'ingénieurs). La faiblesse des salaires dans l'industrie du jeu vidéo, l'expérience du chômage après les études pour plusieurs d'entre eux et l'instabilité de l'emploi du fait des incertitudes économiques des entreprises du secteur,

est un choix difficile à assumer pour ces individus destinés à des professions prestigieuses. Gael raconte par exemple les désavantages économiques de ce choix :

« Du fait que mon père il est dans l'informatique aussi et, du coup, je me dirigeais là-dedans sans vraiment d'objectif du jeu vidéo. Et, puis, dans les dernières années d'études, j'étais plus tellement guidé par le fait qu'il y avait un chemin tout tracé mais fallait bien savoir où aller au final et je me suis dit qu'à minima le jeu vidéo c'était, comment dire, c'était une forme artistique qui me plaisait beaucoup. Donc y avait, y avait quelque chose à jouer là-dedans donc je suis parti.e¹⁷⁸ dans ce milieu. En sachant bien que bah voilà d'un point de vue purement économique, ça allait être moins sympathique que les autres trucs d'informatique et ce genre de facteurs mais je me disais qu'à minima ça pourrait être un job plaisant. Et bon, bah, après, je me suis retrouvé après 6 mois de chômage à chercher pour trouver un taff post-diplôme. Du coup je me suis retrouvé à Eugen Systems. » (Entretien avec Gael, 30 ans, game-designer programmation outils, en visioconférence, le 30/03/2021).

Le choix de travailler dans le secteur du jeu vidéo est donc justifié par l'intérêt pour et la pratique des jeux vidéo, mais présenté de manière minimisée comme « le seul choix » réellement accessible, sans que cela soit guidé par de véritables aspirations positives :

« Alors, moi, pour le coup, à partir de mes 18 ans, le jeu vidéo c'est un peu devenu mon seul loisir en prépa, avec le vélo mais le week-end seulement. Donc j'avais un investissement émotionnel quand même assez fort pendant prépa, école d'ingé dans le jeu vidéo même si ce n'était pas très diversifié et que ce n'était pas le média en lui-même qui m'intéressait en lui-même. C'étaient les copains. Après y a un peu les mélanges de : en école d'ingé c'était mon loisir quasiment unique et sortir d'école d'ingé c'est faire du conseil, faire de l'armement, faire de la finance, tout un tas de trucs qu'on n'a pas envie de faire. Et, euh, donc, il y a un peu ce mélange de choix par défaut et meilleur choix quand même. Disons que c'est un choix désirable mais c'est aussi un peu le seul. » (Entretien avec Damien, 29 ans, game-designer, Paris, 30/03/2021)

Là encore, le choix se fait en continuité mais aussi en rupture : pour des jeunes issus de milieux favorisés ayant suivi des écoles d'ingénieurs, le jeu vidéo est une forme de déclassement. Cependant, il peut être subi ou volontaire. Ces enfants d'ingénieurs informatiques

¹⁷⁸ Olivier est non-binaire, d'où l'utilisation de l'écriture épïcène pour le.a désigner.

ou de cadres trouvent dans le jeu vidéo un compromis entre le destin tracé par l'autorité paternelle et l'expression de leur autonomie.

Gauthier, qui a suivi un cursus de droit à l'Université d'Assas et est titulaire d'un master en lobbying européen, a aussi subi de fortes injonctions parentales quant à sa future carrière :

« Alors mon père était directeur financier, et je m'entendais pas très bien avec mon père. Parce qu'il répétait avec moi les injonctions capitalistes qu'on peut retrouver dans les schémas de l'éducation quoi. C'était genre « moi mon fils il sera ingénieur. Il sera pas n'importe quel ingénieur, il sera ingénieur des meilleures écoles. Faut bosser, faut faire de la thune ». » (Entretien avec Gauthier, 36 ans, ancien livreur et fondateur du CLAP, Paris, le 8/04/2019).

Théo raconte que si ses parents l'encourageaient dans cette voie professionnelle, le passage par une école d'ingénieur était une obligation :

« Ils avaient pas du tout peur que j'aille vers ça, en revanche ce qui leur faisait peur c'était que j'me retrouve avec un diplôme qui heu après coup vaudrait rien du tout, donc ils voulaient impérativement que j'ai un parcours en tant qu'ingénieur en informatique puis ensuite que j'aille faire c'que j'veux mais, voilà, c'est ça qui leur importait beaucoup. » (Entretien avec Théo, 33 ans, game-designer en free-lance et en CDI dans une petite structure, en visioconférence, le 29/03/2021).

Alors que la famille valorise la trajectoire d'auto-entrepreneuriat et côtoie des modèles de réussite sur le mode du « *self-made man* », le patriarche souhaite « sécuriser » la trajectoire de son fils, probablement du fait de sa propre rupture biographique après son départ des États-Unis :

« La seule personne que je connaissais qui faisait du jeu vidéo c'était un ami de mon père qui était notre voisin à l'époque où on vivait aux États-Unis et c'était justement ça c'était un mec, un espèce de mini Mark Zuckerberg qui avait un peu galéré dans ses études mais voilà il bossait à Electronic Arts, il avait bossé sur Sim City fin voilà et pour moi c'était vraiment un modèle quand j'étais gosse, et moi j'avais cette image-là du gars qui faisait du jeu vidéo. Je pense que pour mon père, heu, pour lui, fin c'était une image qu'il reconnaissait en tant que telle, mais pour lui c'était important que je sécurise, que je prenne pas des risques en empruntant un parcours un peu similaire. » (Entretien avec

Théo, 33 ans, *game-designer* en *free-lance* et en CDI dans une petite structure, en visioconférence, le 29/03/2021).

Finalement, il quitte son école au bout d'un an et obtient une licence d'informatique à l'Université lui permettant de rejoindre l'ENJMIN, école publique de jeu vidéo à Angoulême. Le désajustement avec ces filières « obligées » se retrouve chez d'autres enquêté.es, même si une majorité a suivi le cursus jusqu'au bout, notamment du fait du coût des études rendant compliquée leur abandon. Gauthier, s'il a été diplômé de l'Université d'Assas, s'est tenu à distance de cet univers dans lequel il ne se reconnaît pas, mettant en avant son aversion de l'extrême-droite dont Assas est supposément un bastion, et de ses origines rurales :

« J'étais un peu un rebelle au lycée mais j'étais pas politisé tu vois. A la fac, alors la fac déjà dans ma fac, très particulière qui était Assas. Quand même une fac, j'étais pas comme un poisson dans l'eau on va dire ça. Alors le côté GUD, extrême-droite, truc d'Assas, tu sais ça doit être pareil, t'arrives à Assas, t'as cette image-là. En tout cas moi les mecs du GUD, enfin tu vois moi j'étais à Assas, j'allais en cours, je me cassais, je me faisais pas de potes parce que les gens qui étaient autour de moi c'était des fils de dandy du 16^{ème}, 17^{ème} machin, moi je déboule de ma campagne profonde, c'est un défilé de mode, bon tu vois à un moment donné tu te dis ok, tu vas en cours, tu rentres chez toi, tu taf, tu fais ton taf et c'est tout quoi. » (Entretien avec Gauthier, 36 ans, ancien livreur et fondateur du CLAP, Paris, le 08/04/2019).

Pour Baptiste, étudiant au Conservatoire en arts dramatiques, livreur et fils d'un professeur de droit à l'Université, l'acceptation parentale de son choix – malgré leur désapprobation initiale – de rejoindre une formation en études théâtrales passe par la démonstration de ses capacités à être autonome financièrement. La rémunération de cette activité de « loisir » étant gage de sérieux :

« J'ai découvert le théâtre en première et là ouais, ça m'a fait un petit tilt, j'ai adoré ça et à partir de ce moment-là, j'ai voulu continuer en post bac mais pas du tout avec des velléités professionnelles ou quoi mais en fait après je me suis dit « ben en fait si j'ai envie continuer là-dedans ». Et forcément tu rentres dans le milieu artistique, culturel. Alors mes parents étaient pas trop d'accord. J'ai eu la chance de pouvoir bosser assez rapidement pour le cinéma, ce qui fait que j'ai gagné pas mal d'argent, donc ça les a rassurés.

CL : *Tu étais acteur ? de cinéma ?*

G : Oui. Et voilà. Et du coup...Mais bon, après y a toujours, ils ont toujours été... Là maintenant ça va mieux maintenant qu'ils voient que j'ai créé une structure et tout ça, mais ouais ils ont-ils ont pas mal bataillé pour que je fasse pas ce métier, quoi. Donc ça a été dur quand t'es jeune, que tu te formes et que tu entends les gens qui t'ont servi de modèle qui te disent que tu es pas sur la bonne voie et que c'est un peu pas bien ce que tu fais, etc. Mais bon, après, je me rendais compte aussi que on était pas sur la même ligne politique non plus. » (Entretien avec Baptiste, 25 ans, livreur, comédien et étudiant en arts dramatiques, Lyon, le 21/11/2022).

On notera par ailleurs que Baptiste rejoint le Conservatoire, une institution prestigieuse et sélective. Il devient d'ailleurs livreur après en avoir été exclu, après de vifs échanges avec la direction de l'établissement sur les conditions d'études. Alors soutenu financièrement par ses parents, il décide d'endosser ponctuellement cette activité précaire, qu'il quitte rapidement au bout de 6 mois, afin d'être autonome de ses parents et de rester à Lyon où il vit, pour ne pas être contraint de rentrer chez ses parents dans le sud de la France.

Ces orientations ont des effets sur la politisation de ces étudiant.es passé.es par des formations sélectives. Sébastien Michon, dont on a déjà largement cité les travaux sur la socialisation étudiante, établit que l'appartenance aux classes supérieures, principalement intellectuelles, prédisposait à un intérêt pour la politique, sans que cet intérêt soit automatiquement traduit en engagement. Si on a vu, pour les « enfants de famille », que le passage par les études peut être une étape du processus de socialisation politique, les lieux d'études peuvent également « mettre en sommeil » (Michon, 2008) cet intérêt politique. Tout comme les écoles de commerce dans l'étude de Sébastien Michon, les écoles de jeux vidéo ou d'informatique plus généralement, on l'a déjà mentionné, tendent plutôt à freiner toute tentative d'auto-organisation étudiante. Nombre d'enquêté.es racontent avoir été focalisé.es sur leurs études, très exigeantes, et avoir peu développé d'autres centres d'intérêts. C'est ce que sous-entend Damien lorsqu'il considère que la « prépa » a été « le pire » de sa trajectoire politique. Ilan, malgré des débuts de politisation au moment des élections présidentielles de 2012, a dû revenir sur ses débuts d'engagement pour se concentrer sur ses études :

« J'étais vraiment focus aussi sur ce délire « il me faut mon école, il faut mon truc, il faut bosser », qui est une forme de réflexion hein bien sûr, mais ce n'était pas très...construit encore. Après, y a eu 2012 où là j'ai commencé à lire des trucs et j'ai fait « ouh le Parti de Gauche, ça a l'air pas mal cette histoire ». Donc je me suis un peu

impliqué dans le Parti de gauche en fait, à l'époque, après j'ai un peu vite lâché parce qu'il y avait les études et je n'avais plus le temps de tout ça, mais ouais j'ai tracté et tout à l'époque, c'est un peu mon premier engagement politique, donc c'était un peu « y a les partis, y a les trucs ». Et ensuite donc ouais y avait les études, j'ai fait le charbon et ensuite je suis sorti quoi ». (Entretien avec Ilan, 28 ans, game designer, 25/09/2021).

Gauthier considère qu'il est moins « radical » que ses co-animateurs du CLAP situés dans le premier groupe des « héritier.es » car il n'est pas passé par des universités où ils ont pu rencontrer une offre d'engagement étudiante et expérimenter des pratiques contestataires. Lorsque je tente de préciser le positionnement idéologique de celui qui se dit « ni de gauche ni de droite », il me répond :

« Si tu veux faire bouger les choses c'est pas en passant par... les mecs en face ils vont chercher à se protéger, ils vont faire tout pour se protéger, parce que je possède donc je veux conserver tu vois. Donc ils vont te traiter de fasciste, d'anarchiste, le lendemain ils vont te traiter de je sais pas quoi, exactement ce qu'il se passe avec les gilets jaunes : la campagne de com, la décrédibilisation, en face si tu... si t'y vas pas un peu vener bah. Je suis même pour dans certains cas tu vois, je trouve que la violence est légitime. Donc la violence verbale sur Twitter, machin truc, et là des mecs comme Christopher ou Oscar ou Eliot qui sont plus doués que moi parce que voilà.

CL : *Parce que quoi voilà ?*

G : *Parce que moi j'ai pas été engagé dans une association étudiante, donc comme eux ils le sont. J'ai pas été dans la fac de Nanterre, qui est quand même plus rock'n roll qu'Assas. Voilà. » (Entretien avec Gauthier, 36 ans, ancien livreur et fondateur du CLAP, Paris, le 8/04/2019).*

On l'a déjà mentionné dans le chapitre 2, les formations de jeu vidéo participent activement à dissuader leurs élèves de contester leurs employeurs et les acculture aux difficiles conditions de travail. Ces écoles peuvent aussi être le lieu de la construction active d'une hostilité aux syndicats. Gael se souvient de la diffusion d'un documentaire au sein de son école d'ingénieur :

« Et c'est vrai que je, en école d'ingé, je sais plus en quelle année, on nous a montré un film français, c'est pas documentaire mais 'fin un truc qui s'appelle Ressources humaines, bref un de ces films joué que par des gens qui sont pas acteurs/actrices, mais qui jouent

plus ou moins leur propre rôle. Et en gros c'est une usine qui se soulève pour des questions de conditions de travail, bref. Et je me souviens que dans ce film y avait une personne qui était vraiment actrice et c'était un peu le jeu de « on va essayer de trouver qui c'est » et je me souviens que je me disais « non mais la syndicaliste CGT c'est pas possible, elle passe juste son temps à gueuler », genre c'était 'fin c'était une caricature et à la fin « non en fait c'est une vraie ». Et je me souviens qu'à la fin ça m'avait un peu choqué, je m'étais dit « ouais 'fin ça ça fait un peu caricatural » ». (Entretien avec Gael, 30 ans, game-designer programmation outils, en visioconférence, le 30/03/2021).

Le temps des études dans ce type de filière ne permet pas de s'insérer dans des réseaux associatifs ou militants préalablement constitués. Cependant, il peut être celui où des rencontres avec des personnes issues d'autres milieux sociaux – mais surtout d'autres espaces de politisation – ont lieu. L'entourage semble en effet jouer un rôle important pour de nombreux enquêté.es dans leur politisation, notamment par l'expérience de la conjugalité (Stocker, Jennings, 1995). Ils sont plusieurs à considérer que leur intérêt pour la politique est né de discussions politiques, principalement autour de questions féministes, avec leur conjointe. On peut considérer qu'il s'agit ici d'une « socialisation de transformation », là où le premier groupe connaissait une « socialisation de renforcement » (Darmon, 2023 (2006)). Pour Muriel Darmon, « les processus qui impliquent, à un degré ou un autre, une transformation de l'individu, sur un plan ou sur un autre, cette dernière étant par définition *limitée* au regard de ce qu'impliquerait un processus de conversion » (Darmon, 2023 (2006) : 122-123). C'est le cas de Damien, qui se décrivait à cette époque comme « un con de droite mais en prépa, donc pire », en couple avec une étudiante à Science Po Paris, qui explique avoir lu pour « rattraper son retard » en vue de sauver son couple :

« Pendant la prépa je me suis mis en couple avec une meuf qui est rentrée à Sciences Po Paris pendant que j'entrais en école d'ingé. Et je pense qu'à Sciences Po Paris, dans les premiers temps, elle n'a pas trouvé ce qu'elle cherchait, ce qui l'a poussée à se documenter, à se politiser au contact de sources et de réflexions personnelles mi alimentées pendant les cours mi par des lectures personnelles, enfin clairement c'était une grande liseuse. Et moi j'étais à la traine de ça, ce qui fait qu'avec plein d'autres problèmes, notre couple ça n'allait pas du tout. Et pendant ma dernière année d'école d'ingé, elle était en Australie pour sa 3ème année de Sciences Po et j'ai eu un petit délire de me dire que si je rattrapais mon retard et que je devenais quelqu'un qui comprend de quoi elle parle, ça se passerait mieux. Donc, du coup, pendant une année, je me suis

politisé mais genre, genre j'ai attaqué les auteurs (rires) à coup de centaines d'heures de conf, de bouquins, donc quand j'arrive chez Eugen j'étais en plein là-dedans : mes transports servaient à lire, et surtout que bah assez vite ça m'a intéressé et ça m'a donné un regard nouveau sur ce que j'étais comme ingénieur. » (Entretien avec Damien, 29 ans, game-designer, Paris, 30/03/2021).

Comme de nombreux enquêté.es du jeu vidéo qui racontent avoir été familiarisés à du contenu politique en « tombant » sur des profils issus du jeu vidéo, Baptiste considère que sa politisation est également passée par des lectures et des visionnages de vidéos politiques, notamment celles d'Usul¹⁷⁹ sur jeuxvideo.com ou pour Médiapart au moment des élections présidentielles de 2017. Cet intérêt serait notamment le fait d'une socialisation conjugale :

« Moi, je crois que je suis entré un peu dans ces trucs politiques par le féminisme, par ma copine de l'époque. Pour moi, ça a été une porte d'entrée pour comprendre ce qu'on appelle les oppressions systémiques, voilà l'organisation pour perpétuer ces oppressions-là. » (Entretien avec Baptiste, 25 ans, livreur, comédien et étudiant en arts dramatiques, Lyon, le 21/11/2022).

En reprenant la définition tridimensionnelle de la socialisation politique développée par Lucie Barjel et Muriel Darmon, à savoir « la socialisation aux objets spécialisés du champ politique, à un rapport mobilisé à sa condition sociale et à un rapport « mobilisé » aux rapports sociaux de pouvoir (quand bien même il n'est pas basé sur une expérience directe de ces rapports) » (2017 : 22), c'est la dernière dimension qui caractérise ici « la socialisation des hommes au féminisme » (Albenga, 2021 : 55). L'appropriation d'idées féministes – et donc d'une grille de lecture féministe du monde social, ensuite élargie aux autres mécanismes de domination – est rendue possible par la défense de cette vision par un « autrui significatif » (Jacquemart, Albenga, 2015) dans l'entourage affectif (la conjointe). Cette politisation qui ne part pas de l'expérience directe du vécu des discriminations pourrait expliquer également que

¹⁷⁹ Usul est initialement un producteur de contenu en ligne critique portant sur le jeu vidéo ; ses premières vidéos sur la chaîne du « 3615 » étaient initialement une émission sur jeuxvideo.com. Il a d'ailleurs mené une critique politique de son ancien employeur quand celui-ci a été racheté par Webedia. Ces vidéos produisaient une critique politique de l'industrie et pouvaient être un vecteur de politisation. Il a fait partie des vidéastes à l'initiative de « On vaut mieux que ça », une initiative critique du projet de réforme du Code du travail dit « Loi Travail » en 2016.

celle-ci soit passée par des médiations intellectuelles et théoriques (lectures, visionnages) et soit présentée comme un travail d'auto-apprentissage sur un mode scolaire pour ces hommes « alliés » (Dupui-Déri, 2023).

C'est également la proximité avec une amie qui a permis à Théo de se familiariser au syndicalisme, auquel il était *a priori* hostile (il me raconte par exemple avoir milité seul contre le mouvement du CPE au lycée). Le père de cette amie de classe, également cadre, est militant politique et syndical et anime d'intenses débats avec le jeune homme :

« J'ai redoublé ma première, et j'ai été très proche d'une fille qui elle a eu le full parcours de la gauche caviar quoi, elle était très communiste, jeunesse communiste, son père c'était le gérant d'une très grande boîte qui était à fond pour Jean-Luc Mélenchon, et donc à chaque fois que j'allais chez eux c'était l'enfer, il parlait fin il adorait débattre, et le but à chaque fois c'était "il faut qu'on l'inscrive à la jeunesse". Je pense qu'il a un peu quitté le militantisme politique pour aller vers le syndicalisme en 2015, et donc du coup c'était très tard en fait moi j'étais déjà heu j'étais déjà assez convaincu de ça mais voilà du coup on a parlé ensemble de syndicalisme au moment où j'ai justement commencé à bosser pour le STJV. » (Entretien avec Théo, 33 ans, game-designer en *free-lance* et en CDI dans une petite structure, en visioconférence, le 29/03/2021).

Pour ces enquêtés, c'est l'entrée dans la sphère professionnelle qui est décrite comme une étape clé de leur politisation ou qui constitue leur première forme d'engagement, donnant « corps » à un intérêt politique alors récemment développé ou « mis en sommeil ».

II.2.3. « Désidéologiser » le rapport à l'activité : l'engagement comme résultat d'un désenchantement professionnel

La plupart des travailleur.ses syndiqué.es dont on vient de retracer les trajectoires vivent des formes de déclassement (Ferret, 2019). Ces trajectoires « descendantes » les poussent à mettre à distance les promesses d'épanouissement (Flécher, 2019), voire d'ascension sociale, par le travail, ce qui se traduit par un rapport « désenchanté » à l'activité professionnelle. Cette distance est renforcée par les formes de frustration qu'ils et elles éprouvent quant au fait de ne pas pouvoir « bien faire son travail ». Ce sentiment est partagé parmi les travailleur.ses du jeu vidéo qui imputent bien souvent à l'incompétence de leurs directions la perte de sens dans l'activité effectuée, l'annihilation de leur créativité et l'incapacité à se reconnaître dans l'objet

produit. Julien raconte ses conditions de travail chez Eugen system, entreprise où « ce qu'il s'est passé par la suite » est une grève de sept semaines :

« Faire un jeu vidéo c'est un peu compliqué, surtout quand les gens à la tête ne savent pas ce qu'ils font. Très très très souvent, ça arrive que t'aies les directeurs créatifs ou ce genre de postes qui sont des girouettes et qui vont changer d'avis ou qui vont vouloir faire quelque chose et une fois que c'est fait « ah non c'est pas ça que je voulais » ou « ça ne me plaît pas » ce genre de choses. Donc, c'est un peu compliqué de quand même tout découper à la tâche et tout planifier à l'avance, tu ne peux pas vraiment le faire. Là, c'était particulièrement prononcé, où le directeur créatif littéralement changeait d'avis de jour en jour. C'est-à-dire qu'il voulait faire un jeu. La veille au soir, il avait joué à un autre jeu du même genre mais un peu différent. Donc, il arrivait le matin « ah en fait on va faire ça à la place » et ça changeait tout le temps.

CL : Et les équipes elles n'ont rien à dire là-dessus ?

J : Les équipes n'ont rien à dire là-dessus. C'est « tu fais ce qu'on te dit et tu fermes ta gueule » quoi. Ce qui est extrêmement frustrant et un gros facteur de ce qu'il s'est passé par la suite. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

L'argument du « métier-passion », particulièrement mobilisé par le patronat du secteur pour mettre au travail les employé.es (voir Chapitre 2), est ambivalent puisqu'il peut aussi générer des frustrations qui désenchantent le rapport au travail lorsque ces attentes ne sont pas satisfaites. On retrouve la « désidéologisation » dont parle Nathan Ferret (2019) qui consiste à réinscrire l'activité comme activité salariée et non comme une identité professionnelle passionnelle. Les frustrations vis-à-vis de l'activité participent à l'émergence de critiques. Là encore, Julien explique ainsi les prémices de la grève qu'il a connue :

« Mécaniquement, les gens qui restent dans l'industrie, y a pas mal de chances que ce soient des gens passionnés et qui vont pas mal marcher à la carotte de « tu fais ta passion comme métier » et faut pas compter etc. Le fait de faire ta passion comme métier mais de ne pas pouvoir le faire bien ou de ne pas pouvoir le faire avec assez de temps, ou des choses qui te plaisent, ou devoir faire forcément des choses qui sont génériques pour que ça se vende le plus possible mais qui ne soit pas très intéressant, c'est un facteur qui peut t'amener à devenir vachement frustré avec ce que tu fais tous les jours et à être dégoûté de ton métier et de ce que tu aimais faire avant comme un loisir. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

Ces profils existent également parmi les livreur.ses même s'ils sont plus rares. Le cas de Gauthier est assez représentatif de cette trajectoire contrariée. Fils d'un directeur financier et d'une mère ancienne journaliste au foyer, catholiques, il a été scolarisé dans des établissements privés. Diplômé en droit, spécialité Relations européennes et lobbying, de l'Université d'Assas, il travaille comme chargé d'affaires publiques pour une entreprise de publicité, communication et marketing numérique, avant de démissionner et de devenir livreur après trois mois de chômage. Il considère qu'il n'a pas réussi à trouver de poste équivalent dans les affaires publiques car il n'avait pas fait « la bonne école », ni eu les « bons contacts ». Cette insatisfaction professionnelle et ce sentiment de désajustement parmi un milieu d'affaires qu'il juge « peu brillant », couplé à un fort déclassement social, le pousse à entretenir un rapport détaché à l'activité. Pourtant, la nécessité économique et les logiques de revenus créés par les plateformes entraînent une dépendance à l'activité pour celui qui travaille finalement plus de quatre ans comme livreur, parfois en complément d'autres activités salariées ou du chômage. Cette inadéquation entre son absence de projection dans l'activité et son maintien dans celle-ci permet l'expression d'insatisfactions, liées notamment au non-respect de son indépendance statutaire :

« Est-ce que je l'aimais cette activité ? On va dire que quand c'était l'été, tu l'apprécies plus que quand tu commences l'hiver par exemple. Tu fais du vélo, tu te dis ça va être un mois « pff » tu vois, tu te projettes pas en fait. Tu te projettes pas mais par contre le fait de recevoir des ordres et tout, ça te casse les couilles et au lieu de me dire que ce qui me casse vraiment les couilles, c'est pas grave, j'irai ailleurs par exemple, moi j'avais vraiment envie, tu vois, genre gratter un peu et dire et de les faire chier en fait. De les faire chier en mode « arrêtez de nous casser les couilles avec vos ordres, c'est des auto-entrepreneurs que vous avez en face de vous ». Et après, bah, ça a duré plus longtemps parce que je galère à trouver du taff, parce qu'une fois que t'es dedans, bah tu sais t'es dedans, tu roules, tu gagnes de l'argent machin et puis ben tu veux plus d'argent, donc tu roules plus » (Entretien avec Gauthier, 36 ans, ancien livreur et fondateur du CLAP, Paris, le 08/04/2019).

Ce rapport détaché peut également être proche de celui qu'entretiennent les jeunes « insatisfait.es résigné.es » pour qui « la priorité [est] le fait de ménager sa vie hors travail plutôt que d'améliorer leur situation professionnelle » (Bonnet et al., 2022 : 171), notamment pour celles et ceux peu doté.es en capital culturel reconnu par des qualifications. Pourtant, pour les travailleur.ses les moins doté.es en capital militant qui vivent ces déclassements et ces

insatisfactions au travail, le militantisme peut être une manière de renouer avec une carrière épanouissante. A l'image des délégué.es ou des permanents syndicaux qui trouvent dans leur activité de représentation et de défense des salarié.es des formes de stimulation intellectuelle ou de valorisation sociale (Giraud, Bérout, Yon, 2018), certain.es des travailleur.ses rencontré.es convertissent leur expérience contrariée du travail en ressources pour l'action contestataire.

C'est le cas de Gauthier et Fernand, étudiants en droit au moment de l'entretien, qui sont tous deux membres fondateurs du CLAP et porte-paroles du Collectif. Fernand en est même le président au moment de l'enquête. Ce dernier a un profil un peu différent des autres enquêté.es précédemment évoqués puisqu'il ne vient pas d'un milieu de classe moyenne ou supérieure : immigrés haïtiens, ses parents proviennent de milieux plus populaires. Sa mère est fonctionnaire (sans qu'il ne détaille davantage son poste) et son père est chef de quai dans une entreprise de transport de marchandises, il les décrits tous deux comme « non-politisés ». Pourtant, son profil semble assez similaire à celui de Gauthier pour l'inclure dans ce groupe des « fractions supérieures » parmi les enquêté.es, du fait d'une aspiration à l'élévation sociale que son cursus d'étudiant en droit à l'Université d'Assas lui permet d'envisager. Les deux anciens étudiants en droit sont les plus éloignés du militantisme par rapport aux autres militant.es du CLAP. Ils se considèrent plutôt à droite ou « au centre ». Fernand me dit « *je me plaçais dans l'échiquier gauche droite, plus de droite que de gauche, et là maintenant aujourd'hui je me place dans un centre on va dire* »¹⁸⁰. Ils sont également les moins disposés à l'action contestataire du fait d'une socialisation familiale conservatrice et chrétienne, tous deux empreints d'une hostilité à l'égard des organisations syndicales. Pourtant, au début de l'enquête au printemps 2019, ils sont parmi les plus investis du Collectif et ils sont à l'initiative de la création d'une structure para-syndicale destinée à représenter les coursiers : CAVAL (Coordination d'Actions Vers l'Autonomie des Livreurs). Celle-ci ne voit finalement pas le jour, faute de financements par les organisations syndicales représentatives et les deux anciens livreurs quittent peu après l'activité. Le projet était de salarier quatre personnes (Fabrice, Arnaud, Gauthier et Fernand) avec comme objectif de « créer des mouvements partout en France ». Cette coordination « viendrait soutenir les

¹⁸⁰ Entretien avec Fernand, le 4/04/2019.

mouvements qui se créent et partager leur expérience avec des personnes qui voudraient créer des mouvements » selon Fernand. Ce dernier en parle comme de « son travail » :

« Là, en ce moment, je travaille plus sur CAVAL que sur le CLAP pour être très honnête. Puisque c'est vraiment là, mon travail, en ce moment. C'est de coordonner tous les syndicats pour qu'il y ait un syndicat national. » (Entretien avec Fernand, 23 ans, livreur et étudiant à distance, Lille, le 4/04/2019).

La conversion de leur action militante en activité rémunérée fait partie des incitations à la création de cette entité : parce qu'elle leur donnerait les moyens de mener une action plus efficace mais également parce que cela représente l'installation dans une activité salariée davantage sécurisante et valorisante, leur permettant de mettre en pratique les compétences acquises dans leur militantisme tardif. Ici, « la création de sa propre structure au service d'une cause peut davantage être rapprochée de la figure valorisée de l'entrepreneur créateur » (Jan, 2022 : 86) que d'un répertoire de l'action collective. Leur engagement n'apparaît pas comme incompatible avec la politisation à droite héritée de leur socialisation primaire (Jossin, 2013). Et parce qu'elle correspond à leurs dispositions scolaires et sociales, cette forme de militantisme est le moyen de reproduire l'estime de soi et de se réapproprier positivement un emploi perçu désormais comme une position de relégation (Collovald, Mathieu, 2009). L'activité de représentant syndical, dans une organisation, dont ils sont, cette fois encore, à l'initiative et sur laquelle ils ont le contrôle, permet une réalisation par le travail. Gauthier explique retrouver un rapport positif au travail :

« Je me suis découvert un peu une... pas une passion, c'est con. J'ai découvert un taf que j'aimerais bien faire et tous mes potes journalistes machin me disent « franchement je suis sûr que ton taf, il est comme ça », le côté RP (Relation publiques), discuter, faire d'un côté un peu l'influence avec les institutionnels, ce que faisait pas du tout Eliot par exemple. » (Entretien avec Gauthier, 36 ans, ancien livreur et fondateur du CLAP, Paris, le 8/04/2019).

Ce type de trajectoire donne un aperçu des déterminants à l'engagement (retrouver un rapport épanoui au travail) tout en éclairant la manière dont l'engagement évolue, jusqu'à devenir parfois une « profession ». Pourtant, ni Fernand ni Gauthier ne deviennent des entrepreneurs de mobilisation et ils sont assez rapidement mis de côté dans l'espace de représentation des livreur.ses. Leur faible « *habitus* militant » peut expliquer ces « carrières

avortées » et leur désajustement avec les initiatives prises par d'autres porte-parole, dont les capitaux et les ressources les ont davantage disposés à représenter la parole des travailleur.ses (voir Chapitre 4). Dans sa définition de la carrière militante, Olivier Fillieule invite à s'intéresser à deux dimensions de l'identité sociale des individus engagés : d'abord la *transformation des identités* et ensuite la *pluralité des sites d'inscription* des acteurs sociaux. Si les capitaux politiques hérités peuvent en partie expliquer la place particulière que prennent certains individus dans les luttes collectives, il faut également s'intéresser à la position sociale que ces derniers occupent au début de leur carrière.

Si on ne peut pas parler ni réellement de « changements institutionnalisés » ni de « rupture biographique », pour ces enquêtés dont les statuts de travail ou la situation personnelle n'ont pas radicalement changé, leur investissement dans le militantisme a produit des changements durables dans leur identité à mesure qu'ils incorporent le « rôle » de représentant. L'absence de cadre de contestation instituée préalable, comme on l'a déjà évoqué, facilite l'investissement de primo-militant.es et permet à des individus relativement peu dotés en capitaux de prendre une place importante dans l'espace des mobilisations. La poursuite d'une carrière professionnelle née de leur engagement s'impose d'autant plus qu'ils et elles sont dans un milieu professionnel précaire qui ne leur permet pas de s'y projeter et qu'ils aspirent à quitter leur activité de livreur.se ce que le militantisme rend envisageable car ils ont acquis de nouvelles compétences et pu accéder à de nouveaux univers sociaux. Si la visibilité médiatique dont ils ont fait l'objet peut être source de fierté et constituer un capital social, elle les dessert également dans la recherche d'un autre emploi car ils s'exposent à des formes de répression syndicale.

C'est probablement pour cela que Fernand et Gauthier, militants actifs du CLAP, après avoir cherché à se faire embaucher au sein de CAVAL, puis au sein d'organisations syndicales (Gauthier était syndiqué à la CFDT avec cet objectif), ont envisagé d'autres conversions dans la sphère politique. Fernand a été nommé président du CLAP lorsque celui-ci se crée, en partie parce que la frange la plus politisée du collectif souhaitait réduire l'influence de Fabrice sur le collectif (voir 2.3), et en partie du fait de son profil plus « authentique » car il était d'origine populaire, racisé et toujours livreur. En tant que président du CLAP – titre qu'il rappelle dans toutes les interviews – il intervient dans de nombreux médias. Certains lui consacrent des portraits (*Le Nouvel Obs*, *le New York Times*) au point qu'en 2020, il fait partie du classement

des personnalités les plus influentes de l'année en Europe par Politico¹⁸¹, aux côtés de chef.fes d'État et de militant.es comme Greta Thunberg. A ce moment, il a pourtant déjà quitté le CLAP dont il aurait « disparu ». Il n'était d'ailleurs pas présent à la conférence de presse du 12 février annonçant la création du CLAP en 2020. Je le recroise cependant le 1^{er} mars 2022 à l'Université de Caen, alors que je ne l'ai pas vu sur mon terrain depuis 2019, lors d'un évènement scientifique intitulé « Les forçats du bitume : résistances au capitalisme de plateforme » où il se présente comme président du CLAP. Alors que la structuration de la lutte des livreurs se fait principalement autour de la CGT, du PCF et de LFI, l'absence de culture militante ou de politisation à gauche de Fernand ne lui permet pas, malgré sa visibilité sur la période 2019-2020, d'envisager une carrière dans le champ de la défense des livreurs.

Gauthier, s'il ne dispose pas non plus d'un capital militant marqué à gauche, est davantage capable de produire un discours critique des institutions, fondé notamment sur son expérience de lobbyiste. Fort de capitaux scolaires, d'une connaissance des institutions qui le rendent d'autant plus légitime qu'il a effectué une bifurcation de trajectoire en choisissant le « bon camp » (il s'identifie à Juan Branco qu'il admire), il trouve davantage sa place auprès des « partenaires » du CLAP. Après avoir animé la conférence de presse annonçant la formation du CLAP, dont il est le secrétaire général, en syndicat, il devient finalement, quelques mois plus tard, en juillet 2020, collaborateur parlementaire du sénateur PCF Pascal Salvodelli, fortement impliqué dans la lutte contre l'ubérisation.

Parallèlement, il est consultant juridique en *free-lance* auprès du Parlement européen, d'avril à septembre 2020, en appui au travail de proposition de directive sur les travailleur.ses des plateformes numériques de travail. A la fin de son mandat, il devient consultant en recrutement pour un cabinet de conseil en ressources humaines, tout en continuant à être présenté comme secrétaire général du CLAP¹⁸². Sur sa page LinkedIn, il valorise ainsi son engagement auprès de potentiels recruteur.ices : « *mon engagement associatif m'a appris la force du collectif et l'importance de l'entraide, des principes que j'intègre au quotidien dans*

¹⁸¹ « Politico 28 Class of 2020 — The 28 People Shaping, Shaking and Stirring Europe. » 2019. *Politico*. <https://www.politico.eu/list/politico-28-class-of-2020-ranking/> (4 octobre 2025).

¹⁸² C'est à ce titre qu'il est auditionné le 2 mars 2023 par la commission d'enquête relative aux révélations des Uber files à l'Assemblée nationale. Jérôme y est présenté comme le président du CLAP.

mon approche professionnelle. J'ai également renforcé mes compétences en gestion de projets complexes, en collaboration interfonctionnelle, en développement de relations durables avec des parties prenantes hétérogènes, ainsi qu'en management de chargés de recrutement. ». Si la mise en avant de cette reconversion de capitaux militants en capitaux professionnels est évidemment stratégique et s'adapte aux attendus de la présentation de soi en situation de recrutement, elle permet aussi de mettre au jour la manière dont l'activité militante de Gauthier a été une étape essentielle de sa trajectoire professionnelle, sans pour autant réellement l'affecter, puisqu'il est revenu à une position à laquelle sa formation scolaire l'avait destiné. Il a même été sélectionné, au nom de son engagement au CLAP, au sein d'un dispositif de formation en ressources humaines en soutien aux jeunes innovateur.ices sociaux.les¹⁸³.

Sa trajectoire scolaire et sociale explique d'ailleurs la division du travail militant entre lui et Fabrice : alors que Gauthier accède rapidement à la professionnalisation politique, délaissant l'organisation d'actions collectives, et peut, ensuite, reconverter ces capitaux dans l'emploi, Fabrice reste dans une position d'animateur de mobilisations davantage subordonnée. A la fin de mon enquête, il est employé administratif dans une mairie sans bénéficier des opportunités que ses réseaux politiques auraient pu lui offrir.

Ces deux types de profils, les « enfants de la famille » et les « enfants de la droite » se distinguent donc par leur inscription dans des univers assez éloignés de l'espace social – en fractions supérieures du salariat et franges intellectuelles des classes moyennes – mais qui se rejoignent finalement sur un certain nombre de points : l'héritage d'un capital culturel légitime et l'accès à des études supérieures. Ensuite, ces carrières militantes sont rendues possible par la disponibilité biographique des enquêtés. S'ils sont pour la plupart en couple, ils n'ont pas d'enfants et sont jeunes, ils ont la possibilité d'investir la sphère de vie militante sans nuire à la sphère de vie privée. Ce sont quasi exclusivement des hommes, ce qui les dispose à un moindre investissement attendu dans la sphère domestique et leur permet de mener leurs projets personnels plus librement, tout en faisant reposer le travail domestique sur leur compagne ou

¹⁸³ Il s'agit du dispositif « Social demain » : « A propos ». Social demain. <https://www.socialdemain.fr/a-propos/> (1 octobre 2025).

mère, dans le cas de cohabitations (Bargel, Dunezat, 2020). Certains vivent seuls, ce qui leur donne là aussi de l'autonomie dans la gestion de l'espace domestique.

Pourtant, d'autres profils sont apparus comme plus exceptionnels : celui de femmes, mères de famille et d'hommes issus des classes populaires présents uniquement dans le secteur de la livraison. Je n'ai pas pu mener d'entretiens avec une partie d'entre eux, notamment du fait d'une place prise plus tardivement dans l'espace des mobilisations. Ces livreur.ses se sont imposé.es comme des porte-paroles au fil des reconfigurations de cet espace de luttes et de l'évolution de la main d'œuvre. Je ne pourrai donc pas m'appuyer sur des *verbatim* issus de l'enquête mais j'ai des éléments d'observation permettant de situer leurs parcours d'engagement ; il me semblait en effet inenvisageable de les laisser de côté faute de données empiriques équivalentes à celles des profils plus favorisés socialement.

II.3. Des trajectoires populaires atypiques ; entretenir un rapport engagé à sa condition sociale de livreur.ses par l'indépendance

Le troisième groupe de travailleur.ses engagé.es est sûrement celui qui regroupe les profils les plus inattendus dans les mobilisations au travail. Du fait de trajectoires atypiques, il regroupe en réalité des profils divers qu'on retrouve uniquement dans le secteur de la livraison. Principalement issu.es des classes populaires ou des fractions précarisées des classes moyennes, ces hommes et femmes entretiennent un sentiment de défiance vis-à-vis de la politique et n'ont pas d'expérience militante préalable.

Leur socialisation politique ne me semble pas vraiment s'appuyer sur des dispositions politiques préalables issues de leur socialisation primaire, mais plutôt sur la base d'une sorte de conscience de sa condition populaire et d'un idéal de professionnalité, dont on peut considérer qu'ils prennent leurs racines dans leur socialisation primaire. Les trajectoires d'engagement présentées ici ne suivent donc pas le même schéma socialisation familiale/activation notamment au sein des études/engagements nés du rapport au travail puisque ces étapes ne correspondent pas à celles qu'ils et elles ont traversées¹⁸⁴. Ces profils sont surtout ceux de porte-paroles très

¹⁸⁴ Cette moindre importance donnée à la socialisation primaire est, malheureusement, également un effet du terrain : il s'agit, pour une partie, d'individus entrés dans l'activité militante, ou y prenant une place importante, plus tardivement sur le temps de mon enquête et avec lesquels je n'ai pas pu mener d'entretiens. Au vu de l'importance qu'ils et elles avaient pris, je ne pouvais pas les laisser de côté sans pour autant avoir autant d'éléments sur le sens qu'ils et elles donnent à leurs actions que pour les autres militant.es.

actif.ves mais isolé.es ou entretenant un rapport individuel à l'engagement ou de celles et ceux peu actif.ves parmi les organisations étudiées. Cette partie va donc davantage présenter les portraits de « personnalités » plutôt qu'une description groupée de tendances, comme on l'a fait pour les autres enquêté.es précédemment. Ce choix n'est pas anodin : les profils ont peu en commun si ce n'est une pratique assez solitaire de la représentation qui les pousse à se définir et être défini.es comme des « électrons libres ». C'est donc un rapport individualisé à l'engagement et une conception pratique solitaire qui se jouent dans ces trajectoires d'engagement.

C'est par leur expérience du travail qu'ils et elles s'engagent : je souhaite donc revenir sur les différentes logiques d'engagement ayant mené ses individus précaires à endosser le rôle de porte-paroles. Attaché.es à représenter une forme d'« authenticité populaire », ils et elles se présentent comme les porte-paroles des « vrais travailleur.ses ». Fortement attaché.es – ou dépendant.es – à l'activité, ils et elles défendent une identité professionnelle proche assimilée à l'entrepreneuriat et se battent pour pouvoir exercer leur travail librement et dans de bonnes conditions (2.3.1.). C'est leurs attentes contrariées par la réalité de conditions de travail dégradées qui explique leur engagement (2.3.2). Considérant que les termes du contrat ne sont pas respectés, ils et elles exigent un respect de leur « dignité » par l'entretien d'un rapport mobilisé à leur condition populaire. Ces profils sont proches de ceux qu'on retrouve parmi les Gilets jaunes, mouvement auquel une partie a participé, notamment en lien avec leur activité professionnelle. (2.3.3). La socialisation politique se rapprocherait donc, si on reprend le triptyque des formes de socialisation proposé par Muriel Darmon (2023), de la « socialisation de conversion » dans le sens où elle transforme radicalement les destins sociaux auxquels les individus étaient promis. Cela se traduit la fois par leur engagement militant les amenant à fréquenter des sphères dont ils et elles sont initialement socialement éloigné.es et par la conversion d'un *habitus* populaire à un *habitus* entrepreneurial. Cependant, leur position dans le champ militant et leur maintien dans une situation professionnelle précaire amène à nuancer le caractère « radical » de cette conversion.

II.3.1. Un engagement « professionnel » dans le travail comme déterminant à l'engagement militant

Pour des travailleur.ses sans nécessairement de compétences politiques ou syndicales préalablement constituées, ce sont « leurs attentes contrariées de réalisation de soi » qui peuvent jouer comme vecteur d'engagement (Collovald, Mathieu, 2009 : 124). La variable de l'implication et de l'engagement dans le travail est donc déterminante pour des livreur.ses valorisant la professionnalisation et inscrits dans le « groupe professionnel » (Avril, Cartier, Serre, 2010 : 76) qui entendent « bien faire leur travail » et apprécient l'activité de livraison à vélo. Lorsque l'activité devient le « centre de l'identité professionnelle et sociale » (Collovald, Mathieu, op.cit : 126) et revêt une forme de stabilité voire de réalisation de soi. Y voyant une activité sportive ou ludique, les travailleur.ses se sentent réellement engagé.es dans l'activité.

Ce type de profil correspond surtout aux livreur.ses de « première génération » qui se sont maintenu.es dans l'activité dans le temps et qui, à rebours de l'usage initial des plateformes¹⁸⁵, ont rapidement effectué cette activité à temps plein, souvent au détriment de leurs études, abandonnées pour ce qui était au départ un « job étudiant » ou une activité transitoire. L'*exit* est devenu impossible et que la seule alternative concerne l'acceptation des conditions de travail ou le passage à l'action.

S'éloignant de la « tactique des indépendant.es » caractérisant l'entrée dans la livraison, qui consiste à multiplier les inscriptions sur des plateformes auxquelles les livreur.ses font peu allégeance pour augmenter leurs profits, ils et elles développent un rapport professionnel à la plateforme au fil de l'activité (Lebas, 2019). Cette variable de l'implication dans l'activité est davantage déterminante de l'engagement des livreur.ses que des développeur.ses du jeu vidéo. En effet, cet attachement est moins attendu chez les livreur.ses (supposé.es recourir à la livraison comme complément que de revenus) que chez les développeur.ses, puisqu'il est généralement attendu d'employé.es qu'ils et elles soient engagés dans leur activité professionnelle, d'autant plus lorsqu'il s'agit de cadres (Flocco, 2015). Les développeur.ses de jeux vidéo ont largement moins insisté, dans les entretiens du moins, sur leur attachement à leur activité ou sur la manière dont celle-ci définissait leur identité sociale. Probablement parce que ces deux constats

¹⁸⁵ L'activité de livraison a longtemps été considérée comme un « complément de revenu » à l'instar de l'usage défendu par ses initiateurs du régime de micro-entreprise (Abdelnour, 2017) et surtout comme un « job étudiant » (Pinto, 2014). Il est encore présenté comme tel par les plateformes lors de leurs campagnes promotionnelles.

paraissaient « naturels » et largement partagés ; on a vu d'ailleurs que l'écart entre cet attachement et la réalité du travail pouvait conduire aussi à l'engagement.

Guillaume, ancien éducateur sportif et intérimaire, titulaire d'un brevet d'État et fils d'une aide-soignante et d'un entrepreneur en informatique s'est investi au lancement du syndicat CGT des coursiers de Gironde. Il explique sa capacité à se mobiliser par son rapport à l'activité. Il condamne un rapport « utilitariste » des autres livreur.ses à l'activité, rapport qu'il considère largement partagé et dont il se distingue :

« Déjà la différence de beaucoup d'autres personnes, je fais coursier pour être coursier. Je ne le prends pas à la légère en fait, ce job. Alors qu'y en a qui vont faire ça juste pour arrondir leurs fins de mois pour 30 balles par semaine ou ce genre de truc en fait. Donc forcément je suis un peu plus impliqué dedans. » (Entretien avec Guillaume, 38 ans, Bordeaux, le 13/05/2019).

Emilien, fils de chauffeur à domicile pour jeunes en situation de handicap et de secrétaire dans une mutualité agricole, titulaire de plusieurs diplômés professionnels de type CAP, est l'un des fondateurs du syndicat CGT des coursiers de Gironde. Il a changé de métier tous les ans en suivant de nombreuses formations, considère également son statut d'emploi comme déterminant de son entrée dans le militantisme :

« En fait, on était plusieurs à faire ce métier-là... parce qu'on le considérait comme un métier et il y en avait d'autres qui gravitaient autour de ça... et, pour eux, c'était juste un boulot d'étudiant... et ceux pour qui c'est un métier, on voulait... on voulait pérenniser ce truc-là en fait. » (Entretien avec Emilien, 34 ans, livreur chez Deliveroo, Bordeaux, le 21/03/2019).

Sephora est étudiante en médecine, son père est un ouvrier du bâtiment devenu propriétaire d'une entreprise d'immobilier et de construction d'immeubles au Maroc et sa mère est femme au foyer. Pour cette fondatrice du syndicat CGT des coursiers de Gironde, les « temps-plein » seraient plus légitimes à parler au nom des coursier.es et à les défendre, car ils auraient une meilleure connaissance de ce qui est décrit par eux comme un « métier » :

« C'est un plein-temps qui serait vraiment capable de te parler de son métier, alors que, moi, c'est juste un job à côté. Et vu qu'il travaille énormément, en termes de volume horaire, lui, il sent les fluctuations. Il sent s'il y a une augmentation de périmètre tout de suite, s'il y a un changement de restaurant, s'il y a plus de vols, s'il y a une attitude de

clients qui est différente, il le sentira tout de suite. » (Entretien avec Sephora, 27 ans, livreuse et étudiante en pharmacie, Bordeaux, le 14/05/2019).

Le niveau d'implication peut être tel que l'activité prime sur les autres sphères de vie. Fabrice, fondateur du CLAP et ancien coursier de 55 ans qui a connu de nombreux emplois précaires avant de devenir coursier à 40 ans, explique que « [s]a vie tourne autour de ça », rajoutant même : « l'année dernière j'ai dû faire un choix entre ma copine et le métier. J'ai choisi le métier ».

Ces quelques témoignages suffisent à saisir des éléments biographiques communs parmi les enquêtés les plus à même de s'engager au nom de la défense de leur identité professionnelle. Tous ont connu des trajectoires professionnelles instables et ont trouvé dans la livraison une manière de s'investir dans une activité professionnelle dans laquelle ils et elles s'épanouissaient initialement.

Après avoir exercé plusieurs activités différentes, dans des villes différentes, qui ont parfois duré dix ans (salarié d'une usine de marquage signalétique, installateur d'expositions en Ile-de-France, période de chômage, puis animateur périscolaire en Savoie), Fabrice a voulu devenir coursier salarié mais a été refusé, faute de contacts dans ce milieu très fermé et réservé aux passionnés du vélo. C'est donc vers une activité moins qualifiée, celle de livreur de plateforme, qu'il s'est tourné. Guillaume, lui, désirait aussi être coursier et, faute de structure, s'est inscrit auprès d'une plateforme après une période de transition par l'intérim, qu'il considérait pourtant être une situation. Pour cet amoureux du sport, l'activité de coursier constituait donc une prise de risque en comparaison de l'intérim. Si Sephora est étudiante et se destine à devenir médecin, exerçant cette activité seulement temporairement, elle dit aimer la liberté que lui procure la pratique du vélo. Elle constitue une « bouffée d'air » loin des études jugées exigeantes et contraignantes.

La précarité qu'ils et elles rencontrent – caractérisée par un enchaînement de « petits boulots » et une instabilité de l'emploi ou par la nécessité de travailler à côté de ses études – les rendent également dépendant.es à l'activité, ce qui exclut particulièrement le choix de l'*exit*.

II.3.2. Des attentes de réalisation par le travail entrepreneurial contrariées

Pourtant, les conditions de travail et les politiques managériales peuvent ébranler la conscience professionnelle des livreur.ses. Elles sont vues comme une entrave au travail bien fait et à la rigueur professionnelle. Alors même qu'elle n'exerce cette activité que temporairement, Sephora explique :

« Le métier de coursier, il est génial. Livrer des trucs, faire du vélo dans une ville que tu ne connais pas et tout c'est génial. C'est les conditions qu'il y a autour qui sont nulles. C'est la façon dont la plateforme te traite, c'est la façon dont tu es payée, c'est la façon dont on se fout de toi qui est nulle. C'est les pressions qui vont venir sur le restaurant qui va les rendre aigris, c'est tous les coursiers qui sont recrutés et qui sont vraiment des gros schlags, qui font vraiment un taff nul, et qui viennent aussi détériorer l'image des restaurants vis à vis des clients, qui fait que derrière, qui font que c'est très très sec, qui rend le truc nul. » (Entretien avec Sephora, 27 ans, livreuse et étudiante en pharmacie, Bordeaux, le 14/05/2019).

Si certain.es livreuses affirment n'avoir jamais cru au discours des plateformes sur leur statut de « propre patron », ils et elles ont toutes été attiré.es par la flexibilité des horaires et sont déçu.es de l'emprise qu'a l'algorithme sur eux. De même, les désillusions ou la perte de l'*illusio* professionnel ont succédé à l'enthousiasme initial de Sara, qui quitte finalement l'activité peu après notre entretien suite à une blessure :

« C'est assez... beaucoup de frustrations en fait, et de désillusions sur ce boulot. Quand tu... je ne sais pas, quand tu vois des publicités qui te parlent du statut d'auto-entrepreneur, c'est assez idyllique, ils disent : "Ouah trop bien, tu es auto-entrepreneur, tu crées ton entreprise, c'est super, tu es vraiment à ton compte, c'est toi qui gères ta manière de travailler, ta manière de gérer ton argent", et voilà. Et au final, c'est un sacré piège. » (Entretien avec Sara, 23 ans livreuse à temps plein chez Deliveroo et Stuart à Lille, 9/02/2018).

Les plus investi.es, qui y voyaient un début de carrière professionnelle ou une forme de stabilisation après des trajectoires professionnelles instables, se sentent dépossédé.es. La contestation peut alors consister en une réappropriation, même si l'implication dans la lutte contre les plateformes, et notamment la recherche d'informations sur celles-ci, participe à renforcer ce sentiment de dépossession. La liberté peut en effet être voulue et non pas seulement

subie : comme dans le monde de l'art décrit par Pierre-Michel Menger, on retrouve des velléités d'« autonomie élevée dans le travail » et une « flexibilité acceptée voire revendiquée » (Menger, 2005: 44).

Si l'ensemble des enquêté.es réuni.es dans ce groupe sont plus dépendant.es à l'activité que d'autres, ces travailleur.ses finissent cependant par occuper une place centrale dans les collectifs de travail. Leur longue expérience professionnelle fait d'elles et eux les plus intégré.es et leur a permis de développer un fort capital social, en nouant de nombreuses relations, en dépit du *turn-over* général. Ces relations participent à créer des identités professionnelles relationnelles (René, 1993 : 44) dont on a vu précédemment qu'elles « réhabilitent l'identité professionnelle des travailleurs, redonnent du sens et de la qualité à leur travail et fournissent l'occasion de développer des collectifs ; collectifs qui entretiennent des formes de sociabilité, de coopération, de solidarité et créent un milieu de travail plus supportable et plus stimulant » (Linhart, 2017 : 230). Cette intégration au sein du collectif peut donc être le fruit d'une intégration « disqualifiante » à l'activité professionnelle, c'est-à-dire une insatisfaction par rapport au travail et à l'emploi (Denis, 2009 : 107).

L'ancienneté dans l'activité, on l'a déjà mentionné précédemment, permet de constater les évolutions de l'activité, du fait des évolutions des politiques managériales, particulièrement parmi les enquêté.es plus âgé.es que la population moyenne des travailleur.es¹⁸⁶. Emilien distingue les rapports critiques que ses collègues entretiennent vis-à-vis de leur activité selon le temps d'exercice de l'activité : « la plupart ne voyaient pas l'évolution qu'il y a eu. C'est ceux qui étaient là anciennement en fait qui ont vu que ça s'était dégradé et... les autres euh, les autres s'ils restent deux – trois mois, ce n'était pas important je pense » confie-t-il. L'ancienneté d'Alexis le pousse, a contrario à se distancier de la plateforme et à ne plus lui faire confiance, sans que cela soit synonyme de découragement :

« C'est peut-être une idée préconçue mais j'ai l'impression que tous ceux qui sont là depuis quelques temps ont quand même un peu... on est là, on est là pour faire notre bifton, on sait très bien que les plateformes sont là pour nous enculer et on essaie de

¹⁸⁶ Selon l'étude menée par Laetitia Dabanc, en 2021, l'âge moyen des livreur.ses est de 31 ans, 19% ont moins de 25 ans. (Aguilera *et al.*, 2021).

profiter d'eux le temps qu'on peut et... et voilà ». (Entretien avec Alexis, 29 ans, ancien livreur de plateformes, livreur pour Coursiers bordelais, Bordeaux, le 01/04/2019).

Annie Collovald et Lilian Mathieu décrivent, parmi les salarié.es des enseignes de biens culturels, la manière dont la revendication d'un salaire qu'ils et elles jugent mérité répond à un enjeu de construction et de préservation de l'estime de soi (Collovald, Mathieu, 2009). Comme Julian Mischi l'observait chez les syndicalistes cheminots, l'engagement est un espace de réaffirmation de sa dignité au travail, parce qu'il donne la possibilité de se défendre contre les humiliations subies et le mépris ressenti de la part de l'employeur (Mischi, 2016).

Cette distance que les livreur.ses prennent vis-à-vis des plateformes vient également de leur expérience de l'instabilité de celles-ci, comme je l'ai observé dans le jeu vidéo. Le passage par *Take Eat Easy* semble structurant dans la perception de l'activité par les livreur.ses en général, sans pour autant déterminer un engagement.

Plusieurs livreur.ses non-mobilisé.es m'ont confié partager cette crainte, qui est intégrée par les livreur.ses militant.es ; les témoignages de ces livreur.ses « ordinaires » permet de décrire un sentiment largement partagé. Pour Sara, une restauratrice et actrice lilloise passée rapidement par la livraison « *c'est vraiment des entreprises qui peuvent s'écrouler du jour au lendemain* ». Samuel, ancien ambassadeur livreur de 2016 à aujourd'hui et qui a ponctuellement participé aux premières mobilisations lilloises en 2017 contre Deliveroo, a « *toujours une crainte que ça ferme du jour au lendemain.* » Cette angoisse quant à la fragilité des *start-ups* justifie une volonté de pérennisation de l'activité, qui s'accompagne d'une stabilité notamment dans la constitution de la flotte, et explique que, dans le même temps, ils et elles continuent de présenter cette activité comme transitoire. Puisque celle-ci peut disparaître du jour au lendemain, autant ne pas trop s'y attacher et développer un rapport davantage utilitariste à la plateforme. C'est ce que fait Samuel lorsque, trois ans plus tard, il m'explique être « devenu cynique » et « prendre ce qu'il y a à prendre ».

Leurs origines populaires, issues de l'immigration et leur attachement à l'activité sont des éléments défavorables à l'action. Cependant pour eux, « l'engagement dans la grève se réalise dans le cas des salariés dépourvus de capital militant *contre* des dispositions à « l'individualisme » » (Collovald, Mathieu, 2009 :143). Et « c'est à l'intérieur de l'entreprise qu'ils ont été, pour la toute première fois, confrontés à une offre d'engagement contestataire qui les a laissés tout d'abord relativement désemparés, et cela d'autant plus que tout leur

héritage familial et leur trajectoire antérieure les inclinaient soit à rejeter les rapports conflictuels au sein de l'entreprise, soit à privilégier les stratégies individuelles de règlements des différends ou de poursuite de la carrière » (*Ibid* : 130). Baptiste et Emilien, par exemple, expliquent qu'ils n'avaient pas, auparavant dans leurs autres emplois, « de raisons de se mobiliser ».

L'engagement pour ces coursiers sans expérience politique mais dont la « socialisation professionnelle mène à la socialisation politique » (Collovald, Mathieu, 2009), peut aussi être le moyen de s'émanciper, au moins partiellement, des contraintes professionnelles, notamment *via* « l'acquisition de compétences d'ordre militant et plus techniques » (Bérout, Giraud, Yon, op.cit : 129) permettant de se sentir plus légitimes, tant pour tenir tête aux donneurs d'ordres que dans l'exercice de l'activité elle-même.

Encadré 5. Fabrice, l'ovni, l'entrepreneur et l'indépendant : histoire d'un entrepreneur de cause

Le cas de Fabrice mérite qu'on s'y attarde : du fait de l'importance qu'il a pris dans l'espace des mobilisations des livreur.ses de plateforme ; en raison de sa trajectoire atypique ; et du fait de sa ténacité à maintenir son engagement malgré sa progressive marginalisation.

Fabrice grandit dans une famille d'agriculteurs conservateurs « qui allaient à la messe le dimanche », puis avec sa mère qui est restauratrice et son beau-père cuisinier. Diplômé d'un CAP d'imprimeur, il connaît une forte instabilité de l'emploi : après avoir travaillé pour une enseigne de marquage signalétique, il est ensuite embauché pour installer des expositions dans une entreprise de 450 salariés dans laquelle il devient élu du personnel au Comité d'Entreprise. Suite au rachat de l'entreprise, après dix ans dans celle-ci, il connaît une période de chômage à la suite de laquelle, à 36 ans, il quitte la région parisienne pour la Savoie, passe le BAFA et devient animateur périscolaire dans l'éducation populaire. L'absence de moyens alloués au secteur de l'animation rend son travail « peu émancipant » ; il décide alors de retourner en région parisienne et d'arrêter l'animation. Passionné de vélo depuis son enfance, il souhaite alors devenir coursier à vélo, du fait d'une proximité familiale avec le milieu de la restauration. Il explique : « *Ça me permettait de bosser à Paris, de faire un petit peu le même boulot que ma mère, c'est-à-dire serveur, en restauration. Sauf que là, on était, j'avais Paris comme salle de resto. C'était génial* ». En cherchant des formations sur le site de la Chambre de commerce et d'industrie, il voit passer une annonce pour être coursier chez Tok tok tok et rejoint l'entreprise, qu'il poursuit peu de temps après, fin 2014, aux prud'hommes sur conseil d'un ami d'ami

avocat. Passé par deux entreprises emblématiques du secteur (Take Eat Easy et Foodora), dont les politiques de rémunération et managériales attractives l'avaient initialement satisfait, il finit par constater une dégradation de celles-ci et par quitter définitivement la livraison de plateforme en avril 2016, à l'âge de 48 ans. C'est à ce moment-là qu'il rejoint Twitter et commence à militer activement, en son nom d'abord, contre l'ubérisation, dans un contexte de mobilisation interprofessionnelle contre la Loi Travail et d'élections présidentielles à venir.

Il témoigne de dispositions à l'indocilité, acquise dès l'enfance pendant laquelle il témoigne avoir subi du harcèlement et avoir dû apprendre à se défendre, qui lui ont valu d'être étiqueté comme « le casse-couilles » à l'armée – où il dit avoir été surnommé « l'avocat » du fait de sa défense de ses collègues – et dans ses différents emplois. Il développe une aisance à l'oral et une « tchatche » qui font de lui un personnage charismatique, doté d'un sens de la « débrouille » qui est à relier à sa formation politique autodidacte. Avec des dispositions familiales peu favorables à une politisation à gauche, son expérience dans l'animation est un moment de politisation individuelle, par le visionnage de vidéos autour de l'éducation populaire, comme celles de Franck Lepage, qui sont une entrée dans des contenus de figures militantes de gauche. En 2017, alors que la candidature d'Emmanuel Macron est alors perçue comme celle d'un défenseur des entrepreneur.ses et de la libéralisation de l'économie¹⁸⁷, il soutient Jean-Luc Mélenchon, croyant davantage à une réponse politique que syndicale face à l'ubérisation.

Alors qu'il ne dispose pas de capital militant préalable, son militantisme apparaît comme une succession d'initiatives individuelles, sur le modèle entrepreneurial de la défense d'un projet. Son engagement est motivé par le sentiment d'être investi d'une mission : celle de partager la compréhension qu'il a construite d'une dynamique sociale en cours, à savoir le processus d'ubérisation de la société. Là encore, ce rapport « éclairé » au militantisme peut s'expliquer par son autodidaxie, qui consiste à considérer qu'on a, seul, découvert une vérité sur le monde qui doit à tout prix être défendue. Il raconte son engagement, après avoir été « déconnecté » de chez Deliveroo¹⁸⁸ : *« Et, là, je suis devenu le militant « anti-uberisation » quoi, parce que j'ai compris que l'uberisation*

¹⁸⁷ Voir : Clérin, Cédric. 2019. « Macron. L'ubérisation, sa vie, son œuvre ». L'Humanité. <https://www.humanite.fr/politique/emmanuel-macron/macron-luberisation-sa-vie-son-oeuvre> (8 mars 2025) ; Brunet, Romain. 2016. « “Candidat du travail”, Macron promet aussi de faire plus pour ceux qui ont moins ». France 24. <https://www.france24.com/fr/20161210-france-election-presidentielle-2017-emmanuel-macron-candidat-travail-bouclier-social> (8 mars 2025).

¹⁸⁸ Cette déconnexion a fait partie du contenu du témoignage de Fabrice lors du procès contre Deliveroo mené en mars 2022 dont le compte-rendu que j'ai rédigé. Voir Lebas, Chloé. « Procès Deliveroo : le géant de la livraison (enfin) pénalisé ? » Actualités des mobilisations de livreur.ses. <https://moblivreurs.hypotheses.org/24>.

c'était de la précarisation de masse, c'est la désyndicalisation, enfin tout ce que le patronat cherche à faire depuis quarante ans. Là, c'était possible parce que application, parce que t'es autoentrepreneur, parce que individualisation. »

Son esprit d'initiative le pousse à publier des articles sur divers réseaux sociaux (le blog Médiapart, Facebook, Twitter) et à animer des groupes Facebook en envisageant la structuration en association avec un autre coursier (Collectif Coursiers Franciliens). La faillite de Take eat easy, qu'il présente comme un séisme dans le monde de la livraison et des plateformes, le propulse sur la scène médiatique du fait de l'intérêt de la presse pour cet événement. Il est d'abord peu à l'aise avec cette prise de rôle à laquelle il est peu disposé : *« Je me suis posé la question, j'ai failli arrêter à l'époque. Parce que ce n'était pas dans mon ADN quoi justement. Je ne suis pas, je ne suis pas un ... comment dire un, un syndicaliste quoi »*. Il finit par se « prendre au jeu » (Cartron, 2009) et prend plaisir à développer des liens avec des journalistes, se formant un « capital médiatique » important et qui reste la principale ressource dans son engagement. Fort de cette capacité à la débrouille, il prend également contact avec des élu.es et personnalités politiques, en intervenant, parfois sans y être invité, lors d'événements militants ou médiatiques. Il finit par se constituer un fort capital social et relationnel, fondé sur son incarnation personnifiée de la lutte des livreur.ses. Son inscription dans des sphères institutionnelles, par sa participation à de nombreuses consultations ou audits auprès des pouvoirs publics ou d'organismes de recherche, participe également à lui apporter la reconnaissance sociale dont il était jusqu'alors privé. Il détient également des ressources financières, issues d'un héritage, qui lui permettent, un temps, de se consacrer entièrement à l'activité de défense des livreur.ses. Les compétences acquises en tant qu'animateur en centre de loisirs sont reconverties dans l'animation de mobilisations, dans lesquelles il est à l'aise avec la prise de parole, la planification et l'organisation d'événements. Ce qui se traduit parfois par des formes de gestion paternalistes des livreur.ses auxquels il s'adresse.

Sa rencontre avec Frédéric, secrétaire de la CGT Services à la personne (CGT-SAP), lors d'une manifestation contre la Loi Travail en 2016, est déterminante dans son rapport aux syndicats : *« J'ai pris ma carte chez Frédéric »* m'explique-t-il. Là encore, ce rapport personnalisé est annonciateur de son rapport de « proximité distante » à la CGT. Syndiqué à la CGT-SAP après avoir créé le CLAP, il bénéficie d'un support matériel et financier de la part de la CGT, par l'intermédiaire du secrétaire du syndicat, tout en maintenant une autonomie du collectif vis-à-vis des organisations syndicales, pour ne pas pâtir de la « mauvaise image des syndicats ». Dans le même temps, il compte sur l'organisation pour lui fournir des rétributions matérielles puisqu'il aspire à convertir sa carrière militante en carrière professionnelle. Face au refus de la CGT de le salarier (Jan, 2022), Fabrice prend ses distances avec la CGT et finit par rompre définitivement suite à l'« affaire Frichti » (voir Chapitre 5) et à militer

activement contre la CGT. Entre temps, le CLAP a annoncé, le 12 février 2020, vouloir se constituer en syndicat, notamment en vue de se présenter aux futures élections de l'ARPE. Ce projet ne voit pas le jour. Les liens entretenus, parallèlement, avec le représentant de Sud commerces et services de Paris et le juriste de la CNT-SO, lui permettent de trouver de nouveaux alliés pour organiser la mobilisation de travailleurs sans-papiers en 2022. Il est alors le seul membre restant du CLAP.

Alors qu'il est plus âgé que la plupart des livreur.ses et qu'il n'exerce plus pour les plateformes, la légitimité de Fabrice à représenter les livreur.ses finit par être contestée. Il me dit lui-même, lors de notre entretien en 2018 « de toute façon, je suis un ovni ». Il est progressivement marginalisé du champ de défense des livreur.ses à mesure que celui-ci s'institutionnalise et que la CGT se développe ; son absence de capitaux politiques et son incapacité à travailler collectivement en font un interlocuteur peu crédible pour les pouvoirs publics, d'autant plus que le CLAP n'obtient pas de représentant.es aux élections représentatives des livreur.ses à l'ARPE¹⁸⁹. Il se maintient dans le champ du fait des relations tissées avec des représentant.es de VTC, des représentants syndicaux, d'élus.es et d'avocat qui lui permettent de maintenir quelques apparitions dans des négociations, consultations et procès. Il maintient une présence dans le champ par diverses tentatives d'organiser des conflits collectifs localisés, en lançant seul un appel à la grève pour la réintégration de trois livreurs déconnectés de la plateforme Tousfacteurs en février 2024 par exemple, sans perspectives de victoires.

II.3.3. Un rapport mobilisé à sa condition populaire : un engagement « apolitique » pour accéder à la dignité

Inès, livreuse mulhousienne de 33 ans exerce cette activité à temps plein depuis 2015, qu'elle complète par des missions proposées sur la plateforme Allovoisins, présente un profil atypique parmi l'ensemble des enquêté.es. Titulaire d'un CAP en hôtellerie et restauration, elle est issue de milieu populaire et mère de quatre enfants. Elle s'engage après l'accident d'un de ces collègues qu'elle a accompagné à l'hôpital jusqu'à son décès. Elle devient représentante au « Forum Deliveroo », une instance de représentation interne à l'entreprise (voir Chapitre 5). Cet engagement contraste avec les autres, du fait du profil de cette militante mais également par son mode d'entrée dans la lutte par le *care*. Réactualisation de dispositions incorporées par sa socialisation et sa pratique religieuse – elle est musulmane pratiquante – au souci de

¹⁸⁹ Le CLAP obtient 6,36% des voix, se plaçant en 5^{ème} position, largement devant la CNT-SO, l'UNSA et la CFTC. Le seuil de représentativité étant fixé à 8%, ils et elles n'obtiennent pas d'élus.e en 2024.

s'engager pour autrui, « cet investissement dans un débouché légitime permet de concilier des dispositions ambivalentes, oscillant entre le désir de dévouement, voire de sacrifice, et la volonté de préserver sa « liberté de conscience » (Matonti, Poupeau, 2004 : 10). Son engagement est semblable aux trajectoires ouvrières de militant.es « déclassé.es par le haut » (Matonti, Poupeau, 2004) et constitue un capital scolaire et social de substitution.

Refusant à se dire « de gauche », cette militante très active demande simplement à pouvoir continuer cette activité qu'elle estime avoir choisi. Son profil de femme et de mère est atypique mais correspondant aux trajectoires que Yasmine Siblot décrivait chez les ouvrières de blanchisserie syndiquées à la CGT. Pour elle, tant les discours que les pratiques de ces femmes témoignent du « rapport mobilisé » qu'elles entretiennent à leur condition sociale. Ce rapport mobilisé s'illustre à la fois par un souci de préserver leur image en apparaissant « soignées » et dans leurs rapports revendicatifs aux institutions, dont elle considère qu'il s'agit d'un rapport « actif » aux institutions partagé par les classes populaires habituées à réclamer leurs droits auprès de celles-ci. L'engagement des blanchisseuses s'explique par le fait que les pratiques militantes et la sociabilité à l'œuvre dans le syndicat sont une ressource dans la valorisation d'une condition de classe, mais aussi de genre (Siblot, 2018).

Les femmes sont très rares ; sur la fin de mon terrain (2022), j'ai également rencontré, à la CGT Livraison à deux roues de Lyon, une femme livreuse parmi les militant.es actif.ves. Mère de famille, surveillante dans un collège REP+ et également militante à la France insoumise, elle a contacté la CGT pour qu'ils et elles interviennent sur un restaurant où elle livrait régulièrement et dont les pratiques managériales produisaient des comportements maltraitant de la part des salarié.es envers les livreur.ses. A la suite de l'intervention syndicale fructueuse, elle s'est syndiquée et est devenue une militante active, sans pour autant endosser le rôle d'animatrice de luttes ou de mandats représentatifs au sein du syndicat et, là aussi, son implication reste localisée. Je n'ai malheureusement pas pu la suivre davantage ni obtenir un entretien avec elle.

Les militantes observées par Yasmine Siblot mobilisent d'ailleurs leur statut de mère ou de femmes sachant tenir un foyer par la mise en avant d'une « respectabilité féminine ». Inès adopte peu les codes de la féminité majoritaire – dont les femmes non-blanches sont d'ailleurs *a priori* exclues puisqu'elles ne correspondent pas aux modèles dominants de beauté et féminité européenne calqués sur les femmes blanches (Beausoleil, 1996) – arborant des tenues de sport

correspondant à sa pratique professionnelle à vélo. Elle prend cependant soin d'avoir les cheveux toujours tirés en arrière en un chignon impeccable et arbore souvent de grandes boucles d'oreilles dorées ; comme les blanchisseuses contraintes par leurs blouses de travail, les attentions esthétiques se portent sur les bijoux et la coiffure. Inès met en avant sa qualité de mère de quatre enfants dès qu'elle se présente ; si les femmes racisées sont assignées à des représentations stéréotypées les présentant comme intrinsèquement maternelles (Vergès, 2017), ici la maternité est mobilisée par Inès non pas comme synonyme de domesticité mais comme indice de sa combativité et de son caractère « responsable ». Cette figure de la mère contrainte de pédaler toute la journée pour subvenir aux besoins de ses quatre enfants, tout en renvoyant à la « mère courage » illustre aussi la précarisation de la main d'œuvre.

Pourtant, Inès semble vouloir mettre à distance une image « misérabiliste » en affirmant que cette activité « elle l'a choisie ». Elle met en avant une forme de « bon sens économique » en expliquant son engagement par l'incohérence entre son statut de travailleuse indépendante et la dépendance à la plateforme qui empêche les livreur.ses de déterminer leurs prix. Elle affirme « ne pas être de la politique » et confie même avoir appris, grâce à son engagement qui l'a menée à Bruxelles (voir Chapitre 5), qu'il existait deux Parlements européens car elle ne connaissait que celui de Strasbourg, sa ville natale. Elle dit « vouloir la liberté des droits et que chacun récupère son dû »¹⁹⁰ ; sur son compte Twitter – qu'elle maintient très actif par différents postes énumérant les diverses avancées législatives, entrevues avec Deliveroo, compte-rendus du Forum Deliveroo et exposition des conditions de travail de ses collègues – elle se décrit comme « livreur indépendante mais pas trop ». Son positionnement consiste davantage à revendiquer des formes de respect et d'encadrement d'une profession d'indépendant.es qu'à revendiquer l'inclusion dans le salariat.

Ce positionnement consistant à réclamer une forme de « dignité » tout en insistant sur la nécessité de la liberté me semble correspondre aux formes populaires d'engagement de ces

190 Faute d'avoir pu réaliser un entretien avec Inès, j'ai mobilisé les différentes interviews qu'elle a réalisées, considérant qu'elles permettaient de voir les stratégies de présentation de soi et d'éléments biographiques. Livreurs, VTC... Les travailleurs des plates-formes défendent leurs droits au Parlement européen. 2024. Loopsider. <https://www.youtube.com/watch?v=B-IjzRm9YYk> (2 octobre 2025) ; Wenger, Stéphanie. 2023. « La course de fond de Leila Ouadah pour les droits des livreurs à vélo ». Rue89 Strasbourg. <https://www.rue89strasbourg.com/la-course-de-fond-de-leila-ouadah-pour-les-droits-des-livreurs-a-velo-257191> (4 août 2024).

auto-entrepreneur.ses qui se vivent malgré tout comme tels, à distance des formes de salariat qu'ils et elles ont pu préalablement expérimenter.

Anthony fait partie de ceux-ci : ce livreur bordelais de 36 ans a travaillé 10 ans dans la restauration, puis, après une courte expérience de commercial pour la fibre optique à domicile. Il a exercé 5 ans et demi en tant que livreur, à partir de 2017, et créé ensuite sa *start-up* de livraison à domicile alternative aux plateformes, qui a recours à des auto-entrepreneur.ses. Il est diplômé d'un Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (équivalent du baccalauréat délivré par une Université) et a suivi un cursus d'un an dans un organisme privé d'informatique en infographie. Il reste assez discret sur ses origines sociales et préfère mettre en avant son expérience dans la restauration et des formes de « savoir-être » en s'adressant régulièrement aux médias, en fréquentant des élu.es¹⁹¹ et des événements universitaires¹⁹² (voir Chapitre 5) et en mettant en avant ses qualités entrepreneuriales.

Accompagné par son syndicat, il a cependant déposé une plainte aux prud'hommes et développe un discours autour du salariat déguisé, plus classique parmi les militant.es de la CGT. Il lie d'ailleurs la création de son entreprise et sa lutte contre les plateformes. Il rejoint la CGT des livreurs à Bordeaux dès 2019 mais son profil « entrepreneurial » pousse Arnaud à ne pas lui faire confiance quant à la reprise du syndicat bordelais après son départ. Ses initiatives individuelles, notamment sa participation au forum Deliveroo, comme Inès, contre l'avis majoritairement partagé par les membres de son syndicat, le propulsent comme un « porte-parole » des livreur.ses. Il met en œuvre un répertoire d'action « spectaculaire » fondé sur des initiatives visuelles ou ajustées aux attentes médiatiques (voir Chapitre 5). Ce tempérament jugé « individualiste » est décrié par ses camarades ; Pierre dit de lui « c'est le Pimot de la CGT,

¹⁹¹ Ses liens avec Leïla Chaïbi, députée européenne de la France insoumise, sont développés dans le chapitre 5, mais pour situer la manière dont il devient un interlocuteur privilégié d'une élue, Pierre me dit « Aujourd'hui quand Leïla Chaïbi elle a besoin de quelqu'un pour représenter les coursier.es, elle l'appelle lui et il parle en son nom ».

¹⁹² Sans que des formes de désajustements ne se manifestent ; lors d'une journée d'études au CNAM où nous l'avions invité avec Arthur Jan et Willy Gibard à parler de son entreprise dans le cadre d'une présentation sur les coopératives de plateformes, il avait assisté aux autres présentations. Il avait alors pris des notes sur son ordinateur *via* la commande vocale qui prenait en note pour lui ; cette pratique est inhabituelle dans l'enceinte universitaire et indique une forme de désajustement à l'institution universitaire, où les étudiant.es sont entraîné.es à prendre des notes manuellement.

lui ! » (voir encadré 5) et explique qu'il a dû être « recadré » du fait de prises de parole en son nom sans mention de la CGT.

Des profils comme Inès ou Anthony ont peu en commun si ce n'est un rapport individualisé à l'engagement et une pratique solitaire de l'activité de représentation qui les amène à « se mettre en scène » au nom de leur caractère « représentatif » des classes populaires racisées dont ils et elles seraient les porte-paroles.

Du côté de Inès, du fait de ses capacités à organiser des mobilisations localement, de son faible capital politique qui la dispose à multiplier les collaborations avec les différents acteurs du champ sans distinction partisane ou syndicale, et probablement de son profil de femme « authentique » livreuse, elle participe à des rencontres organisées par des députées de gauche au Parlement européen, multiplie les interventions médiatiques et devient élue au sein de l'instance de représentation des livreur.ses (l'ARPE¹⁹³) pour Solidaires, alors qu'elle s'était initialement présentée pour le CLAP, dont elle est officiellement la secrétaire (voir Chapitre 5). Proche de différentes organisations selon une logique « pragmatique » d'efficacité, elle n'est pas affiliée à l'une d'entre elles. Malgré la ressemblance de ce type « d'entreprise de soi » dans leur porte-parolat avec le « style Fabrice », tant pour Anthony que pour Inès, leurs trajectoires ne permettent pas de les identifier comme des acteur.ices de la structuration des luttes du secteur.

Si on peut considérer Inès comme l'une des représentantes des livreur.ses, elle n'est pas une entrepreneuse de mobilisations au-delà du cadre local. Tandis que Anthony, lui, ne semble pas avoir participé à mobiliser localement et sa participation militante se borne à des interventions ponctuelles et médiatiques. L'analyse de trajectoire a l'avantage de faire comprendre comment la faible structuration du secteur et la paradoxale forte attention médiatique et politiques dont les livreur.ses bénéficient permet à des profils « atypiques » d'émerger dans l'espace de la cause. On peut également en conclure que des formes de « débrouille » expérimentées dans leurs trajectoires professionnelles et personnelles précaires s'incarnent dans des formes personnalisées d'action militante, à distance des formes et des traditions syndicales traditionnelles.

¹⁹³ L'Autorité des Relations Sociales des Plateformes d'Emplois, créée en 2022. Je détaille la genèse et le fonctionnement de cette instance dans le dernier chapitre.

En effet, les militant.es les plus populaires entretiennent des formes de distance vis-à-vis de « la politique » ; ils et elles n'ont pas fréquenté de sphères militantes, semblent peu intéressé.es par le vote et ne s'engagent pas dans des organisations politiques des suites de leur investissement auprès des livreur.ses, malgré leurs proximités avec des élu.es de la France insoumise ou du PCF dont ils et elles reconnaissent le grand soutien qu'ils et elles leur apportent¹⁹⁴. Pour les enquêté.es qui viennent de familles peu intéressées par la politique et issu.es des fractions stabilisées des classes populaires et qui se présentent eux-mêmes comme les plus éloigné.es de la politique, la participation au mouvement des Gilets jaunes peut constituer leur premier engagement.

Largement décrit pour la diversité de ses participant.es et la grande présence de « novices » (Bendali *et al*, 2019) souvent issus des fractions précarisées des classes moyennes (Collectif d'enquête, 2019), ce mouvement a « fait événement » (Guichoux, Tarragoni, 2021) pour certain.es d'entre eux. Alexis est un cas particulièrement typique de cette dynamique alors même que ses origines sociales élevées le disposent davantage à entretenir un rapport similaire à celui des « enfants de la droite ». Il n'a cependant pas suivi de formation élitiste ni subi d'incitation parentale à suivre une trajectoire sociale attendue des classes supérieures. Il présente sa famille comme très peu politisée et se dit « apolitique » du fait de sa défiance vis-à-vis du champ électoral. Il a fait ses premières manifestations avec les Gilets Jaunes. Celui qui n'aime pas « se dire de gauche ou de droite » ni « militant » ne se sent pas non plus « syndiqué » alors qu'il est un des premiers membres du syndicat des coursiers à vélo de Gironde – CGT. Il a retrouvé dans le mouvement des Gilets jaunes une manière de défendre ses convictions écologistes sans arborer d'étiquette (il ne se dit pas non plus « gilet jaune ») et il a été satisfait d'y croiser des militant.es livreur.ses de la CGT.

Guillaume, proche du syndicat bordelais, dispose également d'une faible socialisation politique familiale. Il participe à ses premières manifestations avec Arnaud et d'autres livreur.ses, puis rejoint celles des Gilets jaunes, mouvement dans lequel il s'est fortement investi. La plupart des autres livreur.ses témoignent ne pas avoir voulu participer au mouvement par peur de la répression policière. Finalement, ceux qui ont participé activement au mouvement des Gilets jaunes ou en tout cas pour qui il a été significatif, sont les deux coursiers bordelais

¹⁹⁴ Je nuance cette affirmation pour Anthony dans le Chapitre 5, même si son engagement reste largement communicationnel.

les moins investis au sein du syndicat (aucun ne s'est acquitté d'une cotisation et ils manifestent une extériorité vis-à-vis du syndicalisme dans les entretiens). Le mouvement des Gilets jaunes a pu constituer un processus de subjectivation et d'action politique ; Alexis explique par exemple avoir voulu y participer au nom de la démocratie et finit par dire qu'il est « peut-être un peu communiste, un peu anarchiste » alors qu'il refusait initialement de se définir. Si la participation a pu permettre à Alexis de « devenir protagoniste » et donc constituer un apprentissage en pratiques de la politique (Bendali *et al*, 2019), Guillaume a rejoint le mouvement avec des livreur.ses pour y défendre des mots d'ordre dénonçant l'ubérisation. Le mouvement a été saisi pour renforcer les revendications professionnelles, il n'est pas préliminaire à l'engagement comme livreur. Pour Alexis, l'attitude des syndicats face au mouvement justifie d'ailleurs sa distance aux syndicats, malgré son soutien à Arnaud dans la démarche de création du syndicat des coursiers de Gironde :

« A l'heure d'aujourd'hui j'aime pas non plus trop les syndicats pour être honnête. On le voit bien avec le taf des gilets jaunes, pour moi les syndicats qui ont mis deux ans à rejoindre le mouvement et tout ça, c'est ridicule. » (Entretien avec Alexis, 25 ans, livreur chez Coopcycle, Bordeaux, le 01/04/2019).

Pourtant, Sophie Bérout rappelle que le mouvement s'ancre pleinement dans le monde du travail, tout en s'étant construit hors des lieux de travail (Fillieule, Hayat, Monchatre, 2020) et que la distance entre syndicats et Gilets jaunes n'est pas aussi manifeste qu'il n'y paraît au premier abord. Le cas de Guillaume illustre cette convergence entre l'action syndicale de défense des intérêts spécifiques d'une catégorie de travailleur.ses et le mouvement des Gilets jaunes (Bérout, 2022). Pour Samuel Legris, « l'*ethos* des « petits-moyens » s'est largement exprimé sur les ronds-points et dans les manifestations sous les traits des revendications de dignité, de la quête de respectabilité et de la peur du déclassement social. » (Legris, 2022). On retrouve cette exigence de dignité parmi les franges les plus populaires des enquêté.es, qui mobilisent des éléments de respectabilité (féminine, en tant que travailleur.ses, en s'affiliant à la figure de l'entrepreneur.se).

Quant à la peur du déclassement, la participation au mouvement des Gilets jaunes a pu voir l'émergence d'une « conscience sociale triangulaire », soit la tripartition du monde social sur le mode du « ceux d'en bas/nous/ceux d'en haut » ou « eux/nous/ils » (Schwartz, 2009) consistant pour les membres de la classe moyenne à se distinguer des franges les plus précaires

des classes populaires (les chômeur.ses et immigré.es). On verra dans le chapitre 4 que si les *leaders* de mobilisation travaillent activement à réaffirmer une conscience sociale binaire (Hoggart, 1970) et de classe, cette triangulation à l'égard des travailleurs sans-papiers est largement diffusée parmi les livreur.ses.

Parmi les individus mobilisé.es qui constitue mon panel ici, c'est davantage une revendication de « dignité populaire » ciblant les plateformes et les décideurs politiques qui l'emporte sur une distinction vis-à-vis de « ceux d'en bas ». Probablement du fait d'une conscience d'en être proches, de l'instabilité professionnelle qui les maintient dans une peur du déclassement ou du « capital sympathie » dont disposent les livreur.ses qui rend moins présent le souci de distinction vis-à-vis des plus précaires dans la quête de respectabilité. La présence des entrepreneurs de mobilisation militants qui constituent le premier groupe dans l'espace de mobilisation peut également se traduire par des rappels à l'ordre rendant peu dicible cette conscience sociale triangulaire. Et le mouvement est aussi le lieu où s'expriment des oppositions à ceux « d'en haut » (Legris, 2022). Camille Peugny rappelle d'ailleurs que les Gilets jaunes ont été le théâtre d'un retour des clivages de classes où s'est exprimée une « polarisation des destins sociaux »¹⁹⁵. De plus, la concentration du mouvement des livreur.ses sur des enjeux professionnels, liés à la protection sociale ou aux rémunérations permet également une « universalisation » des enjeux (voir chapitre 4) ; les propres trajectoires migratoires d'une partie d'entre elles et eux peuvent également expliquer ce refus de désigner les sans-papiers comme des « assisté.es ».

La participation à des mouvements sociaux dans son pays d'origine peut également être déterminante pour les travailleuses étrangères. Pour Abdoulaye, travailleur sans-papiers élu CGT chez Gorillas et ancien mineur au Sénégal, sa participation aux grandes manifestations contre la vie chère de 2008 au Sénégal l'a disposé à considérer qu'il faut défendre ses droits. Dans son étude de la mobilisation des livreurs nantais contre un arrêt municipal d'interdiction de circuler dans le centre-ville en 2021, Arthur Jan montre que les animateurs immigrés du conflit ont

¹⁹⁵ Sylvia Zappi. 2018. « « Les classes sociales n'ont jamais disparu. Avec les "gilets jaunes", elles redeviennent visibles ». Le sociologue Camille Peugny explique la crise actuelle par les inégalités qui « fracturent » la société française. » *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/politique/article/2018/12/13/les-classes-sociales-n-ont-jamais-disparu_5396874_823448.html (4 août 2025).

toustes participé à des mobilisations dans leur pays d'origine, une partie ayant fui en qualité d'opposants politiques (Jan, 2021).

L'engagement de la frange la plus précaire du panel, qui se situe des classes moyennes précarisées aux classes populaires au parcours migratoire, montre une diversité d'instances de politisation pour des individus aux antécédents *a priori* défavorables à l'engagement. La sphère professionnelle est le cœur de leur politisation, faute d'autres instances de politisation ou de ressources familiales, et leur engagement les socialise à un monde militant auquel ils et elles étaient étranger.es. Cependant, puisque les espaces de travail ne fonctionnent pas comme des instances autonomes de politisation indépendamment de ce qui se joue dans d'autres espaces de socialisation politique (Giraud, Haute, 2024), leur rapport engagé à leur condition sociale populaire explique cet engagement. Le souci de respectabilité, qui passe par l'adoption d'une attitude « professionnelle » au travail, se traduit également par la défense de ses conditions de travail, au nom de la dignité, lorsque les conditions ne sont pas réunies pour « bien faire son travail ». Si leur engagement peut constituer une rupture vis-à-vis d'une position subalterne précédente et leur donner accès à un certain nombre de ressources (politique ou médiatiques) ou leur permettre d'accéder à leur « rêve entrepreneurial », leur rôle dans les mobilisations reste cependant limité. L'absence de capitaux les empêche d'être sélectionné.es par les organisations, dont les membres jugent leurs pratiques trop « individualistes » et, à ce stade en tout cas, n'a pas permis qu'ils et elles obtiennent des rétributions matérielles à leur engagement leur permettant de rompre définitivement avec la précarité économique dans laquelle ils et elles restent maintenu.es.

Conclusion : Des vécus de la domination au travail qui s'articulent aux trajectoires sociales

Le croisement des travaux issus de l'opéraïsme digital et des théories de la sociologie de l'action collective permet de dépasser une lecture mécaniste de l'engagement, tout en resituant les trajectoires dans les rapports de production. Je rejoins Baptiste Giraud et Tristan Haute lorsqu'ils et elles affirment, dans leur étude du rôle que joue le travail dans la politisation des salarié.es, que « les processus de politisation au travail dépendent beaucoup de la rencontre entre l'expérience des formes de domination, d'injustice ou d'appartenances collectives éprouvées au travail et le sens politique que les syndicats sont en capacité de leur donner. »

(Giraud, Haute, 2024 : 109). Il est donc important de relier les vécus de la domination au travail (première partie de ce chapitre) au travail militant effectué pour les organiser, qui est le fruit d'individus dont l'engagement est socialement situé (deuxième partie de ce chapitre). Il faut par ailleurs avoir en tête le fait que les individus engagé.es sont tous.tes « atypiques » au sens où les mobilisations dans ces secteurs faiblement structurés syndicalement sont encore balbutiantes. Ces luttes restent dépendantes de l'« investissement total » de militant.es, disposé.es biographiquement et socialement à porter ces luttes sur le temps long. L'absence de relais, notamment du fait du caractère peu collectif de l'activité militante mais aussi du caractère « exceptionnel » de ces profils d'engagement, explique également le maintien de cet engagement dans un temps probablement plus long que souhaité. On y retrouve cependant des profils « classiques » parmi les individus engagé.es à gauche ou les militant.es syndicaux.ales. L'inscription dans des réseaux militants joue un rôle non-négligeable dans les possibilités de contestation.

Par ailleurs, l'étude de trajectoires d'engagement permet de réactualiser les analyses existantes de l'engagement des classes populaires pour les appliquer au capitalisme digital. Cela permet de sortir d'une vision trop englobante et mécaniste consistant à voir dans ces travailleur.ses digitaux.ales la « nouvelle classe ouvrière » entretenant des « subjectivités radicales » par le vécu de l'exploitation exacerbée au sein de ces entreprises financiarisées et globales. Le terrain permet aussi de nuancer des analyses centrées sur l'exploitation toute-puissante de ces entreprises dont l'emprise sur les travailleur.ses a pu être décrite comme totale et indépassable. Les conditions de possibilité de l'engagement se situent donc à la fois dans l'organisation du travail et dans l'incorporation de dispositions à l'action contestataire activées et mobilisées dans la sphère professionnelle. Ce chapitre s'est centré sur des possibilités et des dispositions : je propose, dans le chapitre suivant, d'entrer dans l'activité contestataire en pratique pour voir comment s'organise la contestation.

Les travaux sur l'engagement associatif ont montré, en effet, que les associations choisissent leurs membres autant que ces derniers les choisissent (Sawicki, 2003). Par cette formule, Frédéric Sawicki souhaite décrire la manière dont « la division du travail qui s'établit à l'origine dans une association, les connivences qui s'y développent, déterminent parfois durablement des manières de faire et d'agir qui s'imposent aux nouveaux entrants sans que personne ne cherche explicitement à les imposer. » (Sawicki, 2003). Ici, l'observation de trajectoires d'engagement se mêle avec l'observation d'organisations en train de se construire.

L'étude, sur le temps long, des « carrières militantes » doit donc être liée avec les processus et les dynamiques de structuration associative et syndicale du secteur, par ces travailleur.ses engagé.es dont on vient de décrire les profils. Leurs profils, mais aussi la description des mécanismes de solidarité produits par l'organisation du travail, éclairent les répertoires d'action mobilisés mais également la manière dont certain.es sont « sélectionné.es » ou non par les organisations. La jeunesse de ces secteurs peu structurés permet par ailleurs des formes d'engagement plus individualisés, dont on a vu qu'elles correspondaient à une vision « entrepreneuriale » de son activité tant syndicale que professionnelle. La carrière d'engagement étant un processus, je propose à présent, par l'étude de la structuration syndicale des secteurs, de m'interroger sur la manière dont se fait la « prise de rôle » de militant syndical et quel est le rôle que jouent des « entrepreneurs de mobilisation » dans cette structuration militante.

Chapitre 4 – Dynamiques de syndicalisation des secteurs : l’institutionnalisation de la représentation des travailleur.ses

« Je pense qu’il faut faire avec les coursiers, avec le syndicalisme coursier comme ce que font les plateformes avec la flexibilité. »¹⁹⁶

Le chapitre précédent a permis de relativiser le caractère « improbable » de l’engagement au travail dans des secteurs où celui-ci apparaît fortement empêché, d’abord parce que l’organisation du travail crée des conditions favorisant la formulation de griefs et ensuite parce que les profils des travailleur.ses engagé.es les y prédisposent. Ces contestations sont d’autant moins improbables qu’elles ne sont pas si rares : Ubisoft a été la cible de plusieurs conflits durant l’année 2024 et, rien que sur la période entre le 2^{ème} et le 3^{ème} confinement (décembre 2020 - mai 2021), une trentaine de grèves ont eu lieu à l’initiative de livreur.ses de plateformes. Le secteur de la livraison à deux roues est particulièrement conflictuel, puisque les grèves et blocages ponctuent régulièrement la vie des plateformes depuis leur implantation en France, mais aussi en Europe et dans le monde.

Si l’environnement de travail et les profils des travailleur.ses informent sur les conditions de possibilité du passage à l’action collective, cela n’explique pas le « passage à l’acte » ni la manière dont se construisent les grèves. Si la fréquence des grèves illustre bien la « probabilité » des mobilisations, le processus par lequel celles-ci surviennent peut interroger. Comment se construit le recours à la grève dans des secteurs où un ensemble de contraintes (éclatement géographique, distance au salariat, proximité sociale avec l’employeur, individualisation) rendent *a priori* peu désirable ce moyen d’action ?

Historiquement, c’est lorsque le travail est sorti de l’univers domestique et qu’il s’est collectivisé au sein de l’usine manufacturée que la grève comme mode d’action a pu se développer (Sirot, 2004). Les sociabilités créées au sein du collectif du travail qu’on vient de décrire peuvent expliquer des formes ponctuelles de mobilisations « spontanées », portées par des travailleur.ses disposant de ressources leur permettant d’endosser le rôle de leaders de

¹⁹⁶ Entretien avec Gauthier, 36 ans, ancien livreur et fondateur du CLAP, Paris, le 8/04/2019.

mobilisations. Mais cela n'explique pas leur maintien dans le temps ni le profil de ceux et celles à l'origine de ces grèves.

Si les grèves interviennent généralement là où des syndicats sont implantés, c'est qu'elles sont le fruit d'un travail de cadrage et de structuration des contestations par leurs membres (Benford, Snow, 2000 ; McAdam, McCarthy, Zald, 1996). Dans les secteurs de la livraison et du jeu vidéo, la présence syndicale n'est pas antérieure aux mobilisations. Les organisations destinées à représenter les travailleur.ses se construisent au fil des actions collectives, à l'issue d'initiatives individuelles, suivant des logiques propres à la conflictualité en vigueur dans les secteurs analysés. Cette dynamique n'est pas nouvelle : Michèle Perrot a déjà montré, dans son étude des grèves au 19^{ème} siècle, que celles-ci précèdent souvent les organisations syndicales dans l'industrie naissante (Perrot, 2009). Pourtant, rares sont les travaux de recherche ayant étudié la création d'organisations syndicales dans des secteurs où elles étaient jusqu'alors absentes, et encore moins à l'aune de mobilisations collectives.

La littérature sur le syndicalisme s'est en effet intéressée aux processus de syndicalisation dans des secteurs où des organisations étaient déjà présentes (Duriez, Sawicki, 2003 ; Collovald, Mathieu, 2009) ; aux liens entre grève et syndicalisme (Sirot, 2011) ; aux adaptations des organisations syndicales face aux restructurations industrielles (Frege, Kelly, 2003 ; Rouxel, 2020) ; aux stratégies de déploiement syndical vis-à-vis de travailleur.ses entretenant une certaine distance à l'égard du syndicalisme (Dufour, Hege, 2005 ; Bérout, 2009 ; Bérout, Bouffartigue, 2009 ; Nizzoli, 2015) ; à l'organisation des travailleur.ses indépendant.es (Bologna, 2016 ; Mondon-Navazo, Murgia, 2024) ; à la création de syndicats d'entreprises (Mazières-Vaysse, 2013 ; Berthonneau, 2022) ou encore à la constitution de nouvelles organisations syndicales (Sainseaulieu, 1999 ; Denis, 2001). Dans un secteur proche de ceux de cette enquête, en l'occurrence celui des VTC, Sarah Abdelnour et Sophie Bernard (2019 ; 2020) ont décrit les trajectoires d'engagement des chauffeur.ses au sein de mobilisations collectives inédites, dont certain.es deviendront des porte-paroles syndicaux, mais sans que la formation des organisations syndicales en tant que telle ne fasse l'objet d'une analyse fouillée.

À l'inverse, l'apport de mon travail de recherche est d'expliquer la manière dont des organisations se créent dans des secteurs économiques émergents dénués de présence syndicale préalable, que ce soit à l'échelle du secteur économique, de la branche d'activité ou des entreprises. L'objectif de ce chapitre est donc de comprendre comment des organisations se

structurent à partir de conflits collectifs – au-delà donc des seules trajectoires d’engagement d’individus mobilisés – afin d’offrir une représentation à des travailleur.ses qui en étaient jusqu’ici privé.es.

Le travail de Jean-Michel Denis (2009) sur le développement syndical dans le secteur du nettoyage industriel est l’un des rares à aborder la question de la structuration syndicale d’un secteur économique. Celui-ci est peu propice au déploiement syndical, pour des raisons similaires à celles rencontrées dans le secteur de la livraison (dissémination des lieux de travail, segmentation des collectifs de salariés et profil précarisé des salarié.es employé.es par des prestataires de service intermédiaires). L’implantation syndicale y rencontre donc des difficultés. Face à la « flexibilité » de ces travailleur.ses, la démarche syndicale doit *a priori* être renouvelée. Si les salarié.es dépendent majoritairement de la convention collective nationale des entreprises de propreté, une partie d’entre elles et eux dépend du secteur de la manutention ferroviaire et des aéroports, puisque le nettoyage industriel s’exerçait avant tout dans les secteurs de la manutention portuaire et ferroviaire. C’est donc par les dockers et les cheminots que les nettoyeur.ses ont initialement été pris.es en charge et une partie d’entre elles et eux dépend encore aujourd’hui de conventions collectives de la manutention. Bien que le secteur du nettoyage se soit constitué en branche professionnelle au début des années 1980, la Fédération des ports et docks-CGT et la Fédération de l’équipement, de l’environnement, du transport et des services-Force ouvrière couvrent encore ce champ de syndicalisation. La convention du nettoyage étant la moins avantageuse, une partie des salarié.es peut s’adresser aux autres conventions et se syndiquer au sein des organisations donneuses d’ordres.

On retrouve des logiques similaires dans le secteur du jeu vidéo et de la livraison : les développeur.ses peuvent en effet être rattaché.es à de multiples conventions, qui vont de l’informatique au secteur des jouets, pendant que le travail des livreur.ses est conjointement considéré comme une activité de transport, de restauration ou de commerce et de services. Dans le secteur du nettoyage industriel, afin de coller au mieux aux réalités professionnelles, la CGT fait par exemple le choix de se constituer sur une base régionale, ou au sein de « collectifs propreté » à l’intérieur des unions locales et des unions départementales lorsque les forces en présence sont plus faibles. Du côté de Solidaires, l’union syndicale SUD-nettoyage a été créée pour syndiquer ensemble les salarié.es des entreprises sous-traitantes et celles donneuses d’ordre ; toutes les fédérations de l’Union Syndicale Solidaires qui possèdent des sections d’agent.es du nettoyage (SUD-Rail, SUD-PTT, SUD-Santé-Sociaux, SUD-Aérien, SUD-

Culture, SUD-Éducation, etc.) y adhèrent, mais sans que cela soit réellement efficace. Cet exemple de la syndicalisation dans le nettoyage permet de montrer que les choix organisationnels n'ont rien d'évident. On verra que ce n'est pas non plus le cas dans le secteur de la livraison et des jeux vidéo.

Les deux secteurs émergents auxquels je m'intéresse permettent également d'actualiser les questionnements autour de la place des organisations syndicales dans la représentation des travailleur.ses. Selon le sens commun, les syndicats seraient trop rigides dans leurs structures, condamnés à l'inertie et peu enclins à recourir à la grève (Giraud, 2009b). Traditionnellement habitué.es à défendre des salarié.es stabilisé.es, notamment celles et ceux du secteur public – puisqu'ils et elles constituent les deux tiers des adhérent.es et la majorité des permanent.es (Piotet, 2009) –, les militant.es syndicaux.ales seraient incapables de s'adapter à ces travailleur.ses ubérisé.es ou cadres précarisé.es. Ces constats ont été alimentés par des chercheur.ses qui, en s'intéressant aux crises rencontrées par les organisations syndicales, ont questionné la légitimité de ces dernières à représenter les travailleur.ses (Andolfatto, Labbé, 2021). La précarisation du travail met en effet au défi les organisations syndicales, qui doivent s'efforcer de prendre en compte les questions de précarité et de redéployer les forces syndicales vers le « précarariat » (Bouffartigue, 2008). Le développement des « coordinations », qui ont fleuri dans les années 1990 dans un contexte de perte de vitesse des organisations syndicales historiques (Denis, 1996), invite à envisager l'avènement de formes contemporaines d'organisation plus souples et horizontales, davantage adaptées aux expériences du travail précaire (Abdelnour *et al.*, 2009).

Parallèlement, au sujet des secteurs plateformisés, les auteurs issus de la *Labour process theory* (LPT) affirment que les formes de luttes contemporaines au sein de l'économie digitale s'émanciperaient des structures syndicales traditionnelles (Cant, 2016 ; Woodcock, 2021). Ces secteurs seraient des exemples de formes organiques d'auto-organisation des travailleur.ses, plus centrées sur l'action que sur la représentation. En se référant à ces auteurs, notamment ceux étudiant les mouvements de livreur.ses à deux roues comme Jamie Woodcock, Callum Cant ou Arianna Tassinari et Vincenzo Maccarrone, Maurizio Atzeni met en garde les autres chercheur.ses contre le risque de « réifier les organisations syndicales » (2021), et les appelle à se concentrer davantage sur les « *non-trade union dynamics of working-class organization* » (Atzeni, 2021 : 5). Pour lui, il vaut mieux étudier la manière dont les circonstances matérielles issues de processus d'accumulation locaux divers produisent des variations dans la composition

de classe, qui va ensuite se refléter dans la forme d'organisation choisie par les travailleur.ses. Cette distinction entre d'une part un « mouvement » issu de la classe ouvrière, et d'autre une « institution » syndicale censée la représenter mais éloignée de sa « base », reste cependant prisonnière d'une vision schématique des organisations syndicales.

La critique de l'institutionnalisation du syndicalisme n'est pas nouvelle. Elle se place en effet dans la continuité de la « loi d'airain de l'oligarchie » (Michels, 1971), qui mènerait les organisations du mouvement ouvrier vers un processus de bureaucratisation et d'autonomisation favorable aux intérêts de leurs dirigeants. Pour Karel Yon, cette vision schématique de l'institutionnalisation occulte le fait que le syndicalisme fonctionne comme « *forme* instituée et *force* instituante » (Yon, 2012 : 105) puisque les syndicats, s'ils sont construits par le droit du travail, se structurent également en élaborant le droit du travail. Il décrit ce phénomène dans le secteur de la distribution directe, où l'activité des distributeur.ices était principalement rémunérée à la tâche et constituait une prestation de service externalisée, dont les syndicats du secteur de la presse ou de facteurs se désintéressaient. Invitées par la Direction générale du Travail, à la fin des années 1990, à offrir une couverture conventionnelle aux travailleur.ses de la branche, les organisations syndicales s'implantent dans les entreprises et contestent le paiement à la tâche devant les tribunaux et les conseils de prud'hommes. Il sera d'ailleurs abandonné dans la Convention collective nationale de la distribution directe signée en 2004 par les organisations représentatives. Ce terrain rappelle celui des livreur.ses à deux roues, où l'on assiste aussi à une impulsion « par le haut » du processus de syndicalisation articulé autour de la « normalisation salariale du secteur » (Yon, 2012 : 109). L'entrée par la négociation conventionnelle a permis l'implantation du syndicat tout en reconfigurant le rapport des distributeurs au travail et au syndicalisme.

Dans la continuité de cette critique d'une vision unilatérale de l'institutionnalisation, je propose de revenir ici sur la constitution concomitante d'organisations syndicales « classiques », rattachées à des confédérations et des collectifs, et de syndicats dits « autonomes » critiques des organisations syndicales historiques, que j'ai pu observer lors de mon enquête de terrain.

L'histoire du syndicalisme est riche d'une longue tradition de modèles « alternatifs » contestant la centralisation syndicale, que l'on pense aux syndicats « basistes », aux coordinations des années 1980/1990, à FO ou bien encore à l'UNSA. Historiquement associée

au refus d'opter entre la CGT et la CGT-FO en 1947/1948 (Bérout, 2012) et à des formes de « corporatisme d'État » dans la fonction publique, l'extériorité au modèle confédéral a longtemps été l'apanage de tendances conservatrices. L'autonomie comprend par exemple des syndicats dits « indépendants », confédérés mais n'obtenant pas la représentativité à l'échelle nationale et qui défendent un syndicat de concertation, à l'image de la CSL (Mouriaux, 2009). Portant une vision de l'autonomie syndicale renouvelée, l'unification du Groupe des dix avec les SUD au sein de l'Union syndicale Solidaires en 1998 (Denis, 2001) propose un « syndicalisme de contestation » (Bérout, Thibault, 2021) dans lequel on retrouve des syndicats d'entreprises ou nationaux attachés à ce que leurs structures pèsent davantage que les structures interprofessionnelles. Les coordinations, elles, revendiquent des formes de délégations plus démocratiques (Leschi, 1996), une meilleure représentativité des travailleur.ses, notamment des personnes minorisées (Abdelnour et al., 2009). Un syndicat comme ASSO, va revendiquer une plus grande connaissance des enjeux professionnels (Dupuy, 2021), tout en choisissant de rejoindre l'Union syndicale Solidaires.

Pour autant, les travaux sur la CGT révèlent que la confédération n'est pas un bloc monolithique où les décisions s'appliqueraient verticalement ; les travaux de Françoise Piotet, notamment, ont montré que les structures locales s'approprient peu les décisions de congrès. (Piotet, 2009) et que les militant.es syndicaux.ales de la CGT sont attaché.es à la primauté de l'action locale. Le principe d'autonomie est donc adopté de diverses manières par les organisations, qui l'adaptent à leurs pratiques et leurs objectifs syndicaux respectifs. Souvent abordée comme élément distinctif au sein du champ syndical, l'autonomie peut être comprise dans un sens symbolique (indépendance syndicale notamment comme synonyme d'apolitisme) ou organisationnel (ne pas être confédéré).

De même, au sein des organisations, l'appropriation de cette notion est ambivalente. Nicolas Farvaque a montré qu'au sein de l'Unsa, l'autonomie est un attribut identitaire de l'organisation participant à la production d'un sens commun, sans pour autant que les adhérent.es y accordent toutes la même signification (Farvaque, 2021). Il existe à l'Unsa une vision partagée de l'autonomie comme modèle de décentralisation, de liberté et de responsabilité de la base et une affirmation forte de l'indépendance vis-à-vis des partis. Cependant, les nouveaux.elles adhérent.es donnent une plus grande importance au périmètre local de l'activité syndicale, centrée sur l'entreprise où sont signés les accords ou sur certaines professions, à distance des consignes nationales, et valorisent davantage l'indépendance

partisane, entretenant souvent des confusions avec l'« apolitisme ». Je souhaite donc, à l'aune des récits des différents processus de formation de collectifs ou de syndicats, décrire les différents usages de cette notion plastique d'« autonomie ». Comme dans d'autres secteurs où les conditions sociales et professionnelles sont peu propices aux mobilisations, ici « la présence syndicale n'est dans ces secteurs socioprofessionnels pas simplement une condition de possibilité de la mobilisation ; elle en est l'enjeu principal » (Abdelnour et al., 2009 : 76). C'est pourquoi je souhaite renseigner la manière dont ces choix organisationnels – d'adopter ou non la forme syndicale et de s'affilier ou non à une confédération – sont tributaires de multiples facteurs.

Les configurations à la fois sociales, professionnelles et politiques qui guident les formes de l'action syndicales ne peuvent ainsi se réduire à des explications en termes de préférences générationnelles ou d'adaptation aux nouvelles formes d'emploi (Bérout, Dupuy, Kahmann, Yon, 2019b). En d'autres termes, il n'y a pas de lien mécanique entre des conditions de travail permettant une forte autonomie des travailleur.ses et le choix d'adopter (ou non) des formes autonomes de syndicalisme. De plus, si ce sont des jeunes travailleur.ses qui adoptent généralement des formes renouvelées d'organisation, ce n'est pas tant du fait de l'appartenance à une « génération asyndicale » – qui les inclinerait à la méfiance vis-à-vis des organisations traditionnelles – ou d'un rapport moins dévoué au travail, mais plutôt parce qu'ils et elles sont généralement dans des secteurs flexibles et peu syndiqués, qu'ils et elles sont peu inséré.es dans les collectifs de travail et que, alors qu'ils et elles sont plus diplômé.es que leurs aîné.es, ils et elles sont soumis.es à davantage de précarité lors de leur insertion sur le marché de l'emploi (Bérout, Dupuy, Kahmann, Yon, 2019a). Sans être déterminés par celui-ci, les choix organisationnels informent donc sur le monde du travail représenté et sur les conceptions que s'en font les membres des organisations syndicales.

L'isomorphie des organisations collectives avec les organisations du travail a été renseignée par Camille Dupuy (2021), dans son étude du syndicat ASSO, affilié à l'Union syndicale Solidaires dans le secteur du travail associatif. Le cas d'ASSO est particulièrement heuristique pour illustrer la manière dont de jeunes travailleur.ses distant.es des organisations syndicales et des relations professionnelles instituées se saisissent de l'outil syndical. On retrouve de nombreuses similarités avec les terrains étudiés ici en termes d'insaisissabilité de la figure de l'employeur, de difficulté à se penser salarié.e, mais aussi d'hésitations sur l'adoption de la forme syndicale, notamment car il s'agirait d'une figure repoussoir pour les

salarié.es, débouchant ainsi sur une forme syndicale adaptée aux spécificités d'un secteur professionnel. Camille Dupuy invite donc à encadrer les « choix » organisationnels dans les contraintes propres au milieu professionnel, aux ressources des individus engagés et au système des relations professionnelles dans lesquelles ces derniers s'insèrent. En l'occurrence, la citation de Gauthier mise en exergue au début de ce chapitre montre bien la volonté de proposer un syndicalisme isomorphe de l'organisation du travail, dans une démarche de renouvellement de la démarche syndicale.

Sur les terrains étudiés dans cette thèse, on fait le constat que la structuration du secteur est issue de la rencontre entre des processus de mobilisation endogènes aux secteurs concernés et des processus exogènes caractérisés par l'intervention d'acteurs syndicaux déjà constitués. Cette cohabitation d'acteurs entretenant des rapports divers au syndicalisme peut expliquer la défense de visions concurrentes de l'autonomie, mais elle permet aussi de questionner la manière dont des enjeux interprofessionnels sont pris en compte. L'intervention d'acteurs extérieurs peut importer ou du moins faire circuler des formes plus « classiques » de syndicalisme dans ces secteurs en développement, rapportant ainsi l'action syndicale à la norme salariale sur laquelle elle repose majoritairement. Alors qu'ils s'implantent dans des secteurs marqués par leur distance au salariat, que ce soit statutairement (par le recours au régime micro-entrepreneur) ou symboliquement (par la rhétorique du métier-passion), comment les militant.es intègrent-ils et elles la notion de salariat ? La norme salariale est-elle la boussole du répertoire d'action militant ou celui-ci est-il renouvelé en fonction de l'organisation du travail en vigueur ? Les organisations autonomes mettent-elles à distance le salariat pour correspondre davantage aux aspirations à l'autonomie des travailleurs ? Mobilisent-elles une définition « apolitique » de l'autonomie, centrée sur des enjeux propres à leur profession ?

Ce chapitre propose donc d'analyser le processus de structuration syndicale en deux temps : d'abord en décrivant le passage de formes de conflictualités « spontanées » à des formes instituées d'entreprises militantes qui participent en retour à institutionnaliser la représentation des travailleur.ses (1). Ces organisations sont le fruit d'initiatives perçues comme individuelles, mais qui s'inscrivent dans des réseaux professionnels, sociaux et politiques dont les fondateur.ices sont issus. Ces dernier.es vont reproduire des pratiques militantes incorporées pour les adapter à un secteur de travail peu familier des conflits dont ils souhaitent organiser la contestation (1.1). Les organisations des secteurs étudiés – supposés peu propices à la contestation – proviennent en réalité de mouvements grévistes, ce qui explique l'importance de

la grève dans le répertoire d'action contestataire (1.2.). S'ils souhaitent structurer l'action collective, la forme syndicale n'a rien d'une évidence pour les fondateur.ices de ces entreprises militantes qui souhaitent se distancier de formes traditionnelles de syndicalisme (2). Quelle que soit la forme adoptée, les militant.es revendiquent des formes d'autonomie, en y attribuant des sens différents voire concurrents. Pourtant, ces revendications sont rarement le fruit d'une défiance envers les syndicats. Elles sont plutôt le fruit de positionnements stratégiques ou de réflexes de distanciation face à des structures vues comme homogénéisantes (2.1). Cette autonomie a cependant ses limites ; certaines organisations adoptent des formes traditionnelles, confédérales notamment et, de manière générale, l'attachement à la cause salariale est un point commun à toutes les organisations. L'enjeu est alors de « nommer le travail » et de défendre toutes les travailleur.ses, tout en prenant en compte leur diversité et leurs particularismes (2.2).

I. Des organisations (para)syndicales nées des mobilisations

Retracer la genèse des organisations visant la défense des travailleur.ses des secteurs de la livraison à domicile et du jeu vidéo, c'est prendre à bras le corps des interrogations qui entourent ces milieux professionnels à la fois très connus et qui restent pourtant très mystérieux. Comment, alors que la syndicalisation en France est si faible, des syndicats arrivent-ils à s'implanter dans d'apparents « déserts syndicaux » ? Qui est à l'initiative de ces organisations ? Comment arrivent-ils et elles à faire adhérer et autour de quel contenu ?

Si de nombreux travaux ont décrit des implantations syndicales « par le haut », du fait de politiques de déploiement syndical ou de tentatives, davantage dans les pays anglo-saxons qu'en France, de « renouveau syndical » (Frege, Kelly, 2003), j'ai observé des initiatives « par le bas » de structuration qui suivent des logiques endogènes au milieu de travail. Alors que les travaux issus de la LPT (*Labour Process Theory*) expliquent l'organisation collective par les subjectivités radicales que produit l'organisation du travail, je souhaite davantage m'attarder sur le travail militant de constitution d'entreprises militantes à même de représenter les travailleur.ses. Là où la littérature anglo-saxonne prend les organisations syndicales comme des entités abstraites préalablement constituées, je souhaite ici m'intéresser à leur processus de structuration dont j'ai pu suivre les différentes étapes. Les organisations ne sont donc pas « données », mais construites par des acteurs socialement situés dans des contextes favorisant ces initiatives. Je rejoins néanmoins les auteur.ices anglo-saxon.nes de la LPT lorsqu'ils et elles

affirment que les mobilisations sont préalables aux organisations qui les encadrent, sans souscrire toutefois à la thèse de la « spontanéité » des mobilisations. Ces dernières sont en effet toujours coordonnées par des acteurs déterminés à les organiser. Force est de constater, en effet, que c'est par les mobilisations que les organisations syndicales ont pu se structurer, en partant des milieux de travail.

Il s'agit là d'un apparent paradoxe, puisque la recherche a montré que la fréquence d'apparition des grèves est corrélée à l'implantation syndicale dans les entreprises (Bérout *et al.*, 2008). La présence syndicale serait donc un préalable à l'organisation de conflits. Pourtant, les travaux de Samuel Cohn sur les grèves de mineurs au 19^{ème} siècle ont montré que ces conflits permettaient moins d'obtenir des victoires immédiates qu'elles ne servaient à la construction et la structuration des organisations syndicales (Cohn, 1993). Plutôt qu'une relation mécanique entre conflits collectifs et syndicalisme, il est nécessaire de penser les différentes configurations qui interviennent dans la structuration syndicale d'un secteur. Les formes de la conflictualité doivent autant à l'organisation du travail qu'aux profils des participant.es. Par exemple, on peut considérer le fait que les animateur.ices de ces conflits et surtout les fondateur.ices des organisations (para)syndicales ont des trajectoires assez exceptionnelles au regard de la population qu'ils et elles entendent représenter, ce qui les place dans une position de « porte-parole » (Bourdieu, 1987) tout en les assignant à des formes de retrait, au nom du respect de principes démocratiques. La structuration syndicale du secteur se fait comme un accompagnement des mobilisations (1.1) et cette genèse pousse les animateur.ices syndicaux.ales à placer la grève au cœur de leur répertoire d'action (1.2.).

I.1. Être à l'« avant-garde » des conflits grévistes : des organisations pour structurer les contestations

Les secteurs spécifiques que j'étudie ici sont particulièrement heuristiques pour penser ensemble les conflits du travail et les dynamiques de mobilisations collectives. Les sociologies du travail et du syndicalisme se sont traditionnellement intéressées à l'institutionnalisation¹⁹⁷

¹⁹⁷ La définition de l'institutionnalisation – et donc de l'institution – est plurielle. Pour Jacques Lagroye et Michel Offerlé, « la réflexion sur les mécanismes de l'institutionnalisation est donc inséparable d'une interrogation sur la construction permanente de l'« institué » par les investissements différents des acteurs qui ont affaire à un groupement ou à un dispositif social (membres, « usagers », partenaires...) ; ces investissements dessinent et redessinent la figure pratique de cette institution et de ce qui apparaît en elle comme objectivé » (Lagroye et Offerlé, 2011, p. 17). Appliqué aux relations professionnelles, on reprend la définition que formulent Aline

des relations professionnelles, à la vie interne des organisations et, plus récemment, au travail quotidien des représentant.es syndicaux.ales (Gassier, Giraud, 2020).

De son côté, la sociologie des mobilisations collectives a particulièrement investi la dynamique des mouvements sociaux hors des sphères professionnelles (Cefaï, 2007). Or, la construction d'un tout nouvel espace syndical – par la structuration syndicale de secteurs jusqu'alors inexistants (la livraison) ou inorganisés (le jeu vidéo) – à partir de mobilisations collectives est l'occasion de participer à ce « décroisement » à la fois empirique et théorique qu'appelait Baptiste Giraud (Giraud, 2009b), puis auquel l'ouvrage sur la sociologie du syndicalisme qu'il a coordonné avec Sophie Bérout et Karel Yon a tenté de répondre (Giraud *et al*, 2018). Mon analyse mobilise pour ce faire les théories de l'action collective, qui s'intéressent donc aux ressources à la disposition des acteurs et à leur inscription dans des réseaux sociaux ou politiques, en les réinscrivant dans des logiques professionnelles spécifiques, en rappelant par exemple le rôle des réseaux professionnels ou l'adaptation des formes de conflictualité à l'organisation du travail. Si j'étudie des grèves qui paraissent « exceptionnelles », à l'instar des travaux sur les mobilisations « improbables » ou des « sans » présentés en introduction, il me semble que ces conflits du travail acquièrent un caractère routinier et finissent par prendre des formes plus traditionnelles (Giraud, 2009b) (1.1.1). Ces conflits permettent la structuration et la (relative) reconnaissance des syndicats qui les accompagnent (1.1.2).

1.1.1. Genèse des structures (para)syndicales dans la livraison : des initiatives individuelles pour organiser les travailleur.ses ?

La première organisation à prétendre organiser les livreur.ses et à porter leur parole dans l'espace médiatique et politique est le CLAP (Collectif Autonome des Livreurs de Paris). Fondé officiellement le 15 mars 2017, on peut considérer qu'il est né d'une grève survenue ce jour-là. Un appel à la déconnexion massive circule sur les réseaux sociaux parmi les livreur.ses et se conclut le 15 mars par un rassemblement sur la place de la République, à Paris. Cette

Conchon, Marni Dressen et Frédéric Rey soit « tout processus de cristallisation durable des interactions entre acteurs repérable par le produit de ces interactions, autrement dit par l'apparition de règles, procédures et organes ad hoc. Traduits dans le champ des relations professionnelles, les indicateurs de l'institutionnalisation seront alors tout autant les instances de représentation du personnel mises en place, que les conventions collectives et règles formelles issues des processus de négociation » (Conchon, Dressen, Rey, 2011).

manifestation est relativement impressionnante au regard de l'apathie habituellement constatée parmi les livreur.ses, puisqu'une soixantaine de personnes est présente sur la place. En l'absence d'organisateur.ices identifié.es de cette « grève spontanée », les livreur.ses se dispersent et une infime partie part en « manifestation sauvage », sans véritable but. Face à ce qui est considéré comme un échec, plusieurs livreur.ses regrettent le manque d'organisation. Eliot, alors étudiant en anthropologie et militant actif au NPA et au syndicat étudiant Unef¹⁹⁸, en fait partie. Il raconte avoir été convaincu ce jour-là de la nécessité d'un syndicat pour structurer les mouvements de protestation des livreur.ses. Il prend donc l'initiative de lancer l'appel sur le groupe Blocus Paris Banlieue, qui rassemblera les fondateurs du Collectif, supposant qu'il y trouverait des étudiant.es livrant à côté de leurs études. Il n'est pas le seul à l'initiative de la création d'un collectif, puisqu'il a contacté en parallèle Fabrice, qu'il identifiait alors – sur conseil d'autres livreur.ses « un peu convaincus de se bouger » – comme « le chef des livreur.ses mobilisé.es de France ». Quelques jours plus tard, une petite dizaine de livreur.ses se retrouve à la Bourse du travail et décide de créer un collectif.

Fabrice est alors une figure incontournable parmi les livreur.ses, fort de son ancienneté en tant que coursier et de sa position centrale dans l'impulsion de précédentes mobilisations et collectifs. Dès 2015, alors qu'il est coursier pour l'entreprise Tok Tok Tok (fermée depuis), il lance à la suite des recommandations d'un ami juriste une série de plaintes au Conseil des prud'hommes pour dénoncer du travail dissimulé. Il a également une longue expérience auprès de diverses plateformes (Take Eat Easy, Deliveroo), au sein desquelles il a observé les mêmes dynamiques de précarisation. Enfin, il a connu un « licenciement » par Deliveroo à la suite d'un incident. Il se considère lui-même comme le « porte-parole des premiers livreurs en lutte ». Actif sur Twitter et sur les blogs de Médiapart, où il rédige en 2015 un article fortement relayé, il rencontre alors un jeune livreur de Take Eat Easy, quelques mois avant la faillite de l'entreprise en juillet 2016. Ils créent un groupe Facebook regroupant presque 2000 membres, dont il devient le principal animateur et qui mène à la création du Collectif Coursiers Franciliens au printemps 2016. Cela lui a permis de participer à une discussion avec les responsables de Take Eat Easy lorsque le nombre de courses par *shift* a commencé à baisser. On retrouve ici l'importance des « communautés en ligne » (Maffie, 2020) dont on a souligné, dans le chapitre

¹⁹⁸ Union nationale des étudiants de France, syndicat historiquement majoritaire parmi les étudiant.es, fondée en 1907.

précédent, le rôle qu'elles ont joué dans la constitution d'un collectif de travail. Ici, les réseaux sociaux sont le premier mode de constitution de collectifs, à la fois en mettant en relation des individus les uns avec les autres et en faisant circuler des discours qui donnent forme à une parole des livreur.ses, mais aussi à ceux qui la portent. En effet, après la chute de Take Eat Easy, dont on a vu qu'il s'agissait d'un événement important voire traumatique dans la mémoire collective des livreur.ses, et à la suite de l'intérêt de la presse pour cette affaire, Fabrice devient, selon ses termes « un personnage public ».

Lors des luttes contre la « Loi travail », alors qu'il est très présent dans les médias, il exprime à l'occasion de meetings et de manifestations sa déception vis-à-vis du manque d'implication du co-créateur de l'association, à qui il reproche « des velléités personnelles » et de vouloir vivre des cotisations de l'association. À la suite de cela, il quitte le groupe Facebook et en fonde un nouveau, nommé *Ulive* (Union des Livreurs à Vélo Engagés), qui regroupe des centaines de livreur.ses en France. Il rencontre ensuite Frédéric, responsable du syndicat CGT des services à la personne pendant les manifestations contre la Loi travail, avec qui il sympathise. Il se syndique à la CGT et, sur invitation du responsable syndical, il participe à une réunion à la Bourse du travail pour parler des conditions de travail des coursier.es, durant laquelle il rencontre Fernand, alors jeune étudiant en droit et livreur chez Deliveroo avec qui il fondera le CLAP. Les membres de la CGT présents lors de l'AG insistent sur la nécessité de défendre un statut de salarié pour les livreur.ses, une prise de position syndicale qui déçoit alors Fernand et Fabrice. Par la suite, Eliot le contacte et Fabrice décide de participer à la fondation du CLAP. Fondateur et dernier membre de l'organisation (voir encadré 5), Fabrice est une figure incontournable de la défense des livreur.ses de plateforme. Il est d'ailleurs assez significatif qu'Eliot minimise le rôle qu'il a eu dans la fondation du collectif, dont il se désengagera à l'issue d'une chute à vélo et sur conseil d'un dirigeant de son organisation politique, qui l'invite plutôt à s'investir sur son lieu d'études, puis sur son lieu de travail (il deviendra ensuite conducteur routier). Il m'explique, à propos de la fondation du collectif :

« Je ne pense pas avoir été central tout simplement parce que j'étais très jeune et quand t'as Fabrice qui déjà de base prend beaucoup de place, est déjà inséré dans le milieu, etc. c'est compliqué de "rivaliser". » (Entretien avec Eliot, 25 ans, ancien livreur et étudiant, Nanterre, le 08/04/2019).

La genèse du syndicat CGT des livreur.ses à vélo à Bordeaux semble répondre à une logique similaire d'impulsion de la part d'un entrepreneur de mobilisation, à l'issue de plusieurs expériences contestataires décevantes. Contrairement au CLAP, pour lequel l'initiative ne revient pas exclusivement à une personne (les livreur.ses ne se souviennent plus qui avait réservé la Bourse du travail, par exemple), à Bordeaux, un leader se dégage clairement et semble être un véritable « électron libre », endossant individuellement toute la responsabilité du syndicat.

À la suite de la chute de Take Eat Easy, des réunions – annoncées là aussi sur les groupes Facebook de livreurs – s'organisent dans le magasin de vélo appartenant à un ancien livreur, et une association appelée « Coursiers indépendants bordelais » est créée. Là encore, les réseaux sociaux jouent un rôle central dans la rencontre de jeunes hommes (et quelques femmes) alors passionné.es de vélo. À cette époque, les sociabilités professionnelles et la pratique du vélo semblent au cœur des identifications à l'activité de coursier.e et c'est autour des réseaux cyclistes que s'organisent les temps collectifs desquels les premières contestations émergent, davantage sur le mode de l'association professionnelle ou de la corporation de métier que du syndicat. Arnaud, jeune diplômé d'un master en humanitaire, coursier depuis un peu plus de six mois et doté d'une expérience associative acquise à l'université, assiste à cette réunion « au fond de la salle ». Selon lui, cette décision est prise dans la précipitation, tout comme la nomination des responsables de l'association en préfecture :

« Le vote s'est passé en cinq secondes comme ça. Et c'est là que je me rends compte que ça va pas être possible de s'organiser comme ça. J'avais déjà fait du bénévolat dans d'autres associations et j'avais déjà créé une association avec des copains à la fac ».
(Entretien avec Arnaud, 30 ans, ancien livreur de plateforme et livreur pour Coursiers bordelais, fondateur du SCVG, Bordeaux, le 11/04/2019).

Avec un ami, il prend en main la rédaction des statuts de l'association et se retrouve « incorporé dans le bureau ». Mais il se sent trahi par les fondateur.ices du collectif, dont il regrette leur mauvaise gestion, qu'il considère comme une entrave à la lutte. Arnaud se retrouve en conflit avec les autres membres du bureau de l'association, à qui il reproche une attitude méprisante vis-à-vis des coursier.es, les soupçonne d'avoir « des intérêts très personnels à le faire », constate un manque de démocratie et de « confiance avec les autres coursiers ». Ce décalage, probablement issu d'une forme d'illusion biographique propre à l'entretien (Bourdieu, 1986) ou d'effets de sélection par le milieu professionnel favorisant des tendances

individualistes, est mis en avant pour justifier son envie d'être le seul initiateur d'une nouvelle organisation.

Il explique la création d'un syndicat CGT comme relevant d'une forme de hasard, puisqu'il serait passé devant les locaux de Force Ouvrière (FO) à vélo et, après avoir été éconduit, se serait tourné vers la CGT, dont les locaux sont aussi dans le centre de la ville. Le fait qu'il se tourne de lui-même vers des syndicats contredit l'hypothèse selon laquelle les livreur.ses seraient spontanément méfiant.es vis-à-vis des syndicats traditionnels. Ce hasard est à relativiser et la mise en récit est, là encore, probablement le fruit d'une reconstruction *a posteriori* lors de l'entretien, notamment car on a vu dans le chapitre précédent que le frère d'Arnaud était syndiqué à la CGT. En réponse, le responsable du secteur revendicatif de l'Union départementale de Gironde, ancien postier, met à disposition du groupe de livreur.ses les locaux de la Bourse du travail et propose que l'UD finance l'impression de tracts ou certains déplacements.

À Lyon, en 2019, Yann, étudiant en master de science politique, qui est retourné vivre au domicile maternel après quelques mois passés à l'étranger en Erasmus, devient livreur afin de gagner en indépendance financière. Il renoue avec d'anciens amis d'études qui « sont dans des boulots de merde » et dont certains ont rejoint la CGT. Il est d'ailleurs familier de l'organisation puisque sa mère, auxiliaire de vie scolaire (AVS) et vendeuse durant les dix années précédant sa retraite, a été syndiquée à la CGT à la suite de difficultés dans son travail. Il rejoint alors, seul, l'une des structures locales du Comité National des Travailleurs Privés d'Emploi et Précaires (CNTPEP-CGT) tout en intégrant dans le même temps les Jeunes Communistes de Lyon. Ces comités locaux de chômeur.ses et de précaires, créés en réponse à la précarisation salariale, ont vocation à « organiser les inorganisé.es » (Bérout, 2009). Pour Lucas Winiarski, ces comités sont la porte d'entrée pour un nombre significatif de jeunes – que les organisations ont généralement du mal à attirer – dans l'univers syndical (Bérout *et al.*, 2019), notamment parce qu'ils permettent l'auto-organisation et la maîtrise de l'outil syndicat. Pour lui, l'autonomie vis-à-vis de l'organisation syndicale est déterminante dans l'engagement de ces jeunes, qui ont une faible expérience du militantisme ou ont connu des expériences ratées (Winiarski, 2023).

Si cette autonomie peut plaire à ce jeune « intellectuel précaire » (*Ibid.*), le comité est surtout le seul endroit où il peut se syndiquer en tant que livreur, dans la mesure où il n'existe

aucune structure dédiée. Socialement disposé à ce type d'engagement – par les dispositions politiques transmises au sein de la famille, ses sociabilités militantes nouées à l'Université et son capital scolaire –, Yann devient rapidement un animateur actif du Comité chômeurs et précaires. Lorsqu'un livreur, Bilel, passe sur un piquet de grève pour prendre contact avec la CGT, les membres du comité l'orientent vers lui. Ils participent, avec des camarades des Jeunes communistes, à l'organisation d'une Assemblée générale qui rassemble une cinquantaine de livreur.ses et organisent des collages pour appeler à un rassemblement, menant ainsi à un premier débrayage en 2019. Du fait des liens entre Jeunes communistes et l'une des Unions locales de Lyon, Yann a un accès facilité aux locaux de l'UL, ce qui permet l'organisation de réunions et sa nomination rapide au sein du Bureau.

Ces différentes initiatives, perçues *a priori* comme le résultat d'entreprises « individuelles » et présentées comme telles par certains protagonistes, reposent en réalité sur un ensemble d'infrastructures collectives préexistantes, comme des associations, des organisations politiques et étudiantes, ou encore des réseaux de sociabilités professionnelles et numériques. Ces dimensions sont souvent masquées par les récits officiels de création d'organisations, le terme même d'« initiative » tendant à décontextualiser ce qui est présenté comme une « idée » inaugurale soudaine, apparaissant hors de tout contexte social¹⁹⁹. Les théories du procès de travail, attentives à la constitution de collectifs de travail et à l'émergence d'une conscience politique parmi les groupes mobilisés, n'ont d'ailleurs porté qu'une faible attention aux réseaux d'inscription des acteur.ices qui soutiennent les mobilisations, occultant ainsi les effets de leur propre participation en tant qu'*organizers* au sein des mouvements qu'ils étudient. Les trajectoires sociales et politiques précédemment décrites éclairent pourtant les conditions de possibilités de ces « initiatives » et de leurs suites. On retrouve là la notion de *catnet* théorisée par Charles Tilly (1978), soit la rencontre entre le réseau des identités catégorielles (professionnelles ici), appelé *catness*, et la *netness*, c'est-à-dire le réseau des sociabilités choisies (Gobille, 2010) qui renforce les capacités de mobilisation d'un groupe. On verra plus tard dans ce chapitre comment la formation des identités collectives tient de cette capacité à lier ces deux dimensions.

¹⁹⁹ Ce processus n'est d'ailleurs pas sans ressemblance avec le mythe de la spontanéité créatrice qui prévaut dans les champs et sous-champs de production des biens culturels (Bourdieu, 1991).

1.1.2. Des organisations en retrait qui accompagnent les mobilisations

Ces prémices d'organisation – au sein d'un collectif, d'une Union départementale ou d'un comité local – sont encore éparses et peu formalisées. L'existence de ces collectifs provient de constats concernant les mobilisations vécues, que les livreur.ses « organisés.es » jugent alors désorganisées et peu efficaces. En effet, si des protestations « spontanées » éclatent alors régulièrement, au gré des changements de tarifications, elles restent généralement localisées et ponctuelles. Les « *leaders* » à l'initiative de ces mouvements se désengagent généralement en l'absence de débouchés immédiats à l'action collective. À Lille, par exemple, on a déjà évoqué l'initiative menée par Sofiane, fils de diplomate algérien, qui a lancé une grève à l'hiver 2018 à la suite de l'organisation d'un sondage en ligne. Déçu du manque de suivi et d'implication de la part des coursier.es dans la grève, de leur résignation face à des rémunérations toujours plus basses, et ayant le sentiment qu'Uber Eats ne leur porte qu'une faible considération, il se désengage jusqu'à l'arrêt de son activité de coursier, qu'il a effectuée en complément de ses études. La volonté des fondateurs des collectifs de livreurs est alors de structurer et d'organiser les coursier.es, que ce soit pour pallier l'absence d'une figure de leader identifié qui permettrait une action coordonnée – par souci donc d'obtenir des moyens matériels menant à l'action –, ou pour rompre avec une forme d'« individualisme ». Par exemple, Eliot justifie la création du CLAP par la nécessité d'apporter une organisation logistique et matérielle, importée de pratiques militantes qu'il a lui-même expérimentées au NPA et à l'Unef :

« C'était relou de faire un rassemblement et il n'y ait pas de sono, qu'y ait pas de mégaphone, drapeaux, pancartes, même pas un tract à distribuer aux gens et même pas d'ordre de bataille entre guillemets quoi. Finalement tous les livreurs se sont dispersés, y avait une dizaine de gauchistes qui sont partis bloquer des restos, une trentaine qui sont repartis chez eux et le reste en fait qui ont recommencé à livrer parce qu'il n'y avait aucun plan de bataille de proposé. » (Entretien avec Eliot, 25 ans, ancien livreur et étudiant, Nanterre, le 8/04/2019).

Pour Fabrice, il s'agit davantage de pouvoir pérenniser et d'envisager sur le temps long les luttes collectives. L'initiative de création du CLAP répondrait à des exigences d'instauration de « long terme » :

« Comme t'es face à des générations qui, eux, sont dans l'immédiateté : tu cliques t'as du taf, tu cliques t'as du pouvoir d'achat, cinq balles, dix, balles, vingt balles dans la

soirée, allez, quatre-vingts balles. C'est des gens qui... qui ne voient pas à long terme en fait, même à moyen terme ça leur parle pas. Alors que justement, ce qu'on fait avec le CLAP, c'est du travail à long terme. » (Entretien avec Fabrice, 54 ans, ancien livreur de plateforme, Paris, le 13/03/2019).

À leur création, les initiateur.ices des collectifs se voient davantage comme les accompagnateur.ices des colères, recueillant le « ras-le-bol » à chaque changement de tarification ou de suppression de primes, et fournissant les ressources pour se faire entendre. La position du syndicat et du collectif est donc davantage une position de retrait, justifiée par les plus militant.es au nom de « l'auto-organisation des luttes », toujours sur fond de sentiment d'illégitimité et de peur des accusations de récupération par les syndicats traditionnels, particulièrement à la CGT. En effet, Sephora explicite la position actuelle qu'occupe le syndicat :

« Maintenant quand il y a des manifestations plus localement, ce n'est plus nous qui les lançons, ce n'est plus nous qui cherchons à ramener des gens. C'est les gens eux-mêmes qui ont un ras-le-bol sur le terrain, je pense à Paris, y a pas mal de villes qui s'étaient réveillées un moment. C'est des gens qui ont besoin d'exprimer leur ras-le-bol et nous on les accompagne juste dans leur démarche. Par exemple c'est arrivé à une manif il y a quelques mois et y avait besoin de moyens, bah du coup on a passé des coups de fil, genre "là j'ai besoin de former une manif, qu'est-ce qu'on fait, etc.". On s'est un peu occupé de tout, la déclaration à la préfecture, les médias, des choses comme ça tu vois ? On a juste encadré et eux ils font leur manif de leur côté et en fait ce que ça apporte c'est un retour... enfin un mieux pendant quelque temps. » (Entretien avec Sephora, 27 ans, livreuse et étudiante en pharmacie, Bordeaux, le 14/05/2019).

L'action de ces organisations, qui ont prétention à structurer les livreur.ses, n'a donc pas visé à impulser les mobilisations mais uniquement à accompagner l'expression de griefs de leurs collègues, au moment où ceux-ci le décident, sans réel travail quotidien d'aide à la formulation ou à la conscientisation des livreur.ses. Le rôle des organisations est pensé *a minima*, et assumé comme étant dépendant du « tempo » donné par la plateforme (voir Chapitre 3, 1.2.1). Pour Arnaud, il s'agit d'être prêt.es à réagir au bon moment :

« On s'entraîne tu vois, à être un petit groupe qui fonctionne bien et on s'est dit c'est la plateforme qui va donner le tempo : la plateforme elle baisse les tarifications, elle vire des gens et nous on va être présents sur les réseaux sociaux, bah on va pas être lourds par

contre quand y a plein de gens qui commencent à gueuler tous en même temps, on fait “yo salut y a un syndicat, on organise une réunion, si vous gueulez nous on vous aide, on va les faire chier” et ça marche comme ça à chaque fois tu vois ». (Entretien avec Arnaud, 30 ans, ancien livreur de plateforme et livreur pour Coursiers bordelais, fondateur du SCVG, Bordeaux, le 11/04/2019).

Les mobilisations s’adaptent donc au rythme des réformes impulsées par les plateformes, lesquelles sont finalement davantage décisionnaires du calendrier des mobilisations que les livreur.ses engagé.es. Cette position de retrait s’explique-t-elle seulement par l’organisation algorithmique du travail de plateforme ? La comparaison avec le secteur du jeu vidéo permet d’observer, dans ce secteur, une structuration syndicale davantage liée aux institutions représentatives du personnel, mais qui se place dans la continuité de mobilisations autour d’enjeux professionnels.

Dans le secteur du jeu vidéo, la création du STJV ne part pas *stricto sensu* d’un conflit puisqu’elle est le fruit de l’initiative de délégué.es du personnel de différentes entreprises franciliennes. Les délégués du personnel d’Eugen systems, nouvellement élus dans une entreprise dénuée de représentation syndicale depuis plusieurs années, sont alors soucieux de se former à ce rôle inédit. Ils souhaitent bénéficier de conseils d’autres représentant.es davantage expérimentés. Ils entreprennent alors de prendre contact avec d’autres délégué.es du personnel, réutilisant à leur avantage l’argumentaire patronal du « petit milieu » explique Nathan :

« Ce qu’on nous dit depuis l’école c’est : le jeu vidéo, c’est un petit milieu. Mais en général c’était l’argument pour nous dire “vous faites pas remarquer par vos patrons en mal parce qu’il va vous arriver des saloperies”, et en gros moi je suis dit “bah en fait c’est aussi vrai pour nous, c’est un petit milieu donc en vrai les autres délégués du personnel bah on peut les trouver facilement” ». (Entretien avec Nathan, 32 ans, game designer, à Paris le 1/06/2021)

Le colocataire de l’un d’entre eux travaillant chez Ubisoft, ils commencent par contacter ces délégué.es du personnel, puis étendent leur prise de contact à d’autres entreprises, notamment auprès d’anciens collègues rencontrés lors de précédentes expériences professionnelles. Après des réunions informelles autour de verres, des rendez-vous réguliers sont organisés toutes les deux semaines pour discuter des conditions de travail et débattre des

perspectives contestataires. La nécessité de créer un syndicat propre au secteur émerge assez rapidement comme une évidence. Le contexte favorise ce sentiment d'urgence : ils sont nombreux parmi les participants à avoir manifesté, souvent pour la première fois, contre la Loi Travail et son CDI de projet – intitulé « contrat de chantier ou d'opération » dans le Code du travail actuel²⁰⁰ – qui était particulièrement défendue par le patronat du jeu vidéo pour la flexibilité qu'elle apporte dans les recrutements et son adéquation avec l'organisation du travail par projets (Peticca, Weststar, McKenna, 2015). Ces réunions se tiennent en 2017, en période préélectorale, durant laquelle la promotion de la « *start-up nation* » par le candidat Emmanuel Macron est perçue comme une menace pour ces travailleurs. Le syndicat apparaît alors comme le moyen de se légitimer face au mépris patronal que les élus ont expérimenté durant leur mandat. La syndicalisation se présente comme étant la continuité de l'activité de négociation, lorsque celle-ci ne suffit pas à obtenir des avancées (Giraud, Signoretto, 2023). La création du syndicat répond à la volonté de proposer un contre-discours à ceux, hégémoniques, des représentants patronaux et des parlementaires hostiles aux organisations syndicales (voir Chapitre 5).

Les rencontres entre représentants du personnel se transforment en réunions de rédaction des statuts du syndicat et s'élargissent *via* des contacts interpersonnels :

« Avec un autre camarade d'un autre studio qui lui aussi était convaincu que “OK, maintenant, il nous faut un syndicat”. À une réunion, on s'est ramenés en s'étant dit : “on écrit ce qu'on écrit, mais on rédige les premières lignes des statuts. On en discutera avec les autres, on amendera autant de fois qu'il le faudra, ça prendra le temps que ça prend, mais là, tout de suite, on lance le truc, on vient papier, crayon et on écrit les premières lignes”. À partir de là, les réunions se sont transformées en réunions écriture de statut et l'idée, c'était qu'on faisait...chaque personne qui était présente à la réunion pouvait en parler à des collègues, à des connaissances dans le jeu vidéo que ça intéressait de venir à la réunion suivante pour débattre et tout ça. » (Entretien avec Nathan, 32 ans, game designer, à Paris le 1/06/2021)

²⁰⁰ Article L1223-8 - Création Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 30.. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035639131.

Damien, membre fondateur du STJV, raconte avoir été amené à l'une de ces réunions par son collègue Nathan, après que ce dernier l'a remarqué lors des réunions avec les délégués du personnel d'Eugen systems :

« Il y avait des réunions informelles avec les délégués du personnel où là j'ai carrément pris la parole de manière assez venger', et puis c'est le moment aussi où un camarade est venu me chercher en me disant "eh y a un syndicat en formation, on essaie d'écrire les statuts, est-ce que tu veux venir ?" et du coup c'est aussi le moment où je suis passé en résistance avec le syndicat, à travailler sur les statuts avec le groupe qui faisait ça. » (Entretien avec Damien, 29 ans, game designer, Paris, 30/03/2021).

Après plusieurs réunions d'écriture, les statuts du Syndicat des Travailleurs du Jeu Vidéo sont déposés au mois de septembre 2017, après avoir été validés en Assemblée constituante par une trentaine de rédacteurs.

Ce rapide récit de la genèse des organisations de défense des travailleur.ses dans le jeu vidéo et la livraison permet de constater que les processus d'adoption de formes organisationnelles spécifiques, plus ou moins proches du modèle confédéral dominant, ne dépendent pas de leur jeunesse ou d'une supposée défiance face aux organisations syndicales, puisque on a vu que des militant.es aux profils assez similaires pouvaient faire des choix différents. De fait, les travailleur.ses indépendant.es ne préfèrent pas nécessairement une forme autonome d'organisation. Le rapport au syndicalisme n'est pas qu'individuel : il dépend aussi des configurations sociales concrètes dans lesquelles s'inscrivent les acteurs. On voit ici que la socialisation politique des acteurs va déterminer le choix de l'autonomie ; celles et ceux qui choisissent de se constituer en collectif ou en-dehors d'une confédération sont celles et ceux qui affichent soit une forte politisation à l'extrême gauche, soit un attachement à l'indépendance professionnelle. L'autonomie est donc multidimensionnelle et les sens que chacun.e lui donne sont divers, voire opposés.

Cependant, des militant.es également politisés à gauche font le choix d'adopter la forme syndicale ; on voit ici que ce sont les réseaux dans lesquels les individus sont insérés et les ressources syndicales, comprises comme la possibilité d'établir des contacts avec des responsables syndicaux dans la durée, qui sont déterminants dans ce choix. Une partie des membres du CLAP a développé des liens dans des réseaux politiques hérités de leurs

engagements lycéens et étudiants, là où les réseaux des fondateur.ices des syndicats CGT de la livraison sont proches des univers syndicaux.

Dans le cas du CLAP, la décision de se constituer en collectif répond également à une volonté de faire tenir ensemble des individus aux socialisations politiques éloignées. Si les membres fondateurs de Solidaires informatique et du STJV ont tous des socialisations politiques proches des milieux anarchistes, certains ont pourtant choisi de rejoindre une structure existante, tandis que d'autres, grâce à des réseaux professionnels dans et hors de leur entreprise, ont préféré créer une nouvelle structure. Paradoxalement, ce ne sont donc pas nécessairement les plus familiers du syndicalisme qui rejoignent des organisations syndicales : les membres du STJV et du SCVG-CGT sont, pour une partie d'entre eux, issus de familles où prime la défiance vis-à-vis du syndicalisme, défiance qu'ils et elles ont parfois même incorporée. On retrouve ici le constat selon lequel l'adhésion syndicale ne suit pas une logique de « sympathie » préexistante pour telle ou telle organisation, mais que les individus rejoignent une organisation en fonction de sa présence effective sur le lieu de travail (Pignoni, 2016). Le choix de modalités d'action valorisant l'auto-organisation et considérant leur rôle « *a minima* » s'explique donc tant par cette forme intériorisée de distance au syndicalisme, que les membres projettent sur leurs collègues, que par une valorisation de l'auto-organisation incorporée dans des luttes étudiantes ou des organisations à l'extrême gauche (Dunezat, 2011a).

I.2. Devenir animateur.ices de grèves : la centralité de l'action gréviste dans le répertoire d'action militant

La structuration syndicale du secteur s'explique aussi par son lien avec les mobilisations collectives : on l'a dit, les organisations étudiées ici sont nées de mouvements de grève qu'elles entendaient structurer. Le secteur de la livraison comme celui du jeu vidéo n'ont pas connu un processus de syndicalisation lié à la négociation conventionnelle, comme cela a été le cas dans le secteur de la distribution directe, dont les apparentes similarités ont pourtant déjà été soulignées (Yon, 2012).

En ce sens, la grève se révèle être un élément central du répertoire d'action syndical, ce qui n'est pas sans surprendre à l'heure où la science politique renseigne depuis plusieurs années maintenant les difficultés rencontrées par les syndicalistes vis-à-vis de ce mode d'action. La thèse de Baptiste Giraud (Giraud, 2009b) a été fondamentale dans la description de l'appropriation contrariée de la grève en France. Elle a été suivie de plusieurs articles (2006 ;

2015) et d'un ouvrage récemment paru (2024), dans lequel l'auteur décrit le travail réalisé par des militant.es d'une union syndicale (US) du secteur du commerce francilien auprès des salarié.es dans l'objectif de leur « réapprendre à faire grève ». Conscient.es de la faible propension des salarié.es à entrer dans un conflit collectif, au prix donc d'une journée de salaire perdue et d'un maigre espoir de victoire, les responsables syndicaux.ales mettent en œuvre une « économie de la grève » avant de soutenir ou d'organiser une grève, en essayant de jauger les chances de victoire et de les comparer aux potentiels coûts de la mobilisation. Le recours à la grève serait donc un choix tactique résultant des « avantages comparatifs » à disposition du groupe (Contamin, 2005).

Si la capacité à faire grève est en théorie corrélée aux ressources des acteurs et à leur stabilité dans l'emploi – auxquelles s'ajoute l'anticipation d'une potentielle répression patronale –, les deux secteurs de la livraison et du jeu vidéo s'éloignent fortement de cas idéal-typique, puisqu'aucun d'entre eux ne s'apparente à un « bastion syndical » marqué par une forte socialisation au conflit et au syndicalisme. En effet, l'appartenance à un « salariat de confiance » dispose peu les employé.es des studios de jeux vidéo à faire grève (Blavier, Penissat, Haute, 2020), d'autant plus que les relations de travail dans les petites entreprises, majoritaires dans le secteur, se construisent sur le mode de relations très individualisées, de proximité et d'affinités sociales entre salarié.es et dirigeant.es (Flécher, 2019 ; Giraud, Signoretto, 2023).

L'usage de la grève est d'autant plus incongru (Pochic, Guillaume, 2009) que, dans ces entreprises, les relations sociales sont gérées sur le mode domestique grâce à des dispositifs paternalistes fondés sur le partage de références culturelles et sur un « esprit » d'entreprise centré autour de la figure d'un.e employeur.se charismatique au parcours entrepreneurial exceptionnel. Ce paternalisme patronal s'articule par ailleurs à des attitudes hostiles, voire répressives à l'égard du syndicalisme, qui se retrouvent notamment dans le management algorithmique dont les livreur.ses sont la cible. En dépit de ces obstacles apparents, des structures (para)syndicales se développent dans ces secteurs peu propices, principalement grâce à l'accompagnement et à l'organisation de mouvements de grève. Ainsi, la grève n'est pas qu'un outil d'action : elle permet la consolidation des organisations syndicales. Toutefois, comme dans les autres secteurs étudiés par Baptiste Giraud, la mobilisation est le résultat d'un travail ambivalent et parfois conflictuel par les militant.es (para)syndicaux.ales.

1.2.1. Une structuration syndicale confortée par l'expérience de la grève : le conflit chez Eugen systems comme tremplin du STJV

Le 14 février 2018, l'entreprise de jeux vidéo Eugen systems sort son DLC²⁰¹ pour *Steel Division : Normandy 44*. Le lendemain, près de la moitié des employé.es de l'entreprise de jeux vidéo parisienne se met en grève pour une durée de sept semaines. La grève fait suite au dépôt de 14 dossiers aux prud'hommes, et elle est suivie de six licenciements. Présentée comme « rarissime »²⁰² par la presse couvrant le mouvement, cet arrêt de travail par 21 salarié.es est un événement marquant. En France, l'une des dernières grèves remonte à 2011, lorsque les salarié.es lyonnais.es d'Eden games ont protesté pendant une journée contre un plan social visant 51 employé.es sur 80²⁰³. Auparavant, en 1998, un « syndicat virtuel », créé à l'initiative des salarié.es d'Ubisoft (les « *Ubifree* »), a centralisé pendant trois mois les griefs des salarié.es de l'entreprise²⁰⁴. Il s'agit *a priori* des uniques précédents ancrés dans les mémoires collectives.

Parmi les initiateurs de la grève, on retrouve les délégués du personnel qui viennent d'être mentionnés. S'ils se présentent sans étiquette syndicale, leur investissement dans les IRP, en plus de servir de support à la grève, constitue une ressource pour la dynamique de syndicalisation. Fraîchement créé, le STJV n'a pas encore d'activité revendicative propre jusqu'à l'éclatement de la grève chez Eugen systems²⁰⁵. La survenue de la grève est, pour Nathan, le fruit d'un long et prudent travail de construction politique, où la formalisation syndicale est un préalable :

« Ce qui a fait qu'au moment où on est partis en grève sans même savoir le matin en se réveillant que ça allait être le cas, c'est qu'en réalité, notre préparation était déjà

²⁰¹ Contenu téléchargeable additionnel, le plus souvent payant, acronyme de « *downloadable content* » : il s'agit d'une extension de jeu ajoutant des possibilités au jeu initial.

²⁰² Audureau, William, et Corentin Lamy. 2018. « Première grève dans l'industrie du jeu vidéo française depuis sept ans ». *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/pixels/article/2018/02/15/premiere-greve-dans-l-industrie-du-jeu-video-francaise-depuis-sept-ans_5257630_4408996.html (13 août 2025).

²⁰³ La rédaction. 2011. « Eden Games se met en grève ». *Gamekult*. <https://www.gamekult.com/actualite/eden-games-se-met-en-greve-92479.html> (1 octobre 2025).

²⁰⁴ Mauriac, Laurent. 1999. « J'irai cracher sur ma boîte. Ubi free, éphémère brûlot virtuel. Pendant trois mois, un site a permis aux salariés d'Ubisoft d'exprimer leur malaise social. Sans pour autant effacer leur résignation. » *Libération*. https://www.liberation.fr/cahier-special/1999/05/25/emploi-j-irai-cracher-sur-ma-boite-ubi-free-ephemere-brulot-virtuel-pendant-trois-mois-un-site-a-per_273970/ (13 août 2025).

²⁰⁵ Pour un historique de la grève, voir le Chapitre 5, 2.1.2.

présente. Les gens dans la boîte savaient, étaient informés de ce qui se passait. Notre syndicat, il était déjà créé depuis plusieurs mois et même la création s'était pas faite à l'improviste. [...] Et donc je pense que, d'une certaine manière, on ne partait pas comme des kamikazes. » (Entretien avec Nathan, 32 ans, game designer, à Paris le 1/06/2021).

La grève chez Eugen system sert de tremplin au STJV qui s'en fait le relais par la publication de communiqués de presse, en remobilisant les contacts de journalistes pris à la création du syndicat et en constituant une caisse de grève, qui atteint la somme de 14 197€. Pourtant, les négociations et les accords de fin de conflit ne sont pas signés par le syndicat, qui n'est encore ni représentatif, ni officiellement présent dans l'entreprise. Julien résume bien la manière dont le rôle de syndicaliste se confond alors avec celui de gréviste :

« Le STJV c'était un peu nous [les grévistes] directement. C'était un syndicat qui était, enfin qui est toujours, mais qui était encore plus, très jeune, peu formé à des trucs de ce genre-là. Donc le support qu'on a pu avoir au STJV c'était du soutien moral déjà, du soutien financier parce qu'il y a eu la mise en place d'une caisse de grève qui a été relayée notamment par le STJV, un peu portée par lui. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

L'appartenance syndicale est maintenue secrète, à l'exception des membres du bureau (Gael et Nathan), ce qui permet de diminuer les coûts de l'engagement en réduisant les risques de sanction. Paradoxalement, c'est une fois la grève terminée que les grévistes d'Eugen systems à l'origine du STJV se considèrent réellement comme syndicalistes. Preuve que le STJV s'est construit dans la grève chez Eugen systems, le récit qu'en fait Damien témoigne d'une rupture du côté des rédacteur.ices des statuts ne faisant pas partie d'Eugen systems :

« C'est rétrospectivement que je me dis "ok dès le début j'étais syndicaliste". Maintenant je peux me considérer syndicaliste parce qu'on a l'organisation qui est née, des commissions qui tournent, l'accueil, l'expertise et tout. Mais au début elle était pas là. Elle était pas là ou elle était là parce qu'en même temps en ayant fait grève chez Eugen, à un moment où le STJV étant complètement naissant et clairement dans un creux suite à la création de ses statuts, ce qui fait que pas mal de gens qui étaient investis dans l'écriture des statuts, ils ont pas trouvé leur place dans le travail effectif qui était directement après, donc l'effectif a baissé complètement après la création, avant de remonter. » (Entretien avec Damien, 29 ans, game designer, Paris, 30/03/2021).

Le processus de structuration syndicale est donc ambivalent : par des effets de sélection, la grève permet à certains, probablement plus disposés à la contestation et désireux d'entamer une carrière syndicale, tandis qu'elle pousse d'autres individus à l'*exit* (Hirschmann, 1972). Pour les grévistes, l'aventure collective du conflit a aussi été une expérience douloureuse puisque chacun des enquêtés a connu une situation de *burn-out*. Elle a cependant pu devenir, pour certains, une étape dans leur processus de politisation. C'est le cas de Julien, qui affirme avoir évolué sur le plan politique et syndical :

« J'avais une conscience générale de gauche, plus ou moins affirmée, plus ou moins vaguement radicale sur certains aspects mais pas tant que ça non plus. Et ça a été vachement violent d'arriver dans cette situation au travail où tu te rends compte que les mecs c'est complètement des idiots, mais ils ont l'argent donc tu fais ce qu'ils disent, tu fermes ta gueule et tu subis quoi. Et ça a été pas mal formateur sur des trucs comme ça et sur l'envie de se lancer dans le syndicalisme. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

Gael désire s'engager syndicalement pour continuer à aider des travailleur.ses vivant les mêmes situations. Cependant, le coût psychologique l'empêche de s'investir réellement, même s'il reste officiellement trésorier du syndicat. Maxence partage cet « épuisement » à l'issue de la grève et reste un simple adhérent du STJV. Nathan, qui est en arrêt maladie dès la première semaine de grève, perçoit le fait de militer au sein du syndicat à la fois comme une manière de sortir d'un état psychologique inquiétant tout en gardant un « sens à sa vie » grâce à l'« énergie du désespoir », mais aussi comme un devoir qui lui incombe.

L'expérience d'une grève jusqu'alors inédite donne aux salarié.es d'Eugen systems une légitimité dans le champ syndical, ce qui leur confère une place importante en son sein et les contraint à répondre aux nombreuses demandes de délégué.es du personnel en recherche de soutien. Cette centralité des membres du STJV et anciens grévistes d'Eugen systems dans le champ de la défense des travailleur.ses accélère l'investissement de ses membres dans le syndicat. Damien explique ainsi s'être formé sur les questions juridiques, au point de rejoindre la commission « suivi et accueil juridique » du syndicat :

« À l'époque si y avait un DP qui avait besoin d'aide, l'expérience d'Eugen était déjà une plus-value significative pour qu'on ait déjà des trucs à transmettre. Donc y avait une base de légitimité, y avait pas la question de l'avoir, y avait juste une question de nécessité

et ça se passait comme ça quoi, un peu dans la gestion du présent, d'urgence en urgence, d'incendie en incendie, de journaliste en journaliste. » (Entretien avec Damien, 29 ans, game designer, Paris, 30/03/2021).

La socialisation juridique peut donc motiver le maintien dans l'organisation syndicale du fait de l'expertise accumulée, surtout lorsqu'elle est perçue comme faiblement partagée. Pour certains, comme Maxence, cette entrée par le droit en tant que DP et les ressources juridiques accumulées permettront son *exit*, puisqu'il entamera une reconversion comme inspecteur du travail.

Du fait de sa place centrale dans l'espace syndical au sein du secteur du jeu vidéo, le STJV a pu se développer et se renforcer grâce à l'implantation de nombreuses sections syndicales d'entreprises. Cette implantation locale s'accompagne de nouvelles grèves « modèles » menées par le STJV, qui prennent le pas sur celle de 2018, comme les conflits chez Ubisoft en février 2023 et 2024. Si ces nouvelles grèves ne dépassent jamais deux jours d'arrêt de travail, elles mobilisent au total davantage de participant.es²⁰⁶.

1.2.2. Une « évidence » des grèves parmi les livreur.ses : structures d'initiatives, structures d'encadrement

Il me semble que les diverses mobilisations ayant rythmé l'industrie de la livraison depuis ses débuts illustrent la manière dont des mécanismes sociaux initialement défavorables à des engagements contestataires se trouvent convertis en déterminations à l'action (Collovald, Mathieu, 2009). Si l'absence d'un lieu de travail commun peut être vue comme un frein à la grève, la confusion entre espace de travail et espace public peut au contraire se révéler comme un atout, puisqu'il est dans ce cas possible de “débrayer” dans la rue, en dehors donc de toute surveillance managériale, tout en facilitant l'implication de soutiens extérieurs. De la même manière, le statut d'indépendant ne serait pas vraiment une entrave, mais plutôt l'une des conditions permettant des engagements “souples” et autonomes des organisations syndicales, en raison d'un cadre juridique moins contraignant pour l'arrêt de travail que le salariat, puisque

²⁰⁶ Les organisations syndicales dénombrent 700 grévistes sur les 4000 salarié.es en France : Bernard, Guillaume. 2024. « Trois jours de grève à Ubisoft : “la plus grosse grève de l'histoire du jeu vidéo” ». *Rapports de Force*. <https://rapportsdeforce.fr/classes-en-lutte/trois-jours-de-greve-a-ubisoft-la-plus-grosse-greve-de-lhistoire-du-jeu-video-101522286> (13 août 2025).

celui-ci ne nécessite pas de préavis de grève. C'est particulièrement le cas en Angleterre, où le droit de grève est fortement encadré (Woodcock, 2021).

À rebours de l'acception scientifique commune, il apparaît que, dans le cas des mobilisations « spontanées » à l'initiative d'un.e meneur.se ponctuel.le, l'absence de culture militante des participant.es permet de contourner des formes de défaitisme, puisqu'ils et elles “se lancent dans la bataille” sans avoir connu de défaites par le passé, au contraire donc de militan.tes plus aguerri.es. Ces mobilisations, qui revendiquent avant tout des changements concrets à la marge (la fin de l'embauche massive, l'octroi de primes) sont cependant, comme l'on vient de le mentionner avec l'exemple du leader de mobilisation à Lille, souvent de courte durée. À l'image des journées de grève du secteur privé, elles durent rarement plus de deux jours (Giraud, 2009b). La recension de ces grèves (voir Annexe 5) montre la centralité de ce mode opératoire dans le répertoire d'action collective, au point d'en faire une quasi-« évidence ». Ainsi, s'il est impossible de comparer statistiquement le nombre de livreur.ses grévistes (dont je ne connais pas le nombre faute de recensement) avec la moyenne des JINT de secteurs équivalents (regroupant 80 000 salarié.es environ), l'on peut se demander, peut-être de manière légèrement provocante, si la livraison ne serait pas finalement un secteur davantage tourné vers la grève que beaucoup d'autres branches du salariat.

Au fil du temps, il semble que les organisations prennent de plus en plus l'initiative de lancer des grèves au sein de ces secteurs. La position de « retrait » initiale est progressivement abandonnée et les livreur.ses structuré.es au sein de collectifs ou de syndicats finissent par « entreprendre » de fait des mobilisations collectives. Ainsi, concernant les villes au sein desquelles ces organisations sont présentes depuis plusieurs années, comme Paris, Lyon ou Bordeaux, les journées de grèves sont principalement menées à leur initiative. Le mouvement de blocage des cuisines de Deliveroo à Saint-Ouen et à Courbevoie, du 14 février 2020 au 15 mars, nommée “*Roovolt*”, est un exemple de stratégie délibérée du CLAP afin d'organiser un fort mouvement dans la durée. Ce mouvement a lieu après l'annonce de la condamnation au Conseil des Prud'hommes de Deliveroo, et de la transformation, le 12 février 2020, du collectif en syndicat par le biais d'une conférence de presse, au moment où l'organisation réussit à renouveler ses membres en recrutant des livreur.ses à scooter issu.es de milieux plus populaires et racisé.es, fortement impliqué.es dans les mouvements de l'été 2019 (Achin, Benvegnu, le Blanc, 2020).

De plus, à Lyon, les grèves prennent dès le départ des formes plus “classiques”, ce qui est cohérent avec le profil de ses membres fondateurs, attachés à des modes structurés d’organisations et acculturés à la « culture CGT ». Les conflits sont préparés en avance à l’aide de tractages ou de débrayages, et ils ont souvent lieu autour de dates de mobilisations nationales au niveau des livreur.ses, de mobilisations interprofessionnelles ou de phases de négociations quand celles-ci existent. Durant l’observation d’une Assemblée générale du syndicat lyonnais en janvier 2020, je note que les membres partagent l’état des rémunérations, discutent des communications de la part des plateformes auprès des livreur.ses à propos des changements réglementaires et relatent des discussions qu’ils ont eues avec d’autres coursier.es, afin notamment de déterminer si un mouvement collectif est possible.

Bien souvent, il existe une forme d’incertitude quant à la réussite d’une date de mobilisation lancée par les organisations. On en effet a pu remarquer des formes d’étonnement quant à la reprise dans des villes petites ou moyennes de dates annoncées par le CLAP ou la CGT depuis Paris ou Bordeaux. Dans ce cas, les organisations se saisissent de l’occasion pour structurer le mouvement sur place en l’accompagnant dans la création d’un collectif ou d’un syndicat et en lui donnant de la visibilité médiatique à travers leurs réseaux sociaux. C’est le cas, par exemple, de la journée de mobilisation du 13 décembre 2020 lancée par le CLAP, qui conduit à une grève victorieuse, avec l’obtention d’un tarif minimum par des livreur.ses Uber Eats à Saint-Étienne après 3 journées de grève²⁰⁷. Le CLAP annonce alors la création du CLAS42, un collectif “autonome” stéphanois sur le même modèle que ce dernier.

L’enjeu pour les meneur.ses de grèves est alors de renouveler les formes de la grève, afin de l’adapter aux réalités du travail de livraison et de contourner les nombreux obstacles imposés par le management. Au-delà d’un arrêt de travail collectif concerté, la grève prend bien souvent la forme de blocages de restaurants, ou *a minima* de “barrages filtrants” pour empêcher les livreurs.es de réceptionner leurs commandes. Ces “piquets” peuvent parfois se traduire par des confrontations virulentes, qui se traduisent par des insultes ou le vol de commandes – souvent mangées – pour empêcher la livraison.

²⁰⁷ Aizicovici, Francine, et Luc Chatel. 2020. « Des livreurs de repas poursuivent la grève ». *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/economie/article/2020/12/21/des-livreurs-de-repas-remettent-le-couvert-de-la-greve_6064080_3234.html (18 décembre 2020).

Les collectifs et les organisations accompagnant ces mouvements mettent en place un répertoire d'action varié pour pallier la faiblesse de la grève. Les membres du CLAP privilégient ainsi progressivement le blocage des cuisines *Roo Editions*, ce qui leur permet de bloquer un volume assez conséquent de la production en ne mobilisant qu'une vingtaine de militant.es et de grévistes (Achin, Benvegnù, le Blanc, 2020). De plus, face à la difficulté à établir un rapport de force direct par la grève, les militant.es du CLAP cherchent un fort soutien dans les médias et sur les réseaux sociaux. Les grévistes développent également des formes de solidarités avec d'autres acteurs de la livraison, comme les restaurateur.ices ou même les client.es, à qui il est demandé de soutenir le mouvement en refusant de recourir aux plateformes lors de soirées stratégiques marquées par un fort afflux de commandes (pendant la Coupe du monde, la Saint Valentin, etc.). Cet appel aux client.es est devenu particulièrement répandu durant la pandémie, le CLAP les enjoignant à ne pas commander pour ne pas mettre en danger les livreur.ses.

Ces formes d'actions collective – innovantes mais fortement structurées autour de ressources extérieures – imposent aux organisations d'endosser un autre rôle : celui d'encadrantes des mobilisations. En effet, la grève offre à ses participant.es la possibilité de se « re-totaliser » en tant que personne, en leur permettant d'employer sur leur lieu de travail des savoirs et des savoir-faire « à côté » et écartés dans l'exercice quotidien de leur profession (Collovald, Mathieu, 2009). Or, les innovations proposées par le CLAP ne mobilisent pas tant des savoir-faire « à côté » qu'elles permettent des comportements déviants et des écarts des rôles assignés au travail, comme le jeu ou le vol. En ce sens, les actions de blocage des restaurants ou des bureaux du siège social de l'entreprise à Paris permettent à des livreur.ses de manifester les formes de violences auxquels ils ont souvent été socialisés, surtout parmi les jeunes urbains issus de l'immigration (Hajjat, 2011), et qui doivent être contenues lors de l'activité, quitte à essuyer des insultes ou des comportements déplacés de la part de client.es ou de conducteur.ices sur la route.

Ces comportements déviants sont par ailleurs encouragés par une partie des membres du CLAP. Par exemple, Christopher raconte qu'au mois de septembre 2018, lors d'une action d'occupation des locaux et alors que lui et ses collègues impliqué.es se trouvaient devant une porte fermée, un débat s'est engagé sur la pertinence de « péter la porte et tout casser à l'intérieur

»²⁰⁸. Christopher était prêt à suivre cette action, majoritairement soutenue selon lui, mais qui n'a pas été mise en œuvre faute de consensus. Certain.es refusent en effet le recours à des actions « violentes », notamment en raison des risques de sanctions. Toutes les coursier.es n'appréhendent pas ces risques de manière uniforme. Il est plus facile pour des militant.es expérimenté.es, comme l'est Christopher, de s'engager dans la conflictualité et de la vivre sur le mode de l'indifférence.

Pour d'autres, comme Fabrice, les organisations comme le CLAP, au-delà d'un aspect logistique, doivent veiller à maintenir la « respectabilité » du mouvement. Dans son entretien à *Mouvements* en 2020, Fabrice témoigne du fait qu'« une grosse partie de [s]on travail a été de faire en sorte qu'on reste les gentils de l'histoire. » (Achin, Benvegnù, le Blanc, 2020). Pour lui, les pratiques « violentes » utilisées par les VTC (Abdelnour, Bernard, 2020) expliqueraient leur disparition de l'espace médiatique du fait de la perte de leur « image sympathique ». Pour lui, il faut que les livreur.ses profitent justement de leur « capital sympathie ». Il ajoute : « *je savais que nous, les livreur.euses, il fallait qu'on reste les gentil.les de l'histoire, parce qu'on avait cette image de jeunes, sportifs, courageux.euses.* » (Achin, Benvegnù, le Blanc, 2020). En cohérence avec son passé d'animateur périscolaire, il considère que son rôle est de canaliser les impulsions des livreur.ses. Il donne, dans cette interview, l'exemple d'une manifestation organisée en 2017, au cours de laquelle est lancée l'idée d'éteindre les tablettes servant aux commandes Deliveroo. Seulement, plusieurs livreur.ses envisagent de les casser si nécessaire.

Face à cette « absence de méthodes », et pour éviter des heurts avec les restaurateur.ices, Fabrice met en œuvre une forme de « gamification » de la lutte :

« Dans la nuit qui précédait la manifestation, j'ai remis ma casquette d'animateur et j'ai élaboré une méthode d'action qui ressemblait à un jeu. J'ai proposé que l'on fasse trois équipes et que l'on aille éteindre des tablettes... Celle qui éteignait le plus de tablettes avait gagné. Sans les casser bien sûr. On a posé le cadre : pas de violence, pas d'insultes, etc. » (Fabrice in Achin, Benvegnù, le Blanc, 2020).

Ce travail d'encadrement des grèves a déjà été documenté par la littérature sur les syndicats comme structures d'encadrement des mobilisations, et notamment des grèves (Giraud, 2009b). Chez Baptiste Giraud, ce travail est celui de responsables syndicaux.ales

²⁰⁸ Entretien avec Christopher, 25 ans, livreur, Paris, le 1/04/2019.

expérimenté.es, qui « donnent les clés » à des syndicalistes peu acculturé.es à cette pratique, tout en restant prudents quant à la faisabilité et l'efficacité de ces grèves, qui ne constitueraient finalement qu'une option « de dernier recours » (Giraud, 2024). Cette position prise par Fabrice, pourtant peu familier des grèves et peu doté en capital militant, peut s'expliquer par ses dispositions à l'encadrement incorporées lors de son expérience d'animateur associatif ; elles peuvent également être le fruit de formes de paternalisme sur lesquelles je reviendrai plus loin. Le CLAP a donc, dans une certaine mesure, un rôle de « circuit de refroidissement de la colère » (Benquet, 2013).

De leur côté, les militant.es de la CGT Livraison à deux roues de Lyon refusent des formes de délégation de la grève : s'ils sont souvent à l'initiative de conflits et de dates nationales, préparées plusieurs semaines en avance sur le mode syndical « classique » (Giraud, 2024), ils refusent de « faire à la place » des livreur.ses. Fidèles à la tradition cégétiste consistant à considérer la syndicalisation comme une démarche volontariste issue de l'engagement des travailleur.ses et non comme contrepartie d'une démarche d'assistance (Pigenet *et al.*, 2019), ils considèrent que ce sont les livreur.ses qui doivent décider eux-mêmes de leur mode d'action, de leurs revendications et des stratégies collectives à mettre en œuvre. Sur les différents groupes Facebook ou Whatsapp de luttes qui se sont constitués, Yann et Arnaud s'acharnent à rappeler aux livreur.ses agacé.es par l'inertie de la CGT face aux changements de tarification que ce n'est pas la CGT qui décide seule d'une grève. Yann rappelle régulièrement que « la CGT ce sont les travailleur.ses » et que le moyen de s'organiser, c'est de se syndiquer. Cette vision valorise ainsi l'autonomie et l'auto-organisation des travailleur.ses, en mettant à distance des formes « assistancielles » décriées et souvent attribuées aux autres organisations syndicales, comme la CFDT.



Figure 10. Extrait de discussion dans le groupe Whatsapp « Infos Livreurs - CGT » le 13 mars 2025 à la suite d'un appel à rassemblement le 18 mars 2025 lancé par Union indépendants (CFDT).

Par ailleurs, il rappelle régulièrement l'utilité de la grève, alors que les livreur.ses débattent fréquemment sur des espaces virtuels de méthodes alternatives à celle-ci, jugées plus efficaces. Alors que des livreur.ses proposent de refuser toutes les commandes, d'entamer des négociations avec la plateforme, de faire appel aux client.es ou encore de se rassembler sur des places, Yann rappelle la centralité de la grève comme outil de lutte visant à instaurer un rapport de force. Il dépeint également l'organisation syndicale comme acteur indispensable à la mise en œuvre de ce processus, comme lorsqu'il invective un livreur qui considère que « se syndiquer ne sert à rien ».



Figure 11. Extrait de discussion dans le groupe Whatsapp « Infos Livreurs - CGT »

La centralité de la pratique gréviste est donc porteuse d'ambivalence : qu'elle soit « spontanée », hors des organisations, ou au contraire considérée comme étant l'apanage des organisations syndicales, la grève est fréquemment questionnée dans son efficacité. Sa « centralité », loin d'être acquise pour toutes, reste non seulement le fruit d'un travail de la part des divers entrepreneurs de mobilisations, mais aussi un travail multiforme, tant ces derniers ne partagent pas la même conception de la grève. Si le refus de commande peut être assimilé à une grève, d'autres considèrent qu'il doit nécessairement être assorti de « piquets », voire de blocages de restaurants, afin de permettre une plus grande visibilité et d'entraîner d'autres acteurs dans l'action. L'appel d'Union indépendants du 18 mars 2025 – dont Yann considère qu'il ne s'agit pas d'un appel à la grève – peut en réalité être assimilé à celle-ci. À Lille, où j'avais pu observer le rassemblement (voir Annexe 4), les livreur.ses sont ainsi enjoins à refuser les commandes. Plusieurs d'entre elles et eux se laissent convaincre, malgré le faible nombre de personnes présentes au rassemblement et la courte durée de leur « déconnexion », qui peut être assimilée à une forme de refus de travail.

Finalement, le secteur de la livraison est quasi immédiatement traversé par des grèves « spontanées » qui accompagnent les politiques tarifaires des plateformes ; les mobilisations sont donc moins « improbables » (puisque fréquentes) qu'inattendues. Si, dans la livraison, les militant.es syndicaux.ales ont tenté d'accompagner et de maintenir ce haut niveau de

conflictualité, le secteur du jeu vidéo semble lui davantage déconflictualisé. La grève chez Eugen systems apparaît en effet plus « exceptionnelle » et se distingue par son fort impact dans la construction du répertoire d'action syndical.

La centralité de la grève dans le répertoire d'action collective et la socialisation au conflit des militant.es de ces jeunes organisations semblent construire des formes contestataires de syndicalisme. Les formes prises par l'action collective déterminent-elles pour autant les formes organisationnelles prises par ces organisations ? Une fois les organisations créées, comment se pérennisent-elles ? De quelle manière se structurent ces nouveaux champs syndicaux, où cohabitent différents acteurs ?

II. Un syndicalisme qui remet en cause les formes traditionnelles du syndicalisme industriel ?

La question de l'autonomie au travail, on l'a vu, est centrale dans les secteurs de l'économie digitale, puisqu'elle est autant imposée que revendiquée par les travailleur.ses, à la fois du côté des cadres qualifiés et des micro-entrepreneurs. De même, les formes organisationnelles choisies par les militant.es pour pérenniser les mobilisations sont largement autonomes. Que ce soit le STJV ou le CLAP, les premières structures organisant les luttes sont des organisations qui revendiquent leur autonomie et qui entendent se distinguer des organisations confédérées. Le STJV développe ainsi une conception de la défense de ses intérêts professionnels centrée autour de la « passion » propre à leur cause professionnelle. Le CLAP peut jouer de réseaux militants diversifiés, mobilisables de manière évolutive selon l'état de la contestation sociale, tout en adaptant les revendications aux évolutions des intérêts d'une main-d'œuvre fluctuante.

Si cette autonomie peut être une ressource pour mobiliser rapidement et avec des modes d'action « renouvelés », les organisations autonomes restent largement dépendantes des ressources institutionnelles auxquelles elles ont accès, notamment en termes de représentation. Dans le cas d'ASSO, syndicat initialement autonome des travailleur.ses du secteur associatif, Camille Dupuy explique que ses fondateur.ices ont finalement adopté la forme syndicale car il s'agissait de la forme la plus apte à engager un travail institutionnel de représentation et de défense des intérêts des salarié.es. Elle rappelle que « si le syndicat est un espace social de

représentation, il est également une structure juridique qui bénéficie de droits. » (Dupuy, 2021 : 102). Parallèlement, des organisations syndicales plus traditionnelles – à l’image de la CGT ou Solidaires – s’implantent dans ces secteurs, principalement avec une entrée par le droit. Des tentatives de rapprochements ont lieu mais se heurtent bien souvent à des dynamiques de concurrences, principalement tournées autour de la question de la représentativité des militant.es.

La représentation est cruciale dans ces secteurs où les travailleur.ses sont éloigné.es du syndicalisme ; cela témoigne du désajustement des organisations, tant dans leur capacité à s’implanter que dans les profils de leurs membres par rapport à celles et ceux qu’ils et elles entendent représenter. L’enjeu de la représentativité est d’autant plus fort qu’il ne va pas de soi. La précarité et l’absence de ressources, l’hétérogénéité des profils et l’exclusion du salariat chez les livreur.ses expliquent cette distance. Dans le jeu vidéo, la position de cadre et la rhétorique du « métier-passion » tendent à déconflictualiser les rapports de travail (2.1.).

Comme d’autres chercheur.ses, on ne constate pas que les formes les plus « autonomes » d’organisation sont les plus à même de s’adapter aux contraintes productives et de « représenter » ces travailleur.ses atypiques (Abdelnour *et al.*, 2019). On observe plutôt des processus d’adaptation aux particularités des secteurs au sein de toutes les organisations rencontrées sur mon terrain. La forme de l’organisation détermine moins les formes de l’action collective que les profils et les trajectoires de ses militant.es.

Les dispositions politiques des militant.es les poussent à s’investir dans la constitution d’une identité collective commune aux travailleur.ses, au nom de la défense du salariat dans son ensemble. Les militant.es refusent des formes de « corporatisme » en défendant, du côté des livreur.ses, leur assimilation (notamment juridique) aux salarié.es et en tentant de « désexceptionnaliser » leur cas. Du côté des développeur.ses, ils et elles investissent les institutions salariales contre la gestion domestique des relations de travail par le patronat, et rappellent le caractère laborieux d’une activité souvent assimilée à du loisir.

La « cause salariale » semble l’emporter sur les volontés d’autonomie, comprise à la fois comme synonyme de renouvellement du répertoire d’action hors des cadres syndicaux traditionnels et comme mise à distance du modèle syndical confédéral. En effet, les structures qui parviennent à se stabiliser dans le champ sont soit les organisations traditionnelles capables de mettre à disposition des ressources, soit celles qui adoptent des formes traditionnelles de

défense des salarié.es. Qu'elles soient autonomes ou non, les organisations mettent en œuvre des tentatives unifiantes de représenter « tout le salariat », ce qui passe notamment par la production d'un discours politique autour de l'utilité sociale de l'activité exercée, tout en défendant « toutes les travailleur.ses » dans leur diversité. Les stratégies syndicales se heurtent cependant aux normes professionnelles ou aux attentes de groupes spécifiques dont les membres sont socialement éloignés (2.2.).

II.1. Le choix de l'autonomie, une ressource dans l'espace des mobilisations ?

L'ambivalence de la notion d'autonomie renvoie aux rapports plus ou moins distants au syndicalisme. L'autonomie se retrouve à la fois dans la possibilité de formuler seuls ses revendications, dans une autonomie statutaire hors du modèle confédéral ou comme autonomie politique. Le premier sens renvoie à l'envie de construire une organisation isomorphe des sociabilités professionnelles et en accord avec le sens que l'on donne au travail. Le second recouvre aussi cette volonté d'indépendance programmatique en répondant à la peur de se voir imposer des directives « d'en haut ». Cette volonté peut être le fruit d'une défiance visant à mettre à distance « l'étiquette syndicale ». Le troisième sens est synonyme de mise à distance du politique, comme à FO (Yon, 2012) ou à l'Unsa (Farvaque, 2021), où l'identité syndicale passe par une distinction vis-à-vis du champ politique. Si on retrouve bien ces trois sens donnés à l'autonomie parmi les travailleur.ses organisé.es, l'autonomie peut aussi être le fruit d'une stratégie de distinction par des militant.es politisé.es soucieux.ses de se distinguer des organisations syndicales traditionnelles (2.1.1). Cependant, cette autonomie se heurte bien souvent à l'absence de ressources, qui impose de créer des liens avec des organisations syndicales préexistantes, d'autant plus lorsque les militant.es sont issus de réseaux politiques leur donnant accès à des sphères syndicales traditionnelles. La concurrence qui s'installe au sein d'un espace syndical peu pourvu en ressources institutionnelles – celui de la livraison – empêche cependant que des coopérations se pérennisent et favorise les organisations traditionnelles (2.1.2).

II.1.1. Façonner le syndicalisme à son image : l'autonomie contre les syndicats

L'autonomie syndicale ne se retrouve pas seulement parmi les collectifs ou les syndicats officiellement autonomes ; si le CLAP et le STJV ne sont pas rattachés à une confédération ou

à une union, les syndicats officiellement affiliés à une structure interprofessionnelle n'en sont pas pour le moins « autonomes ». La complexité de cette notion est à l'image des différents sens que les acteurs lui donnent : la volonté d'autonomie se retrouve de manière très majoritaire dans les témoignages des enquêté.es, sans que toutes en aient la même compréhension.

Les sociologues qui se sont attaché.es à décrire le fonctionnement interne de la CGT ont depuis longtemps montré qu'il s'agissait moins d'une structure monolithique et verticale que d'une « anarchie plus ou moins organisée » (Piotet, 2009). Au sein de la confédération, les militant.es respectent et appliquent peu les décisions de congrès, et les structures confédérées entretiennent des liens relâchés entre elles. L'autonomie des syndicats est au cœur du principe de la CGT et ses adhérent.es sont attaché.es à ce principe, qui leur permet de prendre en compte les réalités de leurs collègues. Des formes d'expérimentations syndicales sont régulièrement mises en place (Bérout, Chartier, Dupuy, Kahmann, Yon, 2018) ; elles prennent les traits d'« alter-syndicalisme » ou sont portées au sein des structures, comme dans les comités jeunes de la CGT. Les jeunes travailleur.ses à l'initiative de ces expérimentations sont généralement sans expérience préalable et adoptent la forme syndicale car elle serait la seule à même de défendre les travailleur.ses. Leur choix se traduit par la création d'un nouveau syndicat, plutôt que par l'enrôlement dans les syndicats de branche existants.

À l'image d'ASSO, syndicat autonome des travailleur.ses de l'associatif créé en 2010, qui se rattache finalement à l'Union Solidaires, les livreur.ses et les développeur.ses de jeu vidéo façonnent des structures syndicales à leur image. Pour Sophie Bérout, Fanny Chartier, Camille Dupuy, Marcus Kahmann et Karel Yon (2018), ces expériences de création progressive de nouvelles structures permettent de définir des modes de fonctionnement adaptés à leurs expériences professionnelles et à leur conception du syndicalisme. Cette conception ne paraît cependant pas déterminée par l'incorporation des discours antisyndicaux du côté de ces jeunes militant.es ; les formes prises par les organisations sont le produit de configurations spécifiques, qui ne dépendent pas nécessairement d'attentes partagées mais davantage de la composition des membres et des contextes concrets dans lesquels sont créées ces structures.

À cet égard, le syndicat CGT des coursier.es à vélo de Gironde fondé par Arnaud a bien plus de similarités avec le CLAP qu'avec le syndicat CGT des Livreurs à deux roues de Lyon. Ce dernier, animé par Yann, dont on a déjà décrit l'incorporation de l'*habitus* cégétiste, présente un modèle de structuration respectueux des statuts (avec une création officielle à l'issue d'un

congrès, une remontée annuelle des cotisations, l'élection d'un secrétaire et d'un trésorier) et des liens sont faits avec l'UL du 7-8 et l'UD du Rhône, principalement par le biais de Yann. À Bordeaux, les membres du syndicat maintiennent davantage un rapport d'extériorité à la CGT, et notamment à l'UD, à laquelle ils et elles sont rattaché.es. La première rencontre entre les coursier.es mobilisé.es et la CGT semble avoir simplement acté la mise à disposition d'une salle, en l'occurrence à la Bourse du travail, dans laquelle il serait possible de se réunir, comme le raconte Arnaud :

« J'arrive pendant une réunion et puis ils écoutent ce que j'ai à dire sur le travail de coursier, ils disaient que justement ils voulaient investir le milieu des indépendants et ils me disent que je peux organiser quand je veux les réunions à la CGT, imprimer les tracts à la CGT, et c'est comme ça que je commence à organiser avec d'autres copains des réunions à la CGT. Sans être un syndicat. Et voilà donc c'est ça en fait, on organise des réunions. » (Entretien avec Arnaud, coursier salarié de Coursier bordelais, ancien livreur de plateforme, secrétaire du syndicat CGT des Coursiers à vélo de Gironde, à Bordeaux le 11/04/2019).

Loïc, un permanent de l'UD chargé du secteur revendicatif, ancien postier sensible à la question de l'ubérisation du fait de l'expérience de privatisation de La Poste et de l'arrivée des plateformes dans les livraisons postales²⁰⁹, supervise alors la constitution du premier syndicat de livreur.ses. À ce moment, en 2017, en l'absence de fédérations efficaces et organisées, le syndicat est rattaché à l'UD Gironde, car il est « à cheval sur deux fédérations » jugées inefficaces :

« Non y a pas de ... les syndicats des transports, on n'est pas très bien organisés, on a pas de syndicat au niveau, aujourd'hui ... et le syndicat du commerce s'est pas spécialement intéressé aux ... y a un syndicat départemental du commerce, mais bon, pff, ça les a pas ... donc c'est pour ça qu'ils ont été pris en charge par l'Union départementale. » (Entretien avec Loïc, 57 ans, responsable du secteur revendicatif et permanent de l'UD CGT Gironde, Bordeaux, le 13/05/2019).

Loïc insiste pendant notre entretien sur la liberté laissée aux livreur.ses de s'organiser comme ils le souhaitent. Tout au long de l'entretien, il répète que « les revendications, c'est eux

²⁰⁹ Une plateforme de livraison, Stuart, est détenue à 100% d'actifs par Geopost, elle-même filiale du groupe La Poste depuis 2017.

qui les définissent ». Il reformule lui-même les volontés des coursier.es, montrant qu'il les a intégrées alors même qu'elles sont éloignées du cadre revendicatif classique de l'organisation :

« La priorité, quand on discute avec eux, c'est pas spécialement le CDI. Parce que nous c'est vrai que, le, le Code du travail, le CDI c'est ... pour eux, leur priorité c'est de vivre de leur travail. [...] Pour lui, c'était la liberté. La liberté de travailler quand il voulait. De travailler à fond tous les week-ends, et puis le reste de la semaine, je travaille pas. »
(Entretien avec Loïc, 57 ans, responsable du secteur revendicatif et permanent de l'UD CGT Gironde, Bordeaux, le 13/05/2019).

Ce rattachement en dehors d'une fédération, avec une UD disposée à leur fournir des moyens de manière peu formalisée, maintient les livreur.ses à distance de l'organisation et de la culture syndicale. Ce sont des syndicalistes « à part » qui, parce qu'ils n'entrent pas complètement dans les structures traditionnelles du salariat, sont traité.es de manière différenciée par les responsables de l'organisation. Du côté des livreur.ses, cette distinction est également formulée : *« Alors attention hein, syndicat coursiers, parce que si c'est syndicat CGT ici, j'ai pas fait toutes les manifs CGT bien sûr, mais juste celles pour les coursiers par contre »* explique Guillaume, qui n'est toujours pas officiellement membre du syndicat (il se dit mal organisé pour les « papiers ») mais qui participe aux actions et aux réunions. L'adhésion au syndicat des coursier.es n'implique donc en aucun cas une participation aux actions de la CGT en dehors de leur champ professionnel. On retrouve la figure du « mono-engagement syndical » des « usagers » que Jean-Gabriel Contamin et Roland Delacroix (2009) identifient parmi les adhérent.es de la CGT du Nord, dont le profil se distingue de celui des plus engagés. Ces dernier.es sont en effet plutôt d'origine populaire, plutôt issu.es de familles catholiques, non politisées et non-syndiquées, dans lesquelles on parle peu de politique.

Or, on l'a vu dans le chapitre précédent, ce profil correspond à la majorité des adhérent.es du syndicat, y compris ses fondateur.ices, tant en termes de trajectoires sociales assez précaires que de désintérêt à l'égard de la politique, ce qui s'est notamment traduit par une forte participation au mouvement des Gilets jaunes. Arnaud fait exception, du fait de ses capitaux économique, culturel et politique. À cet égard, sa position de médiateur, voire de traducteur entre les livreur.ses syndiqué.es et les militant.es syndicaux.ales n'est pas étonnante.

Si la faible participation des militant.es aux instances interprofessionnelles est loin d'être une exception à la CGT et que la distance aux instances au-delà de la section syndicale se

retrouve dans de nombreux syndicats d'entreprises (Giraud, 2024), les militant.es de l'UD ont la possibilité de solliciter directement les livreur.ses puisque le syndicat se réunit dans ses locaux. Les tentatives de « production du sens confédéral » (Yon, 2009) qui est imputée aux permanent.es syndicaux.ales entraînent des réactions de résistance. Sephora est très marquée par cette injonction – particulièrement en tant que femme – à participer aux actions de la CGT alors qu'elle prend régulièrement part à des réunions à la Bourse du travail :

« Il y avait un gros malaise en plus parce qu'au tout départ, on venait de créer la CGT, il y avait la journée des femmes un truc comme ça, elle [une permanente syndicale] était passée dans une de nos réunions, elle était là "ouais venez c'est hyper important" et elle m'avait limite forcée à y aller alors que j'étais là en mode "non non on n'a pas le temps". C'est pas parce que j'ai ouvert un syndicat affilié la CGT, que ça veut dire forcément que je vais devenir militante pour tous tes trucs, enfin laissez-moi tranquille quoi ». (Entretien avec Sephora, 23 ans, étudiante et livreuse, Bordeaux, le 14/05/2019).

Elle ne suppose pas une adhésion à l'organisation dans son ensemble, ni une identification à l'« identité CGT » :

« On s'est dit concrètement on est vraiment auto-organisés, autant faire comme si c'était réellement le cas. Autant montrer que c'est le cas. Donc moi non je me suis jamais senti appartenir à la CGT. » (Entretien avec Florent, 21 ans, étudiant et livreur, Bordeaux, le 10/04/2019).

Pour Alexis, ce sont deux entités différentes, notamment lorsqu'il s'agit de s'adresser aux livreur.ses, qui ignorent selon lui que le syndicat est rattaché à la CGT :

« Je fais partie d'un syndicat de coursiers, qui lui est rattaché à la CGT, c'est moins direct tu vois, c'est pas comme dire "je fais partie de la CGT", y a une image différente. Le syndicat des coursiers à vélo de la Gironde, personne connaît donc ça a une image autre (rires). D'ailleurs peu de gens savent que ce syndicat est rattaché à la CGT. » (Entretien avec Alexis, 25 ans, livreur chez Coursier bordelais, Bordeaux, le 11/04/2019).

Lorsqu'ils et elles mentionnent « la CGT », les syndiqué.es du SCVG-CGT font référence à l'UD Gironde ou à la confédération, mais jamais à leur syndicat. Ce point a d'ailleurs pu mener à des incompréhensions lors des entretiens, quand je les questionnais sur « le syndicat CGT », qui était compris de leur part comme étant l'Union départementale. Arnaud reconnaît que les livreur.ses ne s'identifient pas à la Confédération :

« Ouais ça c'est pas des cégétistes oui. Le syndicat est dans la CGT, on utilise les moyens de la CGT, moi je rappelle que c'est la CGT le syndicat, mais genre si t'interroges quelqu'un du syndicat, tu lui parles de la CGT il s'en fout. » (Entretien avec Arnaud, 30 ans, livreur chez Coursier bordelais, Bordeaux, le 11/04/2019).

Alexis, pour sa part, ne voit même pas l'utilité d'être affilié à la CGT. Il rejoint le syndicat une fois presque un an après sa formation pour aider Arnaud, avec lequel il avait déjà commencé à créer Coursiers bordelais :

« Je vois pas beaucoup plus d'intérêt qu'un groupe qui soit motivé, ou que ce soit rattaché à la CGT ou syndicat des coursiers ? Parce qu'en fait moi j'ai, moi je vois aucun intérêt autre que...autre que peut-être qu'on t'écoute plus. » (Entretien avec Alexis, 25 ans, livreur chez Coursier bordelais, Bordeaux, le 11/04/2019).

Sephora est la plus véhémente, puisqu'elle considère même qu'eux et la CGT n'ont rien en commun et ne souhaite pas entretenir de liens :

« On n'a juste rien à voir. On n'a complètement rien à voir. Ils ont jamais cherché à nous écouter à nous comprendre et quand tu les vois parler c'est des gens qui sont complètement différents de nous. » (Entretien avec Sephora, 23 ans, étudiante et livreuse, Bordeaux, le 14/05/2019).

Le syndicat CGT des coursiers à vélo de Gironde est donc, à sa création, compris par les différents acteurs syndicaux comme une entité distincte de l'Union départementale de Gironde et de la CGT en général. Le groupe formule seul ses revendications sans prendre appui sur les textes fondamentaux de la confédération. Ses membres ne connaissent pas son histoire et n'ont pas suivi les formations internes proposées par l'Union départementale permettant aux adhérent.es d'acquérir à la fois le « credo » et le « code » de l'organisation » (Piotet, 2009 : 18). L'insertion des militant.es issus des secteurs précarisés dans les structures professionnelles ou territoriales de leur organisation syndicale ne va généralement pas de soi (Berthonneau, 2020b) ; les livreur.ses n'y font pas exception. Des désajustements se sont notamment exprimés autour de la question du statut, comme en témoigne l'« affaire des retraités » (voir encadré 6).

Encadré 6. L' « affaire des retraités » : mécompréhensions entre l'UD CGT Gironde et le SCVG

Le récit d'un événement intervenu au début de la création du syndicat CGT des coursiers à vélo de Gironde s'est retrouvé dans de nombreux entretiens ; tant du côté des livreur.ses que du permanent syndical de l'UD Gironde en charge de leur suivi. Ils sont trois à l'avoir spontanément mentionné : il s'agit d'une manifestation appelée par le SCVG, l'une des premières, à laquelle un groupe de syndicalistes CGT retraité.es ont participé, en signe de soutien, important leurs slogans. La divergence de ces deux récits (ceux, concordant, de Sephora et Arnaud, et celui de Loïc) illustre le décalage dans l'expérience de cette « convergence » entre retraité.es et livreur.ses.

« Un de nos premiers rassemblements publics donc y avait la CGT “ouais c'est bien on enverra quelques personnes comme ça on discute”. Ils ont envoyé 30-40 retraité.es qui avaient une réunion à côté pas longtemps avant quoi. Ils sont arrivés en criant “salarial, salarial, vous êtes des exploités, vous êtes nos nouveaux esclaves”. Et genre mais “t'es qui toi pour dire que je suis un esclave ?”. Donc j'ai dit à la CGT de se calmer avec ça » (Arnaud).

« Du coup on avait Loïc, qui aime bien brasser dans le vent, qui ne te donnera pas de vraie réponse et qui surtout au départ, ils ont imposé leur vision du militantisme et ça nous avait flingués de ouf (rire). C'est-à-dire qu'un jour, la première action qu'on avait faite, c'est qu'on avait voulu se présenter aux coursiers et on était venu à la place Lafargue. Et on voulait leur montrer qu'on était là et qu'on avait le désir de vouloir les représenter et qu'ils devaient venir, enfin qu'ils pouvaient venir nous parler s'ils le souhaitaient pour chercher un moyen pour pouvoir faire remonter les choses plus efficacement que directement avec le bureau qui vous envoie balader, en gros, joue de la flûte. Et du coup on a Loïc et cette dame, j'ai oublié son nom c'est trop dommage. Et cette dame qui ont parlé au nom de la CGT, t'es au courant ? Et qui ont dit qu'il y avait un truc et ils ont tous débarqué. Ça a fait fuir tous les coursiers. Et on est passés, enfin je sais pas nous, en tout cas entre nous les coursiers, les médias, de l'extérieur, y avait beaucoup de monde, mais pour les coursiers, pour eux on était des rigolos. C'est quoi ce défilé, c'est quoi ça ? Du coup au départ ils ont beaucoup gaffé, en imposant leur vision de notre combat et ils ne nous laissaient pas parler nous-même ». (Sephora).

« On essaye de se mettre à leur disposition. Je me souviens, y avait eu un congrès des retraité.es là, national, et y avait un rassemblement qui était prévu, des coursiers à vélo, sur une petite place. Et là, on annonce ça pendant le congrès et les retraité.es ils disent “eh bah on va y aller, on va les accueillir. On va y aller, les petits jeunes, allez, là !”. Et les petits jeunes étaient un peu surpris, parce qu'ils

disaient “ouais, mais faut revendiquer un CDI, faut revendiquer un salaire” et finalement, c’est pas ce qu’ils attendaient, ce qu’ils attendaient c’était de vivre de leur travail, et pas leur dire “non, tu dois faire ça et ça !”. Et nous c’est l’approche qu’on a eue avec eux, qui leur a plu de ce côté-là, parce qu’on aurait pu leur dire “c’est ça qu’il faut que tu revendiques, c’est ça, c’est ça, c’est ça !”. On a eu, finalement on s’est aperçu, avec bonne surprise que, finalement dans les revendications qu’ils portaient, bah ça se rejoignait. » (Loïc).

Cette distance initiale perdure puisqu’après le départ d’Arnaud, en 2023, Grégory, le nouveau secrétaire général du syndicat (lui aussi salarié de Coursiers bordelais) est très éloigné de l’organisation. Alors que son père était un postier syndiqué, et qu’il vient d’une famille communiste, il se reconnaît peu dans cet héritage familial – dont on peut supposer qu’il a pourtant été l’un des déterminants de son accès à cette position – et affiche une méconnaissance du champ syndical. Il affirme par ailleurs porter un faible intérêt à la défense de ses collègues et avoir des difficultés à mettre en œuvre une activité syndicale concrète. Il ne se pense pas légitime à endosser le rôle de secrétaire du syndicat, son adhésion tenant davantage du don/contre-don que d’une envie de s’impliquer syndicalement. Grégory a rejoint le syndicat à la suite de sa participation en tant que partie civile au procès pénal contre Deliveroo, au départ pour des raisons financières, car la CGT, en tant que partie prenante du procès, proposait alors de prendre en charge les frais juridiques de ses adhérent.es. Il explique ainsi que son adhésion s’est faite par reconnaissance et qu’il s’est retrouvé élu faute d’adhérent.es restant.es après le départ d’Arnaud :

« Moi, ça ne me dérange pas de faire partie de la CGT, mais plus ou moins pour remercier, je vais prendre de la cotisation à la CGT. Et c’est comme ça que je suis rentré là-bas. Je ne suis pas du tout militant et sauf que deux mois plus tard, Arnaud se barre et moi je pensais que c’était Anthony – je ne sais pas si tu vois qui c’est Anthony – qui allait prendre la suite, sauf que Anthony il n’a jamais payé de cotisation. Donc il ne voulait pas et il a créé une boîte qui est uberisée en fait malheureusement et du coup ça l’a éliminé. Et du coup on était à la réunion et quand ils ont commencé à parler de la succession d’Arnaud, ils m’ont tous regardé. Oh, merde ! » (Entretien avec Grégory, 33 ans, livreur chez Coursier bordelais, Bordeaux, le 12/07/2022).

Ils sont cinq lors de cette première réunion, à laquelle il participe, mais trois d’entre eux (dont Arnaud) quittent Bordeaux, et lui considère que le dernier membre encore présent « *était au syndicat pour l’apéro* ». Là encore, c’est le très faible nombre d’adhérent.es qui permet à

des individus peu familiers du syndicalisme, voire peu investis, d'obtenir des mandats syndicaux, comme c'est souvent le cas dans des espaces faiblement syndiqués (Giraud, 2024). Cette distance peut aussi s'expliquer par les modes de recrutement du syndicat. Après son départ des plateformes, Arnaud lie le destin du SCVG-CGT à celui de la coopérative qu'il vient de créer, Coursiers bordelais. Les profils des livreur.ses coopérateur.ices sont peu politisés ou, quand ils le sont, principalement par des questions liées à l'écologie ou à la consommation éthique (Aunis, Stevens, 2021b).

Par ailleurs, ils sont souvent issus de réseaux d'amateur.ices de cyclisme et entretiennent un rapport élitiste à l'activité (Lebas, 2019). La plupart des membres du SCVG travaillent pour Coursier bordelais (et inversement, la coopérative recrutant des membres du syndicat), montrant ainsi que ce réseau de recrutement parasyndical par la coopérative alimente un rapport distancié au syndicalisme et s'avère favorable à des formes entrepreneuriales d'action collective. Finalement, ces livreur.ses ont beau ne pas être des « salarié.es comme les autres », ils ont un rapport d'extériorité et de distance au syndicalisme qu'on retrouve de manière ordinaire parmi les salarié.es. Pour eux, l'autonomie n'est pas tant un principe politique qu'un réflexe visant à maintenir une forme de contrôle sur ce qui les concerne (Giraud, 2024).

Paradoxalement, dans le jeu vidéo, ce sont des militant.es très politisé.es et attaché.es au syndicalisme qui font le choix de l'autonomie. Les choix organisationnels ne sont pas tant liés aux secteurs, qui détermineraient mécaniquement les formes de l'action collective, mais aux profils des militant.es. L'autonomie est, pour les membres du STJV, un choix politique de manière analogue aux militant.es du CLAP. Ce choix est également lié à la manière dont s'est construit le STJV, puisque le refus de s'affilier à une confédération interprofessionnelle illustre comment les membres fondateurs du STJV ont connu des formes de « débrouille » et ont incorporé des savoirs autodidactes dans le processus de construction du syndicat. Le fait de « partir de zéro » permettrait de maintenir une radicalité empêchée par les autres organisations syndicales et d'expérimenter des formes novatrices de syndicalisme, tout en adaptant les formes de la grève aux contraintes productives. Alors qu'il vient de contribuer à la création du premier syndicat de l'industrie, Nathan présente la décision de ne pas rejoindre une confédération comme une stratégie de distinction, notamment vis-à-vis d'appareils jugés autoritaires :

« On se disait : comment on fait pour arriver avec un changement de paradigme aussi brutal, parce qu'on arrive et, ça y est, il y a un syndicat ? C'est un gros changement quoi.

Et comment t'arrives comme ça, en essayant de dire : il y a un nouveau truc qui arrive, n'aie pas peur, tu peux te pointer ? Et en même temps, on ne veut pas non plus renoncer à la radicalité. C'est-à-dire qu'on n'a pas l'intention d'y aller avec le dos de la cuillère sur le côté radical, donc du coup on s'est dit "il va falloir être habile, donc qu'est-ce qu'on a fait ?". On s'est mis en noir et rouge sur notre logo, ce qui veut dire que des gens politisés comprennent tout de suite ce que ça veut dire, et à côté de ça on se dit "OK, on va faire un truc non affilié", qui aura donc le double intérêt de pas arriver avec un élément qui puisse être dissuasif ou repoussoir pour des gens qui ont des fantasmes. Qu'on puisse leur dire : "écoutez, ça va être une page blanche et on va l'écrire avec tout le monde". En sachant aussi que nous, de notre côté, à un moment donné, on partira pas de 0 parce que aussi, on a depuis le début l'intention de donner une éducation aux gens qui nous rejoignent et de leur expliquer notamment ce que c'est que le mouvement syndical et pourquoi et comment il s'est organisé et pourquoi et comment il a pris les formes qu'il a adoptées. Tout en ayant la possibilité de dire "on sait aussi qu'il y a un héritage autoritaire, un héritage soviétique à gauche qui fait aussi qu'il y a des appareils qui sont parfois un peu monolithiques et réfractaires à s'adapter", à trouver des nouvelles modalités de lutte qui sont capables d'inverser, on va dire, peut-être la tendance qu'a pris le mouvement syndical, qui est sur le repli et sur la défensive. » (Entretien avec Nathan, 32 ans, game designer, à Paris le 1/06/2021).

L'absence de tradition syndicale est envisagée plutôt comme une ressource et non comme une entrave. La connaissance des enjeux propres au secteur du jeu vidéo justifie l'autonomie du STJV, qui se distingue ainsi des syndicats confédérés comme Solidaires informatique. En effet, le STJV fait le choix de regrouper toutes les travailleur.ses de l'industrie du jeu vidéo, quel que soit leur statut ou leur métier. Pour définir ce qu'est un.e travailleur.se du jeu vidéo, les membres du STJV écrivent dans leurs statuts : « sont compris.es comme travailleuses celles qui par leur travail permettent l'existence de la création vidéo ludique, tous.les les salarié.es, créateurices indépendant.es, chomeureuses, étudiant.es, chercheuses, enseignant.es ou membres de sociétés coopératives de production (liste non exhaustive) ». Ils et elles précisent « ne sont pas comprises dans cette définition les personnes vivant de la location de la force de travail d'autrui²¹⁰. » On retrouve également ici une définition de l'identité

²¹⁰ Le *Game Workers Unite* s'inscrit dans la même logique. Jamie Woodcock écrit : "Le *Game Workers Unite* accueille quiconque est impliqué dans la création de jeux vidéo, tant qu'ils n'ont pas de compétences en termes de recrutement et de licenciements. » («*The GWU welcomes anyone who is 'involved in the creation of video games', as long as they do not have hiring/firing powers* », traduction personnelle) (Woodcock, 2020b).

de travailleur.se « classiste » construite en opposition au patronat : c'est le fait de vendre sa force de travail qui définit le périmètre des personnes éligibles à la syndicalisation²¹¹. Si cette description antagoniste du syndicalisme est courante (Berthonneau, 2020a ; Yon, 2009), le fait de rassembler au-delà de l'entreprise ou de la branche – en syndiquant les journalistes ou les chercheur.ses ayant pour objet le jeu vidéo par exemple – remet en cause les bases institutionnelles sur lesquelles repose traditionnellement le syndicalisme (Bérourd, Dupuy, Kahmann, Yon, 2018).

Solidaires informatique, pour sa part, syndique sur une base industrielle, mais à un niveau plus large (les entreprises d'informatique) ainsi que sur une base de métiers (les travailleur.ses de l'informatique dans d'autres secteurs d'activité). Si elle est présentée sur le mode de l'évidence, la décision de rester hors du modèle confédéral ne l'a pas toujours été : les membres fondateurs ont en effet envisagé, à leurs débuts, de s'affilier à l'Union syndicale Solidaires pour intégrer Solidaires informatique. Mais leur conception divergente du champ de syndicalisation et leurs intérêts militants déterminent le choix du STJV de rester indépendant :

« On s'était rapprochés de Solidaires pour poser des questions, avant de faire notre choix quoi. Et à Solidaires, il y a Solidaires informatique et le message qu'on a reçu, c'est que le jeu vidéo ça rentrait dans l'informatique. Je comprends d'où ça vient, mais nous on n'était pas d'accord avec ça, notamment parce que, bien qu'on travaille sur ordinateur, bien qu'une grosse partie aient des métiers techniques, de programmation, etc., il y en a qui le sont pas du tout et qui ont des problématiques différentes. Par exemple, il y a beaucoup de gens qui font des métiers artistiques ou créatifs, il y a des gens qui font du scénario, de la narration, il y a des gens qui font de l'audio, des trucs comme ça. Mais nous on considère que c'est des métiers qui appartiennent au jeu vidéo, que ça a du sens de grouper les métiers du jeu vidéo dans leur ensemble et du coup ça ne convenait pas

²¹¹ Sur le site internet du STJV, une section de la FAQ intitulée « C'est quoi un syndicat ? » décrit très longuement ce qu'est le travail, la production ainsi que le domaine d'action du syndicalisme. Dans la partie « Qui sont les travailleur.ses », ses auteur.ices défendent une conception large du travail (re)productif en écrivant : « Le terme "travailleur.se" désigne toute personne que l'organisation économique capitaliste force à effectuer du travail, quel qu'en soit la forme et quelle que soit leur capacité réelle à travailler. Cela regroupe donc les personnes dites "au foyer" qui s'occupent des enfants, les bénévoles dans les associations, les militant.es d'organisations politiques, les artistes et créateurices de contenu, mais aussi les chômeur.ses qui subissent des pressions permanentes au retour à l'emploi, les personnes handicapé.es qui doivent justifier de manière intrusive pour leur vie privée leur incapacité à travailler sans aucune garantie qu'elle soit reconnue, et tant d'autres. ». Source : « C'est quoi un syndicat ? » 2023. STJV. <https://www.stjv.fr/2023/01/cest-quoi-un-syndicat/> (8 juin 2025).

notamment aux gens qui font ces métiers de se dire “on va aller dans un truc informatique”. Donc ça c’est un des trucs qui a fait qu’on a choisi d’aller dans un syndicat indépendant par exemple. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

On retrouve ici une dynamique comparable à celle observée par Camille Dupuy (2021) au moment de la création du syndicat ASSO : au départ indépendant, le syndicat se rapproche de l’Union syndicale Solidaires. Alors même qu’il ne suit pas les contours d’une base industrielle ou de métier mais organise les travailleurs.es selon la structure employeuse et que d’autres syndicats recouvrent ce champ de syndicalisation comme Sud Santé-Sociaux. Cette structuration singulière dans le champ syndical est issue d’une volonté de mettre en avant les spécificités des travailleur.ses associatif.ves.

De même, le STJV, qui désigne la « communauté pertinente de l’action collective » (Segrestin, 1980) comme l’ensemble des travailleur.ses (salarié.es ou non) dont l’activité a un lien avec les jeux vidéo, consacre le jeu vidéocomme un secteur à part entière. La « connexité professionnelle » (Barbet, 1991 : 23) n’est pas liée à un employeur, une branche ou un métier, mais à l’objet produit et aux spécificités liées à sa production, tant au regard de la complexité du procès de travail que des logiques du marché, ou encore d’une pratique culturelle partagée²¹². À propos d’ASSO, Camille Dupuy écrit qu’« en posant le principe que les travailleur.ses associatif.ves partagent une communauté professionnelle et de problématiques spécifiques, ils et elles défendent en creux l’idée qu’aucun autre syndicat ne peut les représenter, disqualifiant la pertinence des structures existantes. » (Dupuy, 2021 : 112). La création d’un nouveau syndicat – au lieu de rejoindre la branche d’un syndicat existant – est donc justifiée par cette « exceptionnalité » du secteur du jeu vidéo, dont on verra qu’elle est contestée par les militants de Solidaires informatique.

En Angleterre, le *Game Workers Unite* a refusé de s’affilier à syndicat majoritaire du *Trade Union Congress* (TUC) pour la même raison, puisque les responsables leur imposaient

²¹² On pense ici aux journalistes ou aux streamers qui ne participent pas à la production du jeu vidéo mais au travail culturel post-production consistant à relayer, critiquer ou tester le produit fini.

de renoncer à leur identité visuelle²¹³ (Woodcock, 2020b). Cette stratégie s'avère payante puisque le STJV regroupe bien plus de membres que Solidaires informatique²¹⁴ ; comme pour le secteur associatif, ce champ de syndicalisation spécifique se révèle également être « une stratégie de conquête et de diversification du vivier de recrutement en permettant de recruter dans une diversité de champs. » (Dupuy, 2021 : 113). Plusieurs membres du STJV me confient avoir entendu parler du STJV en faisant des recherches sur internet avec les mots-clés « jeux vidéo » qui, une fois accolés au terme « syndicat », font immédiatement apparaître le STJV. Cette catégorie est donc également pertinente aux yeux des travailleur.ses, qui vont davantage se considérer comme des travailleur.ses du jeu vidéo que de l'informatique²¹⁵.

La structuration du STJV est nationale : si les adhérent.es peuvent participer à des Assemblées locales, l'adhésion se fait directement auprès du syndicat et le travail syndical est principalement effectué au sein des commissions. Ce fonctionnement est comparable à celui du GWU au Royaume-Uni, qui est un syndicat national fonctionnant avec des entités régionales et un comité national élu (Woodcock, 2020b), bien que le rôle joué par les commissions semble plus important en France, alors que ce sont les sections régionales qui ont un véritable poids au Royaume-Uni. Cela peut être dû à la plus faible implantation du GWU dans les entreprises, puisque ce syndicat est né « hors des lieux de travail »²¹⁶ (Woodcock, 2020b), à l'inverse donc

²¹³ Le maintien du « *branding* » est aussi un moyen d'afficher une unité avec les autres entités du GWU qui se sont implantées dans plusieurs pays. Le GWU s'affilie à l'*Independent Workers Union of Great Britain* (IWGB) car chaque branche est autonome et peut garder son nom (Woodcock, 2020b).

²¹⁴ Les organisations ne communiquent aucun chiffre, mais tous les acteurs rencontrés confirment cette inégalité et les membres des organisations revendiquent, côté STJV, « plus d'un millier » de membres, là où Solidaires informatique en évoque à peine « une centaine ».

²¹⁵ Cette affirmation reste à nuancer et est peu généralisable : elle dit surtout des choses du rapport des membres du STJV à la catégorie « jeux vidéo ». À l'inverse, parmi les membres de Solidaires informatique, c'est le mot-clé « informatique » qui a été recherché dans les moteurs de recherche. Xavier m'explique par exemple : « J'ai regardé "CGT informatique", "CNT informatique" et "Solidaires informatique" ». Il explique ensuite que c'est parce qu'il savait qu'aucun syndicat n'existait dans le jeu vidéo qu'il n'a pas cherché dans ce secteur spécifiquement, le STJV n'existant alors pas encore.

²¹⁶ Le *Game Workers Unite* se forme en mars 2018 à la suite d'une conférence professionnelle, la *Game Developers Conference* (GDC) à San Francisco où une conférence intitulée "*Union Now ? Pros, Cons, and Consequences of Unionization for Game Devs*" était proposée par les organisateurs de l'évènement, membres de l'*International Game Developers Association* (IGDA). Malgré l'orientation *a priori* hostile de la conférence, cette conférence a été l'occasion pour les travailleur.ses de différents pays – préalablement organisés en ligne *via* un groupe Facebook et Twitter – d'intervenir en faveur de la syndicalisation. La forte visibilité de l'évènement et la présence de nombreux.ses travailleur.ses a permis de créer un réseau qui nommé GWU et se doté d'un logo

membres du STJV, qui ont connu une activité syndicale à l'échelle d'Eugen systems et placent l'organisation territoriale au second plan. L'organisation à une échelle nationale, plutôt qu'au départ de l'entreprise, a l'avantage de permettre de contourner les craintes quant à la répression patronale qu'entraînerait un engagement syndical. Lorsqu'il était *organizer* au GWU, Jamie Woodcock raconte qu'il répondait à de nombreux messages d'employé.es s'interrogeant sur l'obligation de déclarer leur affiliation syndicale à son employeur.se ou si se syndiquer impliquait de devoir recruter des collègues sur son lieu de travail (Woodcock, 2020b). Les membres du STJV et de Solidaires informatique m'ont partagé les mêmes anecdotes venant de leurs collègues, inquiets du fait que se syndiquer impliquerait automatiquement « d'entrer dans une sorte de conflictualité ouverte sur leur lieu de travail » (Woodcock, 2020b : 526). Pour le chercheur-militant, ces questions qui peuvent paraître *a priori* naïves témoignent du fait que les salarié.es seraient prêt.es à adopter une attitude offensive sur leur lieu de travail, même si cette perspective est effrayante. Cela est également révélateur de l'atmosphère antisyndicale que maintient le patronat du secteur sur les lieux de travail.

Pour organiser cette activité nationale, au STJV, toutes les adhérent.es sont convié.es à une Assemblée générale annuelle, qui vote les textes d'orientations et le règlement, élit les membres du Comité d'animation et remplit un rôle d'animation et de porte-parolat pour l'organisation. Ce mode de structuration « autogestionnaire » est assez similaire à celui adopté par certains syndicats de l'Union syndicale Solidaires, parfois organisés sur une base nationale (comme ASSO) et qui donnent un rôle de coordinateur.ices aux représentant.es nationaux.ales élu.es. Il existe également des sections syndicales au niveau des entreprises, mais qui ne jouissent pas d'un pouvoir décisionnaire au sein de l'organisation. Cette structuration est, d'après les fondateur.ices, le résultat de discussions menées au moment de la rédaction des statuts autour de la forme la plus « démocratique » d'organisation, en cohérence donc avec leurs principes anarchistes. La référence historique à l'anarcho-syndicalisme, qui semble être le choix des fondateur.ices du syndicat, est appropriée par les membres plus récents pour expliquer cette norme autogestionnaire.

Lors de l'accueil des nouveaux membres à la fête du STJV, Nao, membre du Comité d'Animation du syndicat et étudiant à l'Ecole 42, présente le fonctionnement du syndicat. Il

spécifique. Des branches nationales du GWU ont ensuite été créées dans différents pays, notamment le Royaume-Uni, principalement avec l'aide d'*organizers*.

précise qu'« il y a quatre points primordiaux dans l'autogestion c'est : l'horizontalité, la démocratie directe, les mandats impératifs et l'anarcho-syndicalisme ». Anna complète en expliquant ce qu'est l'anarcho-syndicalisme :

« Anarcho-syndicalisme c'est un terme historique puisque la plupart des syndicats en France sont basés sur les principes de l'anarcho-syndicalisme, donc anarchisme c'est un mot qui a été un petit peu galvaudé ces dernières années, anarchisme c'est un mot qui est utilisé notamment comme synonyme de chaos alors qu'à la base c'est pas ça. L'anarchisme dans l'idée c'est justement ça : l'auto-organisation, l'auto-gestion, c'est les gens qui sont concernés s'organisent entre eux et ils rejettent toute forme de structure qui va imposer une forme de hiérarchie, de domination. Donc l'anarcho-syndicalisme ça veut dire basiquement qu'on prend pas d'ordres, tout simplement. »

Cette explication semble décharger cette tradition syndicale de son sens historique en lui donnant un caractère universel²¹⁷ et en l'adaptant aux impératifs contemporains de l'organisation en termes d'exigences démocratiques, voire égalitaires (« rejeter toute forme de domination »). Malgré son apparent anachronisme, la référence à l'anarcho-syndicalisme donne un sens puissant à la structuration interne du syndicat et suscite l'adhésion des participant.es. Là où Karel Yon (2009) observait chez FO une mobilisation « apolitique » de l'histoire du syndicalisme pour justifier l'indépendance du syndicat, la formation syndicale du STJV va, au contraire, mobiliser une histoire « révolutionnaire » comme symbole fédérateur.

²¹⁷ On peut en effet discuter la véracité historique de l'affirmation « la plupart des syndicats en France sont basés sur les principes de l'anarcho-syndicalisme ». Si certains considèrent la charte d'Amiens comme la consécration de l'influence de ce mouvement, on peut aussi constater qu'elle marque le début de son déclin (Julliard, 2006). Les chercheur.ses consacrent davantage le terme de « syndicalisme révolutionnaire » (Lipset, 1963) pour désigner cette « exception française » (Julliard, 1988), qui ne se réduit pas aux principes anarchistes mais davantage à une lecture en termes de lutte des classes. Par ailleurs, résumer l'autogestion à l'anarchisme semble être un parti pris réducteur, l'autogestion syndicale – notamment à la CFDT – s'imposant en dehors de courants anarchistes. Mais ce qui importe ici c'est moins la rigueur historique que la puissance symbolique que mobilise cette référence tirée du passé.

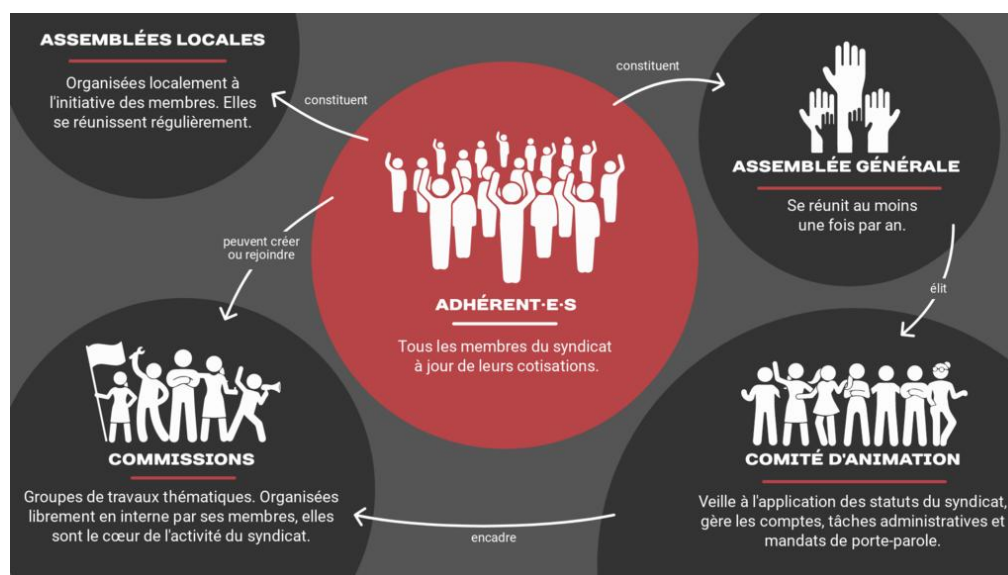


Figure 12. Schéma organisationnel du STJV fourni par un.e adhérent.e. Image reproduite avec l'autorisation du STJV.

Nathan explique également que le choix de l'autonomie est guidé par une volonté de distinction vis-à-vis du mouvement syndical traditionnel. Les militant.es du STJV ne souhaitent pas être accusé.es de participer à la dégradation du syndicalisme ; c'est pourquoi les militant.es rencontré.es insistent sur le fait qu'ils et elles ne souhaitent surtout pas tourner le dos à la tradition syndicale. Pour Nathan, le STJV doit « constituer un lieu d'expérimentation de la pratique syndicale, de nouvelles pratiques syndicales », tout en maintenant le lien avec les organisations existantes. La création du STJV servirait alors à pérenniser une tradition syndicale tout en l'adaptant à un univers professionnel récent :

« Nous par exemple, on n'a pas un bureau national machin qui va nous dire "oui mais non, là la réunion, ça se fait à la bourse du travail, dans telles conditions, c'est dans le règlement". Notre règlement, on le fabrique au fur et à mesure, en fait enfin avec notre démocratie interne et tout. Mais ça nous autorise en fait, à tenter des choses avec des nouvelles pratiques et des nouveaux outils, sans dire merde à ce qui existe. Genre oui la grève, les assemblées générales, les trucs comme ça, on en a toujours. Après la question, c'est aussi de se dire comment on peut faire avec la situation du monde et de la société aujourd'hui, comment on peut faire pour arriver à recréer des formes de lutte qui vont être efficaces et qui vont tenir la durée. Parce que c'est ça en fait, qui nous semble être important, c'est le côté "c'est un marathon, pas un sprint". » (Entretien avec Nathan, 32 ans, game designer, à Paris le 1/06/2021).

Lors de sa présentation de la stratégie du STJV pendant la fête célébrant les 5 ans du STJV, Julien, après avoir insisté sur la liberté que l'indépendance procure au STJV, appelle les adhérent.es à un esprit d'humilité et de complémentarité avec les autres organisations syndicales :

« Coopérer avec les autres syndicats, ça nous apprend pas mal de choses, parce que nous on est un peu des bébés syndicalistes quand même et donc, aller voir les grands frères et grandes sœurs bah c'est super enrichissant, mais on espère aussi leur apporter des choses dans le fait que nous on a notre pratique un peu plus libre et nouvelle sur certains aspects. » (Présentation de Julien, fête du STJV, le 08/05/2022, Montreuil.)

S'ils n'entretiennent pas eux-mêmes la défiance vis-à-vis des syndicats « classiques », les fondateurs du STJV ont anticipé sa prégnance parmi leurs collègues. Créer un nouveau syndicat permettrait ainsi de toucher davantage de personnes, notamment celles et ceux qui s'avèrent les plus éloigné.es du syndicalisme. Il s'agirait donc d'un choix de présentation de soi, stratégique en l'occurrence, plutôt qu'idéologique :

« Je pense qu'il y a du bon dans les deux choix qui s'offraient à nous, les deux options ont été étudiées avec autant de sérieux je pense. Mais le choix qu'on a fait finalement de...d'être indépendant, je dirais que le plus gros argument qu'il y avait pour ça, c'était de partir sur quelque chose de neuf sans image attachée, qui nous permette d'arriver à évoluer dans le jeu vidéo. Parce que comme je te disais, l'immense majorité sont, fin y a beaucoup beaucoup de gens dépolitisés, toutes les questions de travail, de conditions de travail, de syndicalisme c'est quasiment inexistant dans le jeu vidéo et il y a beaucoup de travail qui est fait par nos adversaires pour rendre "pas cool" les syndicats, évidemment. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

Cette anticipation de la critique antisyndicale attribuée au patronat est incorporée aux stratégies syndicales du STJV, avec la CGT comme figure repoussoir :

« Clairement nous on était à peu près sûrs, et je pense que ça reste quand même toujours vrai, que si on se ramène en mode "salut c'est la CGT du jeu vidéo", y a des gens, 'fin ça va être difficile de faire entendre des trucs auprès de beaucoup de gens qui pourraient peut-être écouter d'une oreille si c'est un truc qui est pas associé, à cause du matraquage général, comme "ah les mauvais syndicats". La CGT étant l'exemple le plus connu.» (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

L'autonomie répond également à un besoin d'indépendance, alimenté par la crainte d'être soumis aux volontés centralisatrices des confédérations syndicales, perçues comme très hiérarchisées. Julien questionne la « liberté d'action » qui leur serait accordée à la CGT ; selon lui, la non-affiliation permettrait ainsi de développer les stratégies de leur choix et de gagner en efficacité :

En fait on avait un peu peur qu'en rejoignant une fédération, on se retrouve avec des contraintes qui ne nous conviennent pas en fait. Ou qui ne nous permettent pas d'être efficaces dans le milieu du jeu vidéo ». (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

C'est donc à la fois au nom de leur socialisation politique – dont ils héritent des principes anarchistes et autogestionnaires – et par peur de reproduire les dérives des autres organisations syndicales que les membres du STJV expliquent leur mode de structuration. Par exemple, la fonction de porte-parole, comme tous les autres mandats, est tournante afin de « ne pas avoir de tête du STJV » me confie Julien. Cela passe notamment par un refus d'avoir des salarié.es permanent.es. Julien explique cette décision par la peur de voir se former une « bureaucratie syndicale » :

« [Le STJV] il a été créé notamment par des gens tendance anar', ça se retrouve pas mal dans les textes des statuts. Ça se retrouve pas mal dans le fonctionnement où y a eu pas mal de soin apporté à réduire autant que possible les positions de pouvoir au sein du syndicat, toujours leur imposer un mécanisme de contrôle ; le fait de s'interdire de salarier des gens pour le STJV c'est dans le but de... la volonté c'est de pas avoir de dérive où le syndicat se retrouverait à tenir des positions ou faire des choses qui seraient en faveur de son auto-entretien plus que du bénéfice des travailleurs et travailleuses, pas partir en bureaucratie. »

Des questionnements et des dynamiques assez similaires ont existé lors de la création du CLAP. Le choix de nommer le collectif « autonome » est dichotomique au CLAP : une partie de ses membres, qui a connu les mobilisations étudiantes et lycéennes contre la Loi Travail et qui a participé aux cortèges « autonomes », voit dans ce choix une manifestation de radicalité politique²¹⁸. Une autre partie le perçoit comme une manière de correspondre aux volontés

²¹⁸ Sur les mouvements autonomes, voir Guérin-Jollet, 2020 ; Robineau, 2022 ; Dupuis-Déri, 2004.

d'indépendance professionnelle des micro-entrepreneurs. Pour Gauthier et Fernand, cette valorisation de l'autonome se fait en cohérence avec leur héritage familial d'hostilité aux syndicats dans des familles valorisant le libéralisme économique, qui a façonné une conception « entrepreneuriale » de l'engagement. Si pour Eliot, il s'agit d'une « *private joke* sur la sphère militante gauchiste »²¹⁹, pour Fabrice, « *il ne faut pas prendre le nom “autonome” comme “toto”, “anarchiste” ; “autonome” en opposition à “indépendant”. J’ai pris “autonome” parce que je ne voulais pas prendre “indépendant”, parce qu’“indépendant” c’était déjà un mot qui était galvaudé quoi.* »²²⁰ Ces deux conceptions de l'autonomie, qui s'expliquent par les trajectoires et par les positionnements politiques divergents de ses membres, ont coexisté au sein du CLAP et ont conjointement nourri la volonté de ne pas dépendre d'une confédération syndicale. Cette indépendance est également stratégique, dans l'objectif de contourner des formes d'« anti-syndicalisme ».

Les chercheur.ses contemporaines ont montré que la faible syndicalisation, chez les jeunes notamment, est moins le résultat d'une défiance que d'une extériorité au syndicalisme, tant du fait d'un manque d'interactions que d'un décalage en termes d'attentes, lié à des facteurs structurels (Bérout, Dupuy, Kahmann, Yon, 2019a).

Pourtant, c'est aussi parce qu'ils anticipent cette aversion des livreur.ses, notamment face à la CGT, qui condense un ensemble de représentations négatives, que les militant.es du CLAP disent avoir choisi d'être un collectif. Fabrice m'explique, en 2019 : « on s'est appelés collectif parce qu'on ne voulait pas s'appeler syndicat hein. C'était un souhait, parce qu'on savait que le

²¹⁹ Cette auto-référencement politique se retrouvait même dans les drapeaux confectionnés par cette première génération du CLAP. Selon Eliot, cette identification politique permettait l'organisation d'une solidarité militante autour du collectif : « *Après je pense que très honnêtement, y avait aussi le côté un peu faire des private joke sur la sphère militante gauchiste. Enfin je sais que pendant un moment avec Oscar on avait réfléchi à s'appeler le Collectif des Coursiers Combatifs Parisiens pour faire CCCP comme l'URSS 'fin. Ça nous faisait marrer de faire des petites références, comment on dit, à l'imagerie gauchiste, à l'imagerie politique extrême gauche. Nos premiers drapeaux quand on allait en manif on prenait le drapeau de la Maknovtchina, tu vois, et du coup on avait juste remplacé la tête de mort par la tête de Deliveroo, enfin des références que seuls les gauchistes comprennent. Ce qui en vrai était plutôt pas mal parce que du coup quand on faisait des rassemblements de livreurs, de fait y avait des livreurs, mais y avait aussi plein de gens qui venaient pour soutenir, on recevait plein de messages “comment on peut faire pour vous aider pour la grève, est-ce qu'il y a une caisse de grève, est-ce qu'on peut donner de l'argent et tout”* ». (Entretien avec Eliot, 25 ans, ancien livreur et étudiant, Nanterre, le 8/04/2019).

²²⁰ Entretien avec Fabrice, le 13/03/2019.

syndicat, tout de suite on serait, on serait étiqueté moustachu, chasuble, mégaphone. »²²¹ On rejoint donc ici les constats autour des organisations de défense d'intérêts professionnels alternatives au syndicalisme affirmant que « se nommer “syndicat”, c'est faire le choix d'un statut mais aussi d'une représentation sociale comme espace militant, revendicatif et contestataire qui n'est pas neutre dans un espace professionnel » (Dupuy, 2021 : 98).

La forme « collectif » doit ainsi se comprendre comme un choix prophylactique, permettant de prévenir la stigmatisation et la mise à distance des syndicats en vigueur au sein de leur espace professionnel – du moins tel qu'ils et elles le perçoivent. Cette conception d'un milieu « antisyndical » semble en tout cas largement partagée. En effet, cette défiance est confirmée même par les militant.es les plus politisé.es, à l'image de Christopher, militant très actif du NPA, pour qui il existe « *une vraie réticence sur la forme traditionnelle du syndicalisme avec la CGT, les drapeaux, les chasubles, les merguez tu vois, s'il faut faire des clichés, et c'est quand même beaucoup qui avaient cette vision-là* ». La rhétorique de l'autonomie sert donc à structurer l'identité narrative du collectif, à la manière dont des syndicats comme Force Ouvrière usent de l'« indépendance » comme synonyme de neutralité politique (Yon, 2015).

La défiance se confond donc avec la méconnaissance, qui permet de comprendre la distance des livreurs au syndicalisme. Eliot observe par exemple que les coursier.es associent les syndicats aux partis politiques, dont ils craignent les stratégies de récupération politique :

« On se rendait quand même bien compte que les livreurs autour de nous ils étaient en mode “les syndicats, c'est de la merde” tu vois. Et que limite quand ils voyaient le tract, ‘fin quand on a fait la grève, ils voyaient le tract, ils le prenaient “ah trop cool”, puis ils le retournaient et ils étaient “pourquoi y a écrit CGT en bas, qu'est-ce qu'ils vont faire avec nous ?”. Parce qu'ils étaient en mode “ouais c'est des gens qui vont venir récupérer la lutte” en mode c'est un parti politique qui est là juste pour se faire des sous. » (Entretien avec Eliot, 21 ans, étudiant et livreur, Paris, le 8/04/2019).

Pour Gauthier, les organisations syndicales ne correspondraient pas à l'éthique entrepreneuriale, qui serait majoritaire parmi les coursier.es :

²²¹ Entretien avec Fabrice, 50 ans, ancien livreur et fondateur du CLAP, à Paris le 13/03/2019.

« Donc tu vas voir un coursier, le profil du coursier c'est un mec il veut consommer, il veut, enfin c'est la guêpe quoi, il veut faire de la thune rapidement, il pense qu'on est des entrepreneurs à l'américaine. Tu te fais de la thune rapidement, t'es ta propre société donc voilà, syndicat ça va pas du tout avec le côté "je fais du biff rapidos". » (Entretien avec Gauthier, 32 ans, livreur et lobbyiste, Paris, le 8/04/2019).

Cette description d'une forme de « culture antisyndicale » liée à l'intégration de valeurs méritocratiques et individualistes parmi leurs collègues est très présente parmi les membres du STJV et de Solidaires informatique. Comme on l'a déjà dit, la gestion domestique des relations professionnelles par le patronat entretient en effet une déconflictualisation des entreprises, marquées par la prégnance du « mythe entrepreneurial » en leur sein, qui structurerait le rapport des employé.es du jeu vidéo aux organisations syndicales. Ces travailleur.ses incarneraient ainsi un « salariat de confiance » (Bouffartigue, 2001) davantage disposé à résoudre les conflits par des relations de proximité avec la direction qu'à se tourner vers un syndicat. Les syndicalistes interprètent de leur côté cette distance comme étant le fruit d'une « dépolitisation ». L'indépendance serait donc, pour Ilan, une manière de s'y adapter :

« Mais est-ce que ce ne serait pas intéressant d'avoir une fédé etc. en fait pour le moment, si on n'a pas fait c'est parce que le milieu du jeu vidéo est très dépolitisé. Enfin, c'est débile parce que la dépolitisation ça n'existe pas mais en gros c'est une culture politique qui est très vide. Parce que c'est très consensuel et tout ça et du coup si t'arrives avec des drapeaux CGT ou Sud, ou tous les gros trucs reconnaissables, ou CNT... » (Entretien avec Ilan, 28 ans, game designer, Paris, le 25/09/2021).

L'autonomie permettrait donc de dépasser les formes de défiance face au syndicalisme qui existeraient parmi les travailleur.ses en général et parmi leurs collègues qui en sont particulièrement éloignés. En faisant le choix de mentionner spécifiquement dans leur nom les travailleur.ses ou l'industrie (Collectif des **Livreurs** Autonomes de Paris ; Syndicats des Travaillleur.ses du **Jeu vidéo**), les organisations non-fédérées restreignent le champ de leur activité et s'adressent de manière de façon ciblée aux travailleur.ses qu'elles entendent représenter. Mais l'autonomie et la volonté de se maintenir à distance du syndicalisme « traditionnel » se retrouvent également au sein des organisations confédérées. Solidaires est une organisation historiquement construite pour proposer un « autre syndicalisme » (Bérout, Thibault, 2021 ; Denis, Thibault, 2014) ; longtemps considérée comme « autonome » dans le champ du syndicalisme, la centrale fait plutôt office de syndicat « classique » dans l'espace syndical du

jeu vidéo, en comparaison au STJV. Pourtant, pour Francis, c'est l'image « rassurante » de Solidaires et donc l'absence de défiance qui a guidé le choix d'affiliation de la section d'entreprise, créée après la constitution d'une liste aux élections professionnelles et leur accession au CSE :

« Moi j'ai dit "moi je veux me syndiquer, tout seul ça ne servirait à rien, est-ce que d'autres sont intéressés ?" et j'ai dit "par contre moi je suis un peu gauchiste, ce serait plutôt CGT, Solidaires ou la CNT" et il se trouve que c'est plutôt l'image de la CGT et de la CNT qui ont fait que les gens ont choisi Solidaires.

CL : *C'était quoi l'image de la CGT et de la CNT ?*

F : Bah des moustachus qui crient dans la rue, tout ça. En fait Solidaires avait l'air plus rassurant, ce qui me faisait un peu marrer quand même. Du coup Solidaires c'est bien passé donc on s'est syndiqués à Solidaires. » (Entretien avec Francis, 47 ans, développeur, Lyon, le 13/03/2021).

La référence au « moustachu » laisse autant penser à la CGT, notamment à son ancien secrétaire général, Philippe Martinez, connu pour sa pilosité, qu'à un effet de génération, puisque les « moustachus » désigneraient des hommes vieillissants.

Du côté de la CGT, les membres du SCVG font attention à contourner les stigmates associés aux syndicats traditionnels et à expliciter cette distance à la confédération. Florent, qui a pourtant reçu une socialisation politique et syndicale et qui se définit comme militant en dehors de l'activité de coursiers, ne souhaite pas être affilié à la CGT. Il explique qu'Arnaud a également toujours tenté de minimiser la visibilité du « logo CGT » :

« Je ne me suis jamais senti appartenir à eux parce que je ne militais pas en leur nom, et d'ailleurs avec Arnaud on voulait au maximum effacer leur logo sur nos affiches, nos tracts et tout, parce qu'on pensait que ça repoussait les gens, et en plus à part bénéficier de matériel de la CGT on bénéficiait de pas grand-chose, donc on préférait écarter un peu leur logo quoi. On s'est dit "concrètement, on est vraiment auto-organisés, autant faire comme si c'était réellement le cas. Autant montrer que c'est le cas". » (Entretien avec Florent, 21 ans, étudiant et livreur, Bordeaux, le 10/04/2019).

L'exemple du SCVG corrobore le fait qu'il existe peu de différences entre les adhérent.es des organisations syndicales et celles et ceux qui n'y adhèrent pas (Bérout, 2003). De même,

il existe peu de différences entre celles et ceux qui choisissent de se syndiquer et celles et ceux qui choisissent de créer un collectif. En effet, les interpénétrations entre ces deux organisations sont fortes et la distance au syndicalisme est, pour une partie de leurs membres, largement stratégique.

II.1.2. Une distance de proximité : distinctions et coopérations dans un espace syndical concurrentiel. L'exemple du CLAP et de la CGT dans la livraison

Le CLAP est, sur mon terrain, le seul collectif à avoir maintenu une activité sur plusieurs années – d'autres collectifs ont existé, comme les Fusées Vertes à Lyon, mais il a rapidement cessé son activité – et à ne pas adopter une forme syndicale. Pourtant, cette distinction est purement formelle. Fernand assume ainsi le fait de mener une action syndicale sans en détenir la légitimité juridique : « *Je considère que le CLAP fait une action syndicale. Juridiquement ce n'est pas un syndicat, mais ce qu'il fait c'est une action syndicale* »²²². C'est même pour réussir à concilier les différentes affiliations syndicales de ses membres que le CLAP aurait été créé. En effet, la quasi-totalité des membres du CLAP est syndiquée dans une confédération ou union syndicale en parallèle de son engagement. Eliot et Christopher étaient tous les deux syndiqués à SUD commerces et services, qui a ouvert une section pour les coursier.es en juillet 2017 à l'initiative de Jérémie, alors permanent de la fédération parisienne. Christopher explique qu'ils se sont syndiqués pour bénéficier de protections avant la première grève, à la suite de premiers engagements syndicaux à Solidaires étudiant.es²²³ pour Christopher et à l'Unef pour Eliot :

« On allait lancer la première grève, on avait peur de se faire virer, et le fait d'officialiser un peu la rentrée dans un syndicat ça nous a permis, on s'est dit "en fait on risque d'être un peu plus protégés s'ils décident de virer tous les grévistes d'un coup. Ça nous fait un appui supplémentaire". » (Entretien avec Christopher, 25 ans, livreur, Paris, le 1/04/2019).

Si l'adhésion à un syndicat voire la proximité avec ceux-ci n'est pas étonnante venant de ces militants politiques, le choix de se syndiquer à Solidaires confirme la théorie selon laquelle la syndicalisation dépend de l'offre organisationnelle telle qu'elle se présente aux individus.

²²² Entretien avec Fernand, le 4/04/2019.

²²³ Syndicat étudiant, issu de la fusion de Sud étudiant et la FSE (Fédération syndicale étudiante) en 2013, membre de l'Union syndicale Solidaires.

Christopher justifie ainsi le choix de se syndiquer à SUD « *parce que c'est le premier [Jérémie] qui nous ont parlé à moi et Eliot, on a discuté avec eux, ils étaient vraiment intéressants, ils nous ont vraiment permis de faire ce qu'on voulait et tout ça* ». On ne peut cependant taire le fait qu'Eliot était déjà indirectement en lien avec un syndicat Sud, puisqu'il pense se souvenir qu'il avait réservé une salle à la Bourse du travail pour la réunion fondatrice du CLAP grâce à un membre de son parti politique, syndiqué à SUD PTT (Postes, Télégraphes et Télécommunications).

Par ailleurs, dès le départ du collectif, des liens étroits sont entretenus avec le responsable du syndicat des services à la personne de la CGT, Frédéric, que Fabrice a rencontré lors des manifestations contre la Loi Travail. Ce dernier, issu d'une fédération s'adressant à des salarié.es particulièrement soumis.es à des statuts d'emploi dégradés et à l'éclatement des collectifs de travail, voit dans la défense de ces livreur.ses indépendant.es un enjeu syndical de taille (Jan, 2022). Ce responsable et celui de Sud commerces et services offrent un support matériel (mise à disposition de locaux, impressions, prise en charge de frais de transport) au collectif, sans contraintes. Se sentant redevables, Fernand et Fabrice adhèrent à la CGT, bien que le premier ne se considère pas comme un réel syndicaliste :

« Je ne suis pas syndiqué CGT, je me suis syndiqué CGT parce que Frédéric qui nous aidait beaucoup nous prêtait son local, etc., il nous payait nos billets de train et tout. Et du coup comme il engageait énormément d'argent sur nous, par reconnaissance on va dire, je me suis syndiqué pour montrer que voilà, y a un retour sur investissement de son côté par rapport à la confédé'. » (Entretien avec Fernand, 23 ans, livreur et étudiant, Lille, le 4/04/2019).

Fabrice dit même qu'« [il] n'[est] pas syndiqué à la CGT, [il est] syndiqué à Frédéric » ; on retrouve là l'impact des relations nouées avec des représentant.es syndicaux.ales dans les trajectoires de syndicalisation (Giraud, Bérout, Yon, 2018). Aux débuts du collectif, plusieurs tracts ont été distribués avec les logos du CLAP, de la CGT Services à la personne et de Sud Commerces et services.

7,50 €/livraison !



**RASSEMBLEMENT
VENDREDI 11 AOÛT
19H À RÉPUBLIQUE !**

**BIKERS,
TOUT PASSE PAR LA LUTTE !**

À BORDEAUX et Lyon, les livreurs se mobilisent en ce moment même pour leurs droits. À Nice, Marseille, en Angleterre, en Italie, ils se sont déjà battus et ont gagné, que ce soit le maintien de minimums horaires ou une augmentation de la rémunération à la course ! Qu'attendons nous, les parisiens, pour entrer dans la mêlée ?

LES CONDITIONS de travail n'ont eu de cesse de se dégrader, les rémunérations de baisser, les minimums de disparaître. En réaction ce que nous réclamons est simple : 7,50 par course. Cela peut sembler beaucoup pour les nouveaux coursiers, mais c'est en réalité la moindre des choses face à la suppression de l'ancienne rémunération, des primes week-end et autres primes de pluie. C'est notre travail qui paye les MacBook de Deliveroo, c'est à nous de leur mettre la pression, pas le contraire !

À NOS AMIS qui ne travaillent pas chez Deliveroo : les plateformes sont de par leur concurrence extrêmement liées, une hausse de rémunération chez Deliveroo poussera les autres à suivre, pour ne pas perdre leur flotte de "bikers". De plus, on nous répète en boucle que nous avons juste à changer de plateforme si l'une d'entre elles ne rapporte plus. Mais nous avons bien vu qu'elles baissent toutes leurs rémunérations en même temps. Le seul moyen d'améliorer nos conditions de vie est de l'imposer par la lutte et ce combat concerne tous les coursiers.

NOUS APPELONS donc tous les coursiers à un rassemblement suivi d'une action le vendredi 11 août 19h à République. Autant lieu en simultané d'autres événements semblables à Bordeaux, Lyon et toutes les villes en capacité de le faire.

Soyons nombreux, notre masse sera notre force !

COLLECTIF DES LIVREURS AUTONOMES DE PARIS





<https://www.facebook.com/clap75/>

Figure 13. Tract commun CLAP-CGT-SUD, juillet 2017.

Un livreur reconnaît que les syndiqué.es du CLAP ont une liberté totale quant à l'utilisation du nom du syndicat Sud commerces et services dans la production de communication externe. Cela s'est traduit plusieurs fois par la publication rapide sur les réseaux sociaux de communiqués de soutien de la part de la fédération Sud Commerces et service, sans qu'il n'y ait nécessairement eu un contrôle de la part de Jérémie, alors seul interlocuteur identifié du syndicat²²⁴. L'utilisation des logos syndicaux est même devenue un moyen d'« acheter le consensus » au sein de ce collectif de livreur.ses-syndicalistes. Les conflits entre les centrales syndicales se retrouvent donc en interne du CLAP et servent de grille de lecture des positionnements politiques de chacun²²⁵ :

²²⁴ Même s'il communique en interne de l'Union syndicale Solidaires sur les mobilisations de livreur.ses, il est identifié comme le « spécialiste » et donc le seul à s'investir dans ce secteur. Cet investissement exclusif montre la fragilité du soutien des syndicats, qui ne repose que sur une personne. Cette conclusion provient des mails reçus en interne de Solidaires et de la participation à la journée des Solidaires locaux du 2 avril 2019 où, lors de l'atelier sur « la syndicalisation des précaires et des ubérisés », la discussion a essentiellement tourné autour des chômeur.ses. Il a fallu attendre l'arrivée de Jérémie, une heure en retard, cinq minutes avant l'heure de fin, pour que la question des livreur.ses de plateformes soit abordée. Toutes les autres formes d'ubérisation étaient absentes des discussions.

²²⁵ Ce qui participe notamment à entretenir préjugés et méconnaissances. Par exemple, Oscar est considéré comme étant syndiqué à Sud car il fait partie de la « branche radicale », tandis que lui-même ne sait pas où sont syndiqués les autres membres du CLAP, pensant par exemple que Christopher est à l'Unef puisqu'il milite dans le même parti qu'Eliot.

« Souvent, le désaccord il se cristallisait entre la CGT et Sud en fait, le groupe Sud un peu gauchiste et le groupe CGT un peu droitier, et du coup si jamais la CGT voulait faire un truc que nous on n'était pas d'accord, on disait "ok, faites-le, mais avec le logo CGT" ou vice-versa, on disait "ok on va faire le truc quand même mais avec le logo Sud, sans le logo CLAP". » (Entretien avec Eliot, 21 ans, étudiant et livreur, Paris, le 8/04/2019).

Eliot prend appui sur son expérience des mouvements étudiants pour décrire l'utilité du CLAP, plutôt que d'un syndicat, en recourant à l'image du « comité de mobilisation ». Créé lors des Assemblées générales étudiantes, le comité de mobilisation sert à mettre en application les décisions prises par l'Assemblée générale (AG), non sans concurrence avec celle-ci (Le Mazier, 2015). Eliot explique ici que l'Assemblée générale est un lieu de concurrence entre les différentes organisations étudiantes. Il s'agit de l'espace dans lequel il porte personnellement les positions de son parti politique ou de son syndicat, tandis que le comité de mobilisation doit en théorie permettre aux étudiants « non-organisés » de s'investir dans des tâches concrètes :

« Du coup, avoir le CLAP ça nous permettait d'être plus... pas d'avancer cachés, parce que moi j'ai toujours dit que j'étais syndiqué et quand des livreurs militaient avec nous, j'ai toujours essayé de les convaincre de se syndiquer mais... c'était une sorte de, en fait c'était une sorte de comob'permanent le CLAP. Genre sur la fac pour permettre à tout le monde de militer, y compris ceux qui n'ont pas envie de syndiquer ou d'avoir une organisation, bah y a le comob qui rassemble tout le monde. » (Entretien avec Eliot, 21 ans, étudiant et livreur, Paris, le 8/04/2019).

On retrouve des dynamiques de coopération similaires à celles décrites au sein des mouvements de chômeur.ses, situé.es donc aux marges de l'emploi et donc hors des règles de représentativité instituées, où la participation de militant.es associatif.ves, d'activistes autonomes et de syndicalistes – par exemple au sein de mouvements comme Agir ensemble contre le chômage ! (AC !) – a permis une cohabitation de ces différent.es défenseur.ses de la « cause des chômeurs » (Maurer, Pierru, 2001). Là aussi, l'objectif poursuivi par ces militant.es est d'adapter les formes d'action traditionnelles des salariés à une population travaillant sous un autre statut, ici les micro-entrepreneur.ses.

Au moment où je mène ces entretiens, au printemps 2019, le collectif est en perte de vitesse, principalement du fait de l'arrêt de l'activité de livraison de la majorité des membres, et notamment de ceux aux profils les plus militants, arrivés à la fin de leurs études. De plus,

l'autre frange du collectif envisage à ce moment de sortir du domaine de la livraison en tentant de professionnaliser leur activité militante.

À l'image des délégué.es ou des permanent.es syndicaux.ales qui trouvent dans leur activité de représentation et de défense des salarié.es des formes de stimulation intellectuelle ou de valorisation sociale (Rimbert, Crespo, 2004), Gauthier et Fernand investissent le collectif pour rompre avec une activité professionnelle à laquelle leurs études de droit ne les destinaient pas. Ils initient un projet de création d'une structure parasyndicale destinée à représenter les coursiers : CAVAL (Coordination d'Actions Vers l'Autonomie des Livreurs). Cette coordination autonome propose de réunir les collectifs et syndicats à un niveau national, ce qui permettrait de rémunérer quatre personnes (Fabrice, Arnaud, Gauthier et Fernand) pour leur activité militante et de « *créer des mouvements partout en France* »²²⁶. Sur le papier, CAVAL est supposée regrouper toutes les organisations syndicales ayant montré un intérêt pour la cause des livreur.ses ; Gauthier se syndique donc à la CFDT pour la représenter. Ils espèrent ainsi obtenir un financement de la part des organisations confédérées.

Pour les livreurs à l'initiative de ce projet, CAVAL représente l'installation dans une activité salariée sécurisante et valorisante, leur permettant de mettre en pratique les compétences acquises dans leur militantisme tardif. Pour Gauthier et Fernand, l'un étudiant et l'autre diplômé en droit, cette forme de militantisme – parce qu'elle correspond à leurs dispositions scolaires et sociales – est le moyen de nourrir par la bande leur estime de soi et de « se réapproprier positivement un emploi perçu désormais comme une position de relégation » (Collovald, Mathieu, op. cit. : 129). Cette initiative témoigne d'un rapport instrumental aux organisations syndicales, ici perçues comme pourvoyeuses de moyens. Ainsi, les militants du CLAP n'envisageant pas qu'une cause aussi importante que la leur n'entraîne pas d'investissement financier de leur part.

Pourtant, cette proposition n'a jamais été prise au sérieux du côté de la CGT, dont les responsables confédéraux déplorent une méconnaissance de la démocratie syndicale et le rapport opportuniste de ces militants autonomes à leur égard (Jan, 2022). Alors que la CLAP ne compte plus que trois membres actifs à l'été 2019, à savoir Gauthier, Fernand et Fabrice, et que l'échec de CAVAL contrarie leurs perspectives futures, une importante baisse des tarifs chez

²²⁶ Entretien avec Fernand, 23 ans, livreur et étudiant, Lille, le 4/04/2019.

Deliveroo entraîne une mobilisation aussi inattendue que massive – la plus importante jusqu’à –, ce qui permet au collectif de renouveler ses membres. Les nouveaux militants ont des profils davantage représentatifs des livreurs qu’ils entendent représenter : issus de l’immigration, pères de famille, musulmans et roulant à scooters, ils correspondent à l’évolution de la main-d’œuvre depuis le début des plateformes.

Dans cette période d’incertitude teintée d’espoirs pour le collectif, Fernand, Gauthier et Fabrice cessent leur activité de livraison. Après avoir connu une forte visibilité médiatique en tant que président du CLAP²²⁷, Fernand « disparaît » du collectif²²⁸. Il est absent de la conférence de presse du 12 février 2020 annonçant la transformation du CLAP en syndicat. Cette conférence organisée dans les locaux de la Smart, à Paris, c’est Gauthier qui l’anime en tant que secrétaire général, en compagnie de Barbara Gomes, juriste spécialisée sur les plateformes et assistante parlementaire du sénateur PCF Pascal Salvodelli, et de Steven Blame, qui se présente comme « l’avocat du CLAP ». L’idée de cette conférence de presse, selon Gauthier, est née durant l’été pour centraliser les sollicitations incessantes des journalistes. Il s’agit en réalité d’une manière de redynamiser le CLAP, qui fait alors le choix, en réponse au manque de ressources dont souffrent les militant.es épuisé.es par ce travail « bénévole », de se constituer en syndicat. Le contexte est favorable puisque la conférence de presse est organisée quelques jours après la condamnation de Deliveroo pour travail dissimulé par le Conseil de Prud’hommes de Paris.

C’est la première fois que Deliveroo est condamnée en France et c’est justement Steven Blame, qui a défendu le livreur impliqué dans ce contentieux depuis 2016, qui présente la procédure devant l’auditoire. Barbara Gomes présente ensuite le projet de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques, auquel le CLAP a contribué, est qui a été déposé quelques mois plus tôt au Sénat par les sénateurs communistes afin que les garanties des

²²⁷ Si Fabrice est le membre ayant le plus de contacts institutionnels, Fernand est nommé président du CLAP lorsque celui-ci se crée, en partie parce que la frange la plus politisée du collectif souhaite réduire l’influence de Jérôme sur le collectif, et en partie du fait de son profil plus « authentique », Fernand étant d’origine populaire, racisé et toujours livreur. Après la grève de 2019, plusieurs médias lui consacrent des portraits (*Le Nouvel Obs*, le *New York Times*), de telle sorte que, en 2020, il fait partie du classement des personnalités les plus influentes de l’année en Europe par Politico, aux côtés de chef.fes d’État et de militant.es comme Greta Thunberg.

²²⁸ Une question sur CAVAl lors de la conférence de presse laisse penser qu’il est parti à la suite de l’échec de ce projet, puisque Jérôme et Gauthier expliquent qu’il n’est pas question de CAVAl, tout en en précisant qu’ils saluent le travail de Fernand.

salarié.es s'appliquent à ces « salariés autonomes »²²⁹. Ce retour législatif permet ensuite à Gauthier de faire le point sur les avancées de la loi LOM (Orientations et Mobilités). Après le rejet par le Conseil constitutionnel de dispositions imposant des « chartes sociales » aux plateformes mais empêchant toute requalification salariale, le gouvernement missionne Jean-Yves Frouin pour rédiger un rapport formulant des propositions en matière de statut, de dialogue social et de droits sociaux liés aux plateformes numériques de travail. Le cadre est le suivant : sécuriser juridiquement les travailleurs.ses sans remettre en cause la flexibilité liée à leur statut d'indépendant.es.

Dans le cadre de cette mission, des représentant.es sont auditionné.es. Fabrice critique leur manque de représentativité et de légitimité, puisque ces représentant.es se cantonnent aux élu.es du Forum Deliveroo, jugé.es « pro-plateformes », et à des personnes élu.es au sein d'instances « maison » peu démocratiques. C'est pour obtenir une légitimité à représenter les livreur.ses auprès des pouvoirs publics que les militants du CLAP souhaitent se constituer en syndicat. Pour Fabrice, les membres du CLAP « attendaient que les gens dans la rue [leur] réclament de se syndiquer » : cette demande de syndicalisation serait alors réelle. Gauthier, lui, m'explique en privé qu'ils ont besoin de s'affilier à une fédération pour obtenir les deux ans d'ancienneté nécessaires pour participer à des élections syndicales, mais qu'ils souhaitent d'abord « *repartir de zéro* ». Cette anticipation d'élections syndicales peut paraître étrange, puisqu'il n'existe encore aucune instance de représentation des livreur.ses. On peut supposer que la mention du « dialogue social » dans les objectifs de la mission Frouin a été comprise par les membres du CLAP comme une opportunité d'instaurer de véritables élections professionnelles, ce qui permet de comprendre leur préparation pour cette échéance éventuelle.

Les formes organisationnelles sont déterminées par les règles institutionnelles de représentation et l'autonomie se heurte en l'occurrence aux obligations légales en matière de représentativité. Les syndicats restent en effet, dans ce contexte, les structures les plus adaptées. Forts de leurs récentes capacités mobilisatrices et de leur visibilité, qui leur confèrent une place incontournable selon eux dans l'espace de la cause des livreur.ses, les membres du CLAP se pensent alors en position de force face à des organisations syndicales qu'ils jugent inadéquates. Leur intégration dans la CGT leur apparaît probablement comme une évidence à ce moment,

²²⁹ Proposition de loi : Statut des travailleurs des plateformes numériques, Texte n° 717 (2018-2019), Commission des affaires sociales, Code du travail. <https://www.senat.fr/leg/pp18-717.html>.

car cela permettrait à la vieille confédération d'apprendre de leurs actions « renouvelées » (Jan, 2022).

Cependant, deux éléments compromettent finalement la formation du CLAP en syndicat. Tout d'abord, la conférence de presse est également le moment d'annoncer un mouvement généralisé à Paris, Marseille et Bordeaux (avec le SCVG-CGT) d'opérations contre Deliveroo, ainsi qu'un appel au boycott de la plateforme, dans la continuité du procès. Un blocage des cuisines de Deliveroo à Saint Ouen est organisé le 14 février, jour de la Saint-Valentin et donc de fortes commandes. Cette action est un succès et se poursuit le 21, les 28 et 29 février, puis les 1^{er}, 7, 8, 13, 14 et 15 mars, avec une forte participation de livreur.ses en scooter (plus précaires donc que les livreurs à vélo). Mais ce succès est brutalement stoppé par le confinement du 17 mars 2020, qui empêche toute tentative de mobilisation. La distance à la CGT se creuse d'autant plus lorsque celle-ci met en place une démarche volontaire débouchant sur la création d'une Coordination Nationale des Livreurs et sur la mise à disposition de moyens pour le développement syndical (voir 2.2.1.). Dans une interview, le 20 avril 2020, Gauthier explique ainsi l'abandon du projet de se constituer en syndicat :

« On aimerait bien être un syndicat, ce qui voudrait dire se rattacher à une confédération, mais personne ne nous donne ce qu'on veut. Ils ne veulent pas s'adapter aux livreurs, c'est aux livreurs de s'adapter. Nous on est contre, ce qui fait qu'on reste autonomes. On voulait des permanents, mais ils ne nous ont offert que deux CDD à mi-temps... »²³⁰.

On verra par la suite qu'il n'a jamais été question que les contrats soient attribués au CLAP ; cependant, ce témoignage illustre les espoirs déçus originellement placés dans la confédération pour permettre la pérennisation de l'activité syndicale.

Les dissensions entre la CGT et le CLAP sont définitivement actés à la sortie du confinement, au moment du conflit qui éclate chez Frichti, à Paris, à l'initiative de travailleur.ses sans-papiers.

²³⁰ Parti Communiste Révolutionnaire. 2020. « Les travailleurs des plateformes sacrifiés pour le profit ». *marxist.org*. <https://marxiste.org/travailleurs-des-plateformes-sacrifies-pour-le-profit> (18 septembre 2023).

Alors que le confinement a particulièrement visibilisé les livreur.ses, qui étaient parmi les rares travailleur.ses à circuler librement dans les rues et à continuer leur activité durant les pics de l'épidémie, un journaliste de Libération publie un article sur l'emploi de travailleur.ses sans-papiers par la plateforme française et « éthique » Frichti (Kristanadjaja, 2020). Cet article révèle par ailleurs que la plupart sont employé.es par un sous-traitant de la plateforme, l'entreprise Greenliv, autre *start-up* proposant un service de livraison à domicile accessible en ligne. En réaction, la plateforme procède à des contrôles et interdit l'accès aux locaux (les *hub*) aux livreur.ses ne pouvant présenter un titre de séjour.

La CGT est sollicitée, sur conseil de Gurvan Kristanadjaja, pour intervenir dans le conflit. C'est Tiffanie, ancienne enseignante de français et travailleuse associative, alors secrétaire générale de l'UD CGT 75, responsable du collectif Immigration et membre de la direction confédérale, qui prend en charge le dossier. La CGT est familière des luttes des travailleur.ses sans-papiers et Tiffanie, qui accompagne ces luttes depuis 2008 et anime la permanence d'accueil des travailleur.ses sans papiers CGT à Paris, s'est appropriée les « routines conflictuelles » (Zougbedé, 2021) autour de ces grèves. Fabrice, alors seul militant actif du CLAP²³¹, s'investit également dans ce premier conflit de travailleur.ses sans-papiers dans la livraison de plateformes. Tous deux rencontrent les livreur.ses lors d'un rassemblement qu'ils et elles ont organisé devant l'un des *hub* de Frichti le 8 juin 2020. Un rendez-vous avec la direction de l'entreprise se tient le soir même, durant lequel les livreur.ses exigent la régularisation auprès de Frichti. Si la plateforme ne peut décider de régulariser les travailleur.ses, elle peut néanmoins délivrer des Cerfa, soit des demandes d'autorisation de travail pour les salarié.es étranger.es qui s'établissent sur la base de contrats de travail. La direction refuse catégoriquement de fournir ces attestations, car cela reviendrait à reconnaître sa responsabilité d'employeur.

Face à ce refus, Steven Blame propose d'emmener les livreur.ses aux prud'hommes afin de faire requalifier la relation avec Frichti en contrat de travail et de bénéficier de la disposition

²³¹ Gauthier est alors consultant juridique en *free-lance* auprès du Parlement européen, du mois d'avril au mois de septembre 2020, en appui au travail de proposition de directive sur les travailleurs des plateformes numériques de travail. Il devient, quelques mois plus tard, en juillet 2020, collaborateur parlementaire du sénateur PCF Pascal Salvodelli.

de régularisation par le travail affirmée par la circulaire Valls²³². Cette stratégie, qui s'inscrit dans une temporalité très longue, est vivement critiquée par Tiffanie, qui oppose à cet « interventionnisme » le « protocole » de la CGT, soutenant ainsi une position de retrait et d'accompagnement qu'elle juge davantage démocratique, notamment face à la forte auto-organisation des livreur.ses :

« Il y a eu des dissensions entre les grévistes eux-mêmes et Fabrice et Steven Blame, notamment sur les revendications, parce que pour eux la revendication principale était la régularisation, et ils estimaient que Steven Blame et Fabrice voulaient à tout prix les emmener aux Prud'hommes. Donc c'était ça leur principal angle d'attaque, et en fin de compte il y a eu une distension entre eux et nous, dans le cas de discussions qu'on avait sur WhatsApp. D'ailleurs, entre nous, Fabrice, etc., moi je leur ai dit : "nous on est là on appui, en aucun cas c'est à moi de trancher des différends, parce que j'estime que la question de l'autonomie, quand on connaît l'histoire de la lutte des travailleurs et des sans-papiers en général, c'est une question qu'est fondamentale, et moi je n'ai pas à m'immiscer en tant que syndicaliste dans des discussions des grévistes". Et donc on a des différences d'approche à ce niveau-là, importantes parce qu'ils disaient "Non, la CGT doit trancher" et moi je disais "non, on a été appelés en appui et je ne suis pas là pour trancher des décisions de la part des grévistes eux-mêmes". Ce n'est pas mon rôle, ils ont en effet désigné des représentants, il y en avait quand même deux ou trois représentants par hub, donc ça faisait une vingtaine de premiers représentants et après il y avait une dizaine de représentants plus proches, plus coordonnés, ça fait un peu comme un fonctionnement syndical d'ailleurs, avec une commission exécutive un peu plus large et un groupe un peu plus restreint. » (Entretien avec Tiffanie, secrétaire générale de l'UD CGT 75, responsable du collectif Immigration et membre de la direction confédérale, Paris, le 19/09/2022).

Pour répondre à l'urgence de la situation des grévistes et, selon elle, à leur demande, Tiffanie entame des négociations tripartites avec l'État et l'employeur, ce qui impose la recherche de compromis (Gomes, 2020). En l'absence de contrat de travail, les négociations se

²³² L'admission exceptionnelle au séjour eu égard à l'activité salariée est prévue à l'article L. 313-14 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et précisée dans la circulaire dite « Valls » du 28 novembre 2012, qui, aux fins de l'obtention d'un titre de séjour mention « salarié », exige un certain temps de présence en France, la production d'un certain nombre de fiches de paie ainsi que la présentation d'un contrat de travail (Gomes, Isidro, 2020).

font autour de l'établissement de critères *ad hoc* dans l'esprit de la circulaire Valls²³³. Face à la peur du ministère de l'Intérieur qu'une régularisation de micro-entrepreneur.ses entraîne un « appel d'air »²³⁴, les négociations aboutissent finalement sur de nouveaux critères, soumis à une clause de confidentialité : deux ans de présence en France avec 9 000 € de chiffre d'affaires, sans Cerfa et 15 000€ de chiffres d'affaires en dessous de deux ans d'ancienneté. Des attestations de concordance – établissant l'existence d'alias dans le cas de sous-location de comptes – ont par ailleurs été signées par Frichti, ainsi que des attestations de travail délivrées à tous les livreur.ses, dont celles et ceux qui n'ont pas été régularisé.es.

Tiffanie reconnaît qu'il s'agit une victoire en demi-teinte : 104 livreur.ses sur 200 participant.es au conflit ont finalement été régularisé.es et 15 d'entre eux ont été salarié.es par la plateforme, en cuisine ou sur des postes logistiques. Les autres, non-régularisé.es, ont obtenu une indemnisation en fonction de leur chiffre d'affaires et aucune OQTF²³⁵ n'a été délivrée.

De son côté, Fabrice, dont les livreur.es s'étaient majoritairement détourné.es, dénonce ce « tri » organisé par la CGT et considère ces négociations comme de la compromission de la part de Tiffanie. On retrouve ici la dénonciation de « compromission » adressée par les membres de la Coordination des Intermittents et Précaires (CIP) à l'encontre des syndicats pour leur participation à des organismes paritaires basés sur la négociation (Abdelnour *et al.*, 2009). Sur ses réseaux sociaux, le CLAP questionne le fait qu'« une quarantaine de livreurs grévistes ont été rayés des listes donnant droit à régularisation ou indemnisation »²³⁶.

Il organise alors, avec les livreur.ses hors des critères de régularisation, une « deuxième vague » (en référence aux vagues de coronavirus) en continuant à organiser des manifestations,

²³³ La circulaire mentionne des critères indicatifs : cinq ans de présence en France et huit fiches de paie sur les deux dernières années ou, pour les travailleurs intérimaires, cinq ans de présence et 910 heures dans les vingt-quatre derniers mois. En l'absence de Cerfa, il est possible, avec sept ans de présence et douze fiches de paie sur les douze derniers mois, d'obtenir un récépissé autorisant à travailler.

²³⁴ D'après Tiffanie en entretien.

²³⁵ Obligation de Quitter le Territoire Français.

²³⁶ D'après un post sur la page Facebook du CLAP du 27 juillet 2020.

en rejoignant notamment des manifestations de sans-papiers, et en montant des piquets de grève pour obtenir des régularisations²³⁷.

Le 11 août, le CLAP organise une manifestation de Nation à Montreuil, devant le siège de la CGT, prenant ainsi la confédération pour cible, répondant ainsi à la formule « les livreurs marcheront sur la CGT » de l'appel à manifester. En octobre, le mouvement se joint à la mobilisation de livreur.ses sans-papiers éjecté.es de la plateforme Stuart (sous-traitant de la Poste) et accompagné.es par les fédérations Sud PTT, Sud commerces et services et la CNT-SO, ce qui préfigure – on le verra – de nouvelles alliances. Avec la période de couvre-feux, la fermeture des restaurants et les interdictions de livraison en soirée, le mouvement s'étiole. Une partie des militant.es constitue un dossier collectif aux Prud'hommes pour obtenir des requalifications pour salariat déguisé, ce qui aboutit finalement à un arrangement financier avec Frichti, dont le montant est resté confidentiel, en échange de l'abandon des poursuites.



Figure 14. Image tirée d'un post Facebook du CLAP le 29 juin 2021²³⁸.

²³⁷ Ils ont notamment été suivis par Le Média, qui a fait un reportage sur la mobilisation : « Sans-papiers : les travailleurs jetables de Frichti, Le Média ». <https://www.lemediatv.fr/emissions/2020/sans-papiers-les-travailleurs-jetables-de-frichti-W1lfAwXDRwqwDfQ-z5KpCg> (23 février 2022).

²³⁸ <https://www.facebook.com/photo/?fbid=4568615583161989&set=a.1545745462115698>

Le cas des tensions puis du conflit ouvert entre le CLAP et la CGT, qui se retrouve comme on le verra par la suite dans toutes les mobilisations, illustre la manière dont l'espace de représentation d'une « cause » peut être une arène de conflit. Ces dissensions peuvent être éclairées par le contexte, institutionnel et productif, dans lequel ces oppositions émergent. Tout d'abord, l'absence d'espace de représentation institué empêche que des organisations soient désignées comme légitimes par les pouvoirs publics, puisque l'absence de relations professionnelles ne permet pas que les organisations syndicales représentatives soient les représentantes « naturelles » de la cause des travailleur.ses. À ce titre, il n'est pas étonnant que ce genre de situation ne soit pas apparu parmi les travailleur.ses du jeu vidéo. Même si des concurrences syndicales existent entre le STJV et Solidaires informatique – du fait de désaccords dans le périmètre de syndicalisation et de conflits interpersonnels liés au transfert de militant.es d'une organisation à une autre notamment –, celles-ci ne prennent pas la même ampleur.

Le fait que l'action syndicale s'effectue dans un périmètre défini par les règles de représentativité classiques du salariat fournit suffisamment de ressources institutionnelles aux organisations, qui doivent d'ailleurs adopter une forme syndicale pour respecter ces règles. La concurrence syndicale étant délimitée par les relations professionnelles, les « règles du jeu » sont acceptées par toutes. Par ailleurs, le sentiment d'être minoritaire dans un espace plus clos que ne l'est la rue pour les livreur.ses, qui sont soumis.es à des règles de confidentialité entravant la parole publique et dont les conditions de travail font l'objet d'une moindre couverture médiatique, pousse davantage les syndicalistes à entretenir des liens intersyndicaux.

Du côté des livreur.ses, le fort capital militant et social acquis par les militant.es du CLAP, du fait de leur primauté dans l'organisation de mobilisations et de leur grande capacité à mobiliser des ressources médiatiques, les place en position de représentant.es. S'ils ont pu « faire carrière » aussi rapidement, c'est aussi parce qu'ils bénéficient d'un contexte politique favorable à la « cause des livreur.ses, tant celle-ci s'avère valorisée dans les milieux militants, professionnels, médiatiques et institutionnels.

Puisque « la valeur sociale d'une cause, aussi bien que des manières d'y contribuer, varie en fonction des transformations de l'espace dans lequel celle-ci s'inscrit » (Fillieule, 2001 : 94), les tenant.es de la cause des livreur.ses ont pu profiter d'une « fenêtre d'opportunité » spécifique, durant laquelle l'action d'une pluralité d'acteurs a permis de mettre à l'agenda la

lutte contre l'ubérisation et les conditions de travail dans l'industrie du jeu vidéo. Cette faible institutionnalisation du secteur, l'absence d'organisations ou de lieux de formation préalables ainsi qu'une forte attention médiatique et politique ont permis de propulser sur le devant de la scène des travailleur.ses disposant d'une maigre expérience militante et, pour certain.es, de faibles compétences politiques, malgré l'existence de dispositions à l'engagement. De plus, la précarité et l'instabilité de l'activité de livraison, plus importantes que dans le jeu vidéo, viennent nourrir des espoirs de « professionnalisation militante » pour celles et ceux dont l'engagement émerge alors comme une « voie de salut » (Abdelnour, Bernard, 2019).

L'investissement total des militants du CLAP permet la constitution d'une expertise au nom de laquelle ils revendiquent un monopole de la représentation. Lorsque ce monopole est contesté par des militant.es syndicaux.ales revendiquant une plus grande expertise et disposant davantage de ressources institutionnelles, des conflits de légitimité éclatent. Cela est d'autant plus vrai lorsque la position fragile de ces porte-paroles aux carrières fulgurantes est menacée, notamment parce qu'ils ont tout intérêt à la défendre.

Le capital accumulé par ces néo-militants « autonomes » ne saurait pourtant compenser le manque de ressources à leur disposition, à commencer par les ressources financières, qui impose leur investissement non seulement total – car ils sont peu nombreux – mais aussi bénévole. Sous couvert de distance au syndicalisme traditionnel, vu comme « totalisant » et dont il faudrait se distinguer pour maintenir sa liberté, c'est finalement « au cœur de ce qui se pose comme une forme exemplaire de militantisme novateur que se repèrent des remises de soi et des soumissions aux exigences de la lutte considérées comme révolues car données comme spécifiques au “militantisme total” des “anciennes” organisations bureaucratiques. » (Abdelnour *et al.*, 2009 : 81).

Les collectifs autonomes dépendent donc des moyens financiers d'organisations instituées, comme les syndicats représentatifs, alors même qu'ils en contestent la légitimité. Leur méconnaissance du fonctionnement syndical crée des attentes désajustées – comme l'espoir d'obtenir des postes de permanents en ne représentant quasiment aucun.e adhérent.e – très éloignées des pratiques de ces organisations. Du côté des syndicats, ces exigences sont perçues comme opportunistes et utilitaristes ; la rupture avec ces collectifs est par ailleurs peu coûteuse, si ce n'est en termes d'image, car ils doivent composer avec une campagne de dénigrement à la hauteur des moyens médiatiques des militant.es du collectif.

La CGT a dû, dans son histoire, prendre en compte les contestations de son monopole en matière de représentation des travailleur.ses, que ce soit par les coordinations, la « galaxie autonome » ou par les mouvements basistes, en allant jusqu'à modifier ses pratiques (en adoptant des formats d'AGs pendant le mouvement des cheminots de 1995 par exemple) (Bérout, Bressol, Pélisse, Pigenet, 2019). Cependant, le cas des livreur.ses indique plutôt que l'existence de collectif autonome, loin de modifier les pratiques syndicales, a plutôt conforté la CGT dans l'usage d'un répertoire d'action classique, ancré dans le salariat, selon son agenda propre et de manière assez indépendante des autres initiatives.

II.2. Défendre les travailleur.ses au nom du salariat : une vision traditionnelle du syndicalisme ?

Malgré des désaccords importants, les luttes de livreur.ses ont, paradoxalement, tendance à suivre le même mouvement : celui d'une défense du salariat. Loin d'être influencé.es par les mouvements autonomes qui les contestent, les militant.es de la CGT sont les premier.es à s'investir dans la cause des livreur.ses au nom du salariat.

C'est principalement pour mener une bataille politique de défense des droits liés à celui-ci que la CGT mène une campagne active de développement syndical auprès de ces nouvelles et nouveaux travailleur.ses, dont le statut d'emploi apparaît comme un cheval de Troie menaçant l'ensemble des métiers de service. Face aux stratégies d'autonomie, le choix de « faire confédération » répond à une volonté de défense de toutes les travailleur.ses (2.2.1).

Ce discours universaliste se retrouve du côté du CLAP qui, après avoir longtemps défendu la liberté de choix du statut, s'aligne sur la position du PCF consistant à défendre un « salariat autonome ». De même, alors que la question du statut se pose moins dans le jeu vidéo – même si la question des *free-lance* ou des streamer.euses concerne ce secteur – c'est bien au nom du salariat, et même plus exactement de l'emploi, que les syndicalistes structurent leurs revendications et leurs actions. Dans un milieu professionnel où le travail est nié comme travail au nom de la passion (Simonet, 2018), le travail syndical consiste à rappeler le caractère productif de l'activité.

En ce sens, investir les institutions du salariat est un outil du syndicalisme qui explique le recours accru aux tribunaux des prud'hommes par le STJV et par Solidaires informatique. La défense du salariat dans son ensemble consiste également, pour les militant.es syndicaux.ales,

à caractériser comme « travailleur.ses » ceux et celles qu'ils et elles entendent représenter tout en luttant contre les divisions internes au groupe professionnel. C'est en ce sens que l'on peut comprendre l'investissement de ces militant.es contre les formes de racisme et de sexisme au sein de leurs industries.

Ensuite, ce travail d'unification prend la forme d'une ouverture sur le monde du travail, et la société, en général. Pour cela, les mobilisations et les organisations syndicales produisent un discours autour du rôle social qu'ont ces travailleur.ses pour alimenter leurs revendications. Travailleur.ses essentiel.les pendant la pandémie pour les livreur.ses ; créateur.ices de visions du monde qu'ils et elles veulent égalitaires pour les développeur.euses. C'est au nom de leur utilité sociale et culturelle qu'ils et elles exigent des droits (2.2.2). Cependant, ces efforts n'empêchent pas des formes de désajustements entre les militant.es et les travailleur.ses qu'ils et elles entendent représenter. Cet écart peut se jouer autour d'enjeux de représentativité, de distance sociale et politique ou le résultat d'un contexte productif et politique défavorable (2.2.3). Si la défense du salariat définit de manière historique et « traditionnelle » l'action syndicale, celle-ci est renouvelée dans des secteurs où la reconnaissance du salariat ne va pas de soi et la diversité des travailleur.ses fait de la définition de celles et ceux-ci un enjeu de luttes.

II.2.1. Faire confédération pour défendre toutes les travailleur.ses : le cas du Collectif National des Livreurs de la CGT

Alors que des réticences à organiser les « petits patrons » existent parmi les militant.es, le 51^{ème} congrès de la CGT, qui se tient à Marseille en 2016, acte dans ses textes d'orientation la nécessité de syndiquer les auto-entrepreneur.ses. Ce choix se fait au nom du lien de dépendance – et non de subordination – existant entre les travailleur.ses et les entreprises pour lesquelles ils et elles exercent leur activité. Le document d'orientation mentionne que « l'indépendance juridique, faisant du travailleur un « non-salarié » et donc ne bénéficiant pas des droits acquis par le salariat, masque mal la totale dépendance économique. »²³⁹ En interne de la confédération, c'est d'abord le service juridique qui prend en charge cette question dès

²³⁹ Proposition 63 du document d'orientation du 51^{ème} congrès de la CGT. *Document d'orientation 51^e Congrès*. 2016. Montreuil: CGT. Rapport d'activité. https://www.cgt.fr/sites/default/files/2018-08/document-d_orientation-51econgres.pdf.

2015, suite à la proposition de loi Thévenoud²⁴⁰ encadrant le travail des VTC et les premières mobilisations de livreur.ses de plateformes en Europe, alors que le projet de loi Travail menace d'attaquer un Code de travail déjà fragilisé²⁴¹.

Les « nouvelles formes d'emploi » parmi lesquelles le recours accru à l'auto-entrepreneuriat inquiète du fait de la menace qu'elles constituent pour le salariat dans son ensemble. La confédération s'engage d'abord dans des procès visant à requalifier le rapport de subordination liant les travailleur.ses aux plateformes employeuses, en s'investissant par exemple dans le premier procès contre une plateforme en France, *Take Eat Easy*, qui aboutit à la décision favorable de la Cour de cassation de 2018²⁴². L'enjeu est également de sortir ces travailleur.ses du droit commercial, qui régit les relations entre entreprises (et indépendant.es) pour les réinscrire dans le droit du travail, qui est un pilier de l'action syndicale. Si des réflexions sont organisées au sein de la confédération, menée par les responsables du service juridique et de l'Espace revendicatif et par un membre du bureau confédéral en charge du suivi du dossier, autour du statut et des droits attribués aux indépendant.es, c'est d'abord principalement par le soutien à des démarches juridiques que la confédération s'implique auprès des travailleur.ses de plateforme.

Le 52^{ème} congrès de Dijon propose une orientation plus claire et moins « timide »²⁴³ défendant un déploiement syndical en direction des travailleur.ses de plateforme. Initialement considérés au prisme de l'atteinte à la protection sociale, le cas du travail de plateforme, notamment du fait des demandes d'autonomie exprimées par les travailleur.ses refusant la subordination, amène à s'extraire d'une vision homogénéisante du salariat. Le document d'orientation du Congrès reconnaît l'impasse d'un attachement à une définition juridique de la subordination puisque : « *parfois, de façon artificielle, [ils ont] tout fait pour trouver un lien de*

²⁴⁰ « LOI n° 2014-1104 du 1er octobre 2014 relative aux taxis et aux voitures de transport avec chauffeur (1) - Légifrance ». <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000029527162> (20 février 2025).

²⁴¹ Cette partie du chapitre prend largement appui sur un travail effectué par Arthur Jan auprès de responsables de la CGT impliqués dans le processus de syndicalisation des livreurs, publié dans la Revue de l'IRES (Jan, 2022).

²⁴² Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079, Publié au bulletin, Publié au bulletin ____ (Cour de cassation 2018). <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075>.

²⁴³ D'après Yann, 28 ans, ancien livreur de plateforme et de *quick commerce* et actuel agent des TCL, secrétaire fédéral de la Fédération des transports, secrétaire du Syndicat de la livraison à deux roues de Lyon, membre de la CE de l'UD du Rhône, secrétaire de son syndicat des TCL, en entretien, le 29/03/2025.

subordination entre ces travailleurs et travailleuses et les plates-formes » alors même que « *les travailleurs et travailleuses concernés nous répétaient qu'ils ne souhaitent pas tous devenir des salariés et salariées, et le lien de subordination (au sens du droit du travail actuel) restait parfois introuvable.* »²⁴⁴ Le texte propose donc de s'extraire des catégories statutaires pour partir de la réalité du travail vécu et privilégie le critère de dépendance économique à celui de subordination. L'intérêt de cette proposition est justifié par le que « *partir de la réalité du travail, pour qualifier les personnes à qui doivent être attachés des droits, du fait de leur travail nous permet de tendre vers une universalité de notre proposition.* »²⁴⁵

C'est donc dans une vocation universelle, celle du nouveau statut du travail salarié (NSTS)²⁴⁶ qui allie autonomie et protection sociale, que s'inscrit la défense des travailleur.ses de plateformes ; le cas spécifique de ces travailleur.ses est mis en avant comme révélateur des attaques faites au Code du travail et au salariat dans son ensemble. Concernant son déploiement, il est mentionné dans un paragraphe assez court : « *Nous avons, lors du 51^e Congrès, décidé de syndiquer les travailleurs et travailleuses dits indépendants, mais en fait bien souvent hypersubordonnés. Ceci a donné lieu à des expériences réussies de syndicalisation et de luttes notamment auprès des livreurs à vélo. Il nous faut les généraliser.* »²⁴⁷ À ce moment-là, en 2019, il n'existe qu'un syndicat CGT organisant les livreur.ses, celui de Bordeaux, rattaché à l'UD Gironde. Celui de Lyon – rattaché à l'UL du 7-8 et au comité CGT de privés d'emploi et précaires – se constitue dans l'année. Le SCALA (Syndicat des Coursiers Autonomes de Loire-Atlantique), initialement nommé « Les *Bikers* nantais », est créé en 2017 et s'affilie à la CGT à la fin de l'année 2019. Son activité est de courte durée, ses membres fondateurs s'investissant davantage dans le mouvement coopératif et n'animent plus la structure sans que celle-ci retrouve de repenseur.

²⁴⁴ Document d'orientation 52^e Congrès. 2019. Montreuil: CGT. Rapport d'activité. <https://www.cgt.fr/sites/default/files/2019-09/doc%20d%27orientation.pdf>.

²⁴⁵ *Ibid.*

²⁴⁶ Proposé initialement en 2009 sous le nom de « Nouveau statut du travailleur salarié », le Nouveau statut du travail salarié est une version élargie incluant toutes les travailleur.ses – même non-salarié.es – qui propose une « sécurité sociale professionnelle » attachant les droits à la personne.

²⁴⁷ Document d'orientation du 52^{ème} congrès, *op.cit*, p.30.

S'il n'existe pas de liens mécaniques entre des textes d'orientation et leur traduction en politiques syndicales (Piotet, 2009), ces derniers permettent de traduire les préoccupations et les enjeux syndicaux à un moment déterminé. Pour Yann, le fait d'affirmer que les auto-entrepreneur.ses peuvent se syndiquer à la CGT n'implique pas mécaniquement un fort investissement, notamment en raison du fonctionnement confédéral :

« Surtout que le fonctionnement de la Confédération et donc le fédéralisme, qui est une donnée qu'à mon avis beaucoup des camarades CGT ont du mal à entendre, c'est-à-dire le fait que les organisations de la CGT s'administrent comme elles veulent selon les modalités qu'elles veulent et ont tout à fait le droit de dire « on ne va pas aller voir les livreurs parce qu'on n'a pas les bras pour », ça fait que l'impulsion était très timide. D'autant plus que le rattachement au niveau du champ fédéral n'était pas clair pour les livreurs au début, même si pour plein de raisons différentes, c'est assez évident avec le recul que ça devait revenir à la Fédération des Transports parce que les mêmes travailleurs, s'ils avaient été salariés, auraient dépendu de la Fédération CGT des Transports. » (Entretien avec Yann, 28 ans, ancien livreur de plateforme et de quick commerce et actuel agent des Transports en commun lyonnais (TCL), secrétaire fédéral de la Fédération des transports, secrétaire du Syndicat de la livraison à deux roues de Lyon, membre de la CE de l'UD du Rhône, secrétaire de son syndicat des TCL, le 29/03/2025).

Au regard des difficultés à qualifier le champ de syndicalisation que mentionne Yann, c'est au niveau de la confédération qu'une démarche volontariste de déploiement envers les livreur.ses est impulsée. Cette démarche fait suite aux premières réflexions entamées par le service juridique susmentionné : c'est la conseillère confédérale, salariée de l'organisation non élue, chargée de l'Espace revendicatif (anciennement du service juridique) qui donne une impulsion, sortant du cadre initial de son poste. Si les conseiller.es confédéraux.ales prennent de plus en plus en charge la mise en place de politiques syndicales (Guichard, 2019), ce sont les instances élues qui en sont théoriquement chargées. Les conseiller.es dit.es « techniques » participent à la constitution de priorités au sein des organisations syndicales, du fait d'enjeux d'organisation du travail internes ou de la trajectoire des acteur.ices (Ponge, 2021).

Dans ce cas, on peut supposer que l'importance que la responsable de l'Espace revendicatif donne au droit du travail a pu jouer dans cet investissement. L'implication d'un membre du bureau confédéral assure par ailleurs le soutien politique de l'organisation et l'aval

du secrétaire général. C'est « par le haut » que la CGT propose un dispositif *ad hoc* : à l'automne 2019, le CNL (Collectif National des Livreurs) est créé à l'échelon confédéral. Il réunit les syndicats existants, les responsables confédéraux.ales chargé.es du dossier (élu et conseiller.es) et les unions départementales dont les syndicats relèvent. La fédération des transports y est également représentée, après qu'il a été décidé que les livreur.ses y seraient rattaché.es²⁴⁸.

Le cadre revendicatif impulsé par le CNL est articulé autour de trois objectifs jugés complémentaires : mener une action théorique et juridique autour des requalifications salariales, en accompagnant notamment les démarches individuelles et collectives devant les tribunaux pour les livreur.ses qui le souhaiteraient ; acquérir de nouveaux droits pour ceux et celles qui souhaiteraient rester auto-entrepreneur.ses tout en restant attentifs à ce que ne se créent pas différentes « zones de droits » selon le statut ; et, enfin, le soutien à la création de coopératives²⁴⁹.

Cette initiative n'est cependant pas étrangère aux mobilisations en cours dans le secteur. Si les réflexions au niveau confédéral ont lieu à partir du constat de l'existence de contestations par les travailleurs de plateforme, notamment les VTC, et que le CNL se crée avec le syndicat de livreurs existant, l'implication ouverte de la CGT auprès des livreur.ses est une réponse à une initiative coordonnée du CLAP et du SCVG –CGT.

Alors que l'été 2019 voit les rémunérations chez Deliveroo radicalement diminuer et qu'un large mouvement de grève est organisé, des membres de ces deux organisations décident de lancer un « Tour de France des By Cœur²⁵⁰ ». Au départ de Bordeaux à destination de Paris, l'objectif est de récolter les doléances des livreur.ses rencontré.es sur leur chemin. Une rencontre avec les responsables de Deliveroo est prévue à leur arrivée à la capitale. Une fois à Paris, le 24 septembre 2019, les six participants rejoignent la manifestation interprofessionnelle

²⁴⁸ Cette décision de rattachement n'a pas fait l'objet d'une résolution de la Commission d'affiliation, le processus décisionnel semble assez flou, même pour Yann qui suppose qu'il s'agit de « discussions de couloir ».

²⁴⁹ D'après un entretien mené avec la responsable de l'Espace revendicatif, le 9 avril 2024, dans le cadre de la coordination de l'ouvrage collectif *Défendre les travailleurs en gérant les entreprises ? Quand syndicats et coopératives se retrouvent* (Gibard, Lebas, 2025).

²⁵⁰ Jeu de mot avec « *biker* », le nom donné aux coursiers à deux roues historiquement et par Deliveroo et « *by cœur* » (dont la traduction serait « par le cœur » ou « avec le cœur »)

contre la réforme des retraites organisée par l'intersyndicale. Ils sont invités par les responsables parisiens de la CGT à prendre la tête de la manifestation. Sur la photo ci-dessous, à droite, le responsable confédéral en charge du suivi du dossier sur les nouvelles formes d'emploi est présent. Une réunion est ensuite organisée avec Philippe Martinez, alors secrétaire général de l'organisation, et des responsables confédéraux, ce qui mène à la création du CNL. Les responsables saisissent alors l'importance de structurer les initiatives locales, dans un contexte d'accélération d'initiatives contestataires.



Figure 15. Paris, mardi 24 septembre 2019. Des livreurs à vélo ont pris place dans la manifestation contre la réforme des retraites aux côtés de la CGT. Louise Meresse/SIPA Source : L'Humanité.

La responsable de l'Espace revendicatif raconte ainsi comment elle a vécu cette réunion et la décision de créer le CNL :

« Statutairement ça ne doit pas se passer comme ça puisque les syndicats n'ont pas de rapport direct avec la Confédération : leurs structures de rattachement sont professionnelles (les fédérations) et territoriales (unions départementales). Mais on se dit qu'on va créer un groupe avec les militant.es qui s'étaient rencontré.es ce jour-là pour voir comment on peut impulser le mouvement, apporter une aide en termes de moyens syndicaux, pour monter des syndicats, etc. Toutes ces questions, on les traitait dans ce groupe-là. On essayait de réunir mensuellement les livreurs des différentes villes. Et la

réflexion qu'on a eue à partir de l'expérience d'Arnaud et de nos discussions, c'était qu'il fallait arrêter de penser pour les livreurs. Parce que ça a pu être la tendance de dire : ce que veulent les livreurs, finalement, c'est être salariés. Le réflexe initial de penser que c'était ça qui réglerait tous les problèmes. Or, cette rencontre avec les livreurs a fait prendre conscience que ce n'était pas aussi simple que cela et qu'il ne fallait pas penser pour eux. » (Entretien avec la responsable de l'Espace revendicatif, le 09/04/2024).

Cette initiative *ad hoc*, qui est une « bizarrerie statutairement »²⁵¹ puisque l'action syndicale appartient non pas à la confédération mais aux fédérations, unions territoriales et syndicats, est d'autant plus inédite qu'elle donne lieu au financement de deux contrats à durée déterminée à mi-temps d'un an alloués au développement syndical auprès des livreur.ses. Ce déblocage de fonds est une réponse aux demandes des animateur.rices des syndicats locaux exigeant une aide de la confédération mais refusant la gestion du dossier par un.e permanent.e en CDI, car cela ne « correspondait pas à leur vision de l'organisation »²⁵². Yann et Arnaud, les secrétaires des syndicats de Bordeaux et Lyon, se voient proposer ces postes, qu'ils acceptent. Pourtant, le fort respect de l'autonomie des syndicats et du fonctionnement confédéral du premier et, à l'inverse, la distance aux logiques « bureaucratiques » de l'organisation du second ne le dispose initialement pas à accepter la fonction de permanents.

Cette démarche est inhabituelle : en effet, cette fonction est similaire à celle d'*organizer* dans le monde syndical anglo-saxon, instituée pour favoriser la revitalisation syndicale (Thomas, 2016 ; Julliard, 2018). Or, assimilée à une forme décriée de professionnalisation du militantisme, l'embauche d'*organizers* rencontre de fortes résistances du côté des organisations syndicales françaises, dont les membres sont généralement peu à l'aise avec la fonction d'employeuse et refusent la notion d'expertise syndicale qui est associée au dialogue social par le pôle « contestataire » dont fait partie la CGT (Yon, 2024). Plus généralement, les militant.es syndicaux.ales entretiennent des rapports contradictoires avec le salariat, défendu comme une norme positive en-dehors de l'organisation syndicale (et d'autant plus dans le cas traité ici) mais objet de défiance en son sein (Ihaddadene, Yon, 2023). Il s'agit alors pour les militant.es concerné.es d'aménager cette position avec un ordre symbolique acceptable. Pour Yann, c'est

²⁵¹ D'après la responsable de l'Espace revendicatif en entretien, le 9/04/2024.

²⁵² D'après Yann en entretien, le 29/03/2025.

le cadre posé qui l’a poussé à accepter, car celui-ci ne lui imposait pas de se substituer aux structures locales :

« Cette vision-là des deux contrats permanents, c’était quelque chose déjà anormal dans l’organisation, [mais c’était des contrats] qui visaient la question de l’organisation collective avant tout, dans le but de se rendre inutile et qui ne visaient pas forcément la question de l’assistance individuelle et du travail au quotidien, de ce que les délégués du personnel font dans les boîtes et ça n’existait pas chez les livreurs. » (Entretien avec Yann, 28 ans, ancien livreur de plateforme et de quick commerce et actuel agent des TCL²⁵³, secrétaire fédéral de la Fédération des transports, secrétaire du Syndicat de la livraison à deux roues de Lyon, membre de la CE de l’UD du Rhône, secrétaire de son syndicat des TCL, le 29/03/2025).

Pour Arnaud, ce sont la liberté que lui laisse l’organisation et l’adaptabilité de cette structure pourtant complexe qui déterminent sa prise de fonction :

« Je m’en fiche tant qu’on me fait pas chier. Enfin, qu’on me fait pas chier, qu’on fait pas chier le syndicat de Bordeaux et qu’on me fait pas chier sur les revendications qu’ont été portées par les livreurs. Et c’est comme ça que je suis arrivé à la Conf’ : non seulement personne ne me faisait chier, enfin nous faisait chier, mais y’avait une envie d’aider. Bon, on a été un peu poussif pour développer l’envie d’aider, mais ils n’étaient pas obligés de le faire et ils ont fait un truc qui était inédit pour la CGT. Salarier directement des gens à la Conf’, qui sont des militants locaux qu’ont des mandats locaux de représentants et qui sont salariés de la Conf’...En fait ça les a fait buguer, tu vois ? Et en gros, moi je me rendais pas du tout compte au début que ce qu’ils faisaient c’était... genre ça les faisait vomir dans les toilettes parce qu’ils (rires) faisaient un truc qu’était complètement illogique pour eux. » (Entretien avec Arnaud, 32 ans, ancien livreur de plateformes et coopérateur chez Coursiers bordelais, le 30/10/2021).

Arnaud est également attaché au fait de se nommer « animateur » plutôt que « responsable » afin d’indiquer clairement qu’il n’est détenteur d’aucun mandat. Au niveau de la confédération, des précautions sont prises en insistant sur leur rôle d’« appui technique » plutôt que de « porte-paroles » (Jan, 2022). Yann rappelle que cette initiative est autorisée du fait de l’impossibilité d’obtenir des heures de délégation pour l’activité syndicale, du fait de

²⁵³ Transports en commun lyonnais.

l'extériorité des livreur.ses au salariat, qui empêche l'accès aux droits syndicaux. L'employeur.se ne les prenant pas en charge, le syndicat doit « bricoler des heures de délégation », ce qui n'est pas sans poser de difficultés, étant donné le faible nombre d'adhérent.es parmi les livreur.ses, qui ne permet pas de les financer, et des réticences des responsables à se substituer aux obligations des plateformes (Jan, 2022).

Le détachement de permanent.es ou de salarié.es syndicaux.ales vers des secteurs aux marges du salariat (comme les bûcheron.nes ou les intermittent.es), privé.es d'organes de représentations ou de droits syndicaux pour y développer une activité syndicale n'est pas quelque chose d'inédit. Prenons-en pour exemple le détachement d'un permanent de l'Union syndicale de la construction de Seine-Saint-Denis et la création, par un comité de coordination, d'une union locale aéroportuaire adaptée aux périmètres du territoire productif lors de la construction de l'aéroport de Roissy à la fin des années 1960, puis le détachement d'un permanent de l'UD 93 pour former l'Union des syndicats CGT de l'aéroport de Roissy en 1974 (Trousset, 2019). Ces « expérimentations » (Bérout, 2009) ne sont pas nouvelles et démontrent les capacités de la structure syndicale à s'adapter aux contraintes productives et à mettre à disposition des moyens lorsqu'elle y voit un enjeu. Cependant, l'expérience de la CNL est inédite dans le sens où, contrairement aux autres exemples portés à ma connaissance, il ne s'agissait pas de détacher un.e permanent.e déjà salarié.e par l'organisation ou détenteur.rice d'un mandat syndical, mais bien de créer des contrats spécifiques au déploiement syndical sur un secteur, sur des fonds propres au niveau confédéral.

La mise en place de la CNL et les détachements syndicaux ont permis la coordination d'actions locales, jusque-là éparses et poussives, reposant sur peu de militant.es. Les deux « animateurs » se déploient dans différentes villes de France, en lien avec les unions locales ou départementales de la CGT sur place et, généralement accompagnés par des responsables territoriaux.ales du syndicat, entament des actions de tractage pour faire adhérer des livreur.ses.

Ces campagnes de syndicalisation ont, là encore, des points communs avec les méthodes syndicales d'*organizing* que décrivent les sociologues américains ou britanniques²⁵⁴. Dans son ouvrage *Worker Activism after Successful Union Organizing* (1999), Linda Markowitz explique

²⁵⁴ Aux Etats-Unis, le rôle premier des campagnes d'*organizing* décrites dans la littérature scientifique est surtout de faire reconnaître le syndicat. En effet, la législation nord-américaine est plus restrictive qu'en France et pour qu'un syndicat se crée dans une entreprise, il doit obtenir le vote de la majorité des salarié.es.

qu'en mettant en œuvre des campagnes de syndicalisation (victorieuses), les *organizers* influent durablement sur la perception qu'ont les travailleur.ses des syndicats. En effet, le degré d'inclusion des travailleur.ses dans ces campagnes par les représentant.es syndicaux.ales impacte la perception de leur rôle dans l'organisation et leur rapport au syndicat. Le cadrage « *union as business* » décourage la participation de salarié.es et encourage des rapports délégataires aux syndicats, là où une stratégie « *union as workers* », plus participative, crée un plus grand sentiment d'attachement au syndicalisme et une implantation plus solide. Les stratégies de recrutement ne se limitent donc pas aux nombres de nouveaux membres mais à la qualité de la relation nouée entre les organisateur.rices et les adhérent.es. Dans le cas des livreur.ses, la présence d'organiseurs a impulsé une dynamique qui a permis de nouveaux recrutements, grâce à une démarche « inclusive » impliquant les nouveaux et nouvelles membres tout en les responsabilisant. Les leaders de mobilisations locaux rencontrés sont encouragés à créer de nouveaux syndicats et à endosser le rôle de secrétaire ou de trésorier. Yann reste une personne-ressource régulièrement sollicitée car « il connaît bien la CGT ». Cette démarche a aussi pour objectif de mettre en œuvre des actions de grèves coordonnées sur le territoire. La première a lieu le 30 octobre 2020, après le passage au *free shift* chez Deliveroo, suivie d'une nouvelle journée de grève très suivie le 5 décembre de la même année.

Cependant, l'achèvement du progressif rattachement des syndicats de livreur.ses à la Fédération des transports coïncide avec le terme des contrats à mi-temps, d'une durée d'un an, et marque la fin du collectif national. Le développement des entreprises du *quick commerce* à l'été 2021, dotées d'une représentation syndicale puisque les livreur.ses y sont salarié.es, ainsi que la mise en place d'une représentation nationale suite à la mise en place d'élections professionnelles des travailleur.ses de plateforme au mois d'avril 2022, ont permis aux militant.es de la CGT de développer une action plus classique liée aux droits syndicaux afférés au salariat. La démarche volontariste de la CGT envers les travailleur.ses de plateforme, et *a fortiori* des livreur.ses, illustre la manière dont les syndicats traditionnels s'adaptent aux nouvelles formes d'emploi, tout en maintenant un « cadre salarial » à ces expérimentations. Loin de remettre en cause l'action syndicale, le cas des livreur.ses permet à la confédération d'actualiser sa définition du salariat, en l'élargissant, sans pour autant changer son cadre revendicatif historique. Cette dynamique s'éloigne de la représentation qu'en font les collectifs autonomes.

La rupture entre la CGT et le CLAP coïncide d'ailleurs avec la lente perte en influence du CLAP, délesté de tous ses membres et démuni face aux crises, comme celle produite par le Covid, alors que la CGT n'a cessé de se développer, voyant de nouveaux syndicats fleurir partout en France. Tout comme l'auto-entrepreneuriat repose sur le salariat (Abdelnour, 2017), il semblerait que les organisations autonomes reposent sur les organisations traditionnelles et que les ressources que ces dernières peuvent fournir restent déterminantes dans le maintien d'une activité contestataire.

II.2.2. Défendre « toutes les travailleur.ses » : des stratégies syndicales pour lier intérêts spécifiques et revendications unifiantes

Si « faire confédération » revient à s'inscrire dans une démarche interprofessionnelle et, dans le cas que je viens de présenter, à défendre une catégorie particulière de travailleur.ses au nom de la défense de toutes les salarié.es, cette stratégie de défense collective au nom du salariat n'est pas seulement l'apanage d'une confédération interprofessionnelle comme la CGT.

Sur mes deux terrains, j'ai systématiquement observé un travail de construction d'un sujet unifié, par les organisations (para-)syndicales, permettant de rallier à une cause commune la multitude. La convergence d'intérêts n'est pas une évidence, il est le fruit d'un travail : « l'intérêt commun à un groupe d'individus n'est pas considéré comme naturel ou objectif, mais construit et objectivé. Il n'existe donc pas de séparation tranchée entre, d'une part, le travail syndical et politique de représentation et de mobilisation et, d'autre part, les intérêts représentés » (Corcuff, 1991b :55-56).

Dans des industries où, comme on l'a vu dans le deuxième chapitre, se côtoient une diversité de profils aux intérêts divergents voire, parfois, antagonistes, des contraintes sociales et politiques conditionnent le travail syndical de représentation des travailleur.ses. Le recours ici à l'écriture épique pointe déjà une difficulté : dégenrer la figure « du travailleur » dans des univers masculins est déjà une forme de « dés-universalisation » qui peut empêcher qu'une figure commune soit identifiée.

Ce débat n'est pas nouveau, la défense d'un groupe particulier, comme les intermittent.es (Sinigaglia, 2007) ou les sans-papiers (Rakotomalala, Vitali, 2025), s'est souvent heurtée aux volontés universalistes des syndicalistes. Ces difficultés semblent exacerbées dans un contexte où la main-d'œuvre est diversifiée et évolue rapidement, comme dans la livraison, et où

l'environnement de travail est très clivé, notamment autour d'enjeux genrés, comme dans le jeu vidéo. Dans ces secteurs jeunes et en constante évolution, dans lesquels les travailleur.ses ne sont jusqu'à maintenant pas représenté.es, et pour lesquels on ne dispose que de peu ou de très récentes données statistiques permettant d'en saisir les profils, comment savoir *qui* on représente ?

De plus, ces deux secteurs présentent un caractère qui contraint la représentativité : celui de masquer le travail. À l'instar des formes de travail gratuit, le recours à l'auto-entrepreneuriat et la rhétorique du « métier-passion » façonnent un environnement professionnel où le travail n'est pas nommé comme tel (voir Chapitre 2). Dans ce contexte, se référer au salariat en tant que qualificatif du travail rémunéré est l'une des manières de « nommer le travail », en « dissolvant le travail gratuit dans le salariat » (Simonet, 2018). On identifie différents aspects de ce travail syndical. Tout d'abord, en s'inscrivant dans les constats de Philippe Corcuff qui écrivait, il y a presque 35 ans, que « le travail syndical réside justement dans la dialectique de l'hétérogénéité et de l'homogénéisation, du particulier et du général, de l'individuel et du collectif » (Corcuff, 1991b : 55). En ce sens, un aspect visible de ce travail d'unification réside dans la défense des catégories les plus minorisées, au nom de l'intérêt général des travailleur.ses, parfois alliée à une rhétorique de classe (Corcuff, 1991b ; Krisnky, 2007).

II.2.2.1. « Coursier.es de tous les pays, salariez-vous »²⁵⁵ : dépasser les particularismes par des revendications unitaires ?

Dans la livraison, les contours de l'action syndicale sont professionnels, mais aussi de branche. Dans le champ de la livraison à domicile, il n'existe qu'un seul métier, celui de livreur.se²⁵⁶. Les dimensions catégorielles ne pouvant pas être mobilisées, ce sont d'autres identifications qui fragmentent le collectif de travail. Si certaines mobilisations spontanées

²⁵⁵ Cet inter-titre est une référence au numéro de revue publié par le GRESEA en 2018 dont le titre était « Coursiers de tous les pays, unissez-vous » après l'organisation de la première Fédération Transnationale des Coursiers. Dufresne, Anne. 2018. « Coursiers de tous les pays, unissez-vous ! » *Gresea*. <https://gresea.be/Coursiers-de-tous-les-pays-unissez-vous> (16 mars 2024).

²⁵⁶ On pourrait considérer que les salarié.es des plateformes (opérateurs, RH, agents du service client, communications, publicitaires, etc.) doivent aussi être compris dans le champ syndical, mais leur statut de salarié.es et leur intégration à l'entreprise, ainsi que leur distance (de plusieurs milliers de kilomètres dans le cas du service client généralement délocalisé dans des pays des Suds) empêchent qu'ils soient pris en compte dans les luttes de livreur.ses. Le cas de ces salarié.es n'est jamais évoqué, ces dernier.es étant assimilé.es à l'entreprise.

regroupent des travailleur.ses par entreprise, à l'image de la grève chez Uber Eats de l'hiver 2018 à Lille, déjà évoquée, ou celles du CLAP autour de réformes tarifaires chez Deliveroo à l'été 2019, le mouvement des livreur.ses a progressivement transcendé le niveau de l'entreprise. Les plateformes alignant leurs politiques tarifaires – fin 2019, toutes les entreprises sont passées au *free shift* et à la rémunération à la course et à la distance – il n'existe plus de réelle distinction entre elles pour les livreur.ses qui, auparavant, pouvaient valoriser certaines entreprises jugées plus respectueuses²⁵⁷.

Le recours simultané à plusieurs plateformes dans une logique de cumul de revenus tend également à faire disparaître ces distinctions. On voit ici comment des facteurs économiques concourent à transformer les identités collectives, certes pas mécaniquement, mais en faisant disparaître les supports de possibles patriotismes d'entreprise, peu favorables à l'action contestataire (Quijoux, Yon, 2024). La communauté professionnelle est donc pensée au niveau de la branche et c'est en tant que « livreur.ses » que ces dernier.es se mobilisent.

Cependant, on l'a vu précédemment (voir le Chapitre 2), l'ancienneté, la nationalité et l'assignation raciale fonctionnent comme des éléments distinctifs entre livreur.ses. Il est important de rappeler que les travailleurs sans-papiers sont régulièrement accusés de niveler les prix par le bas en acceptant des livraisons toujours moins bien rémunérées. Face à ce qu'ils interprètent comme le signe d'une dégradation des conditions de travail, attirant une main-d'œuvre précarisée, les différents syndicats affiliés à la CGT et le CLAP intègrent la question des sans-papiers dans leurs revendications. La question de l'organisation des classes populaires racisées et immigrées n'est pas nouvelle à la CGT, et même si elle n'est pas exempte de tensions, il s'agit d'un objectif affiché par la confédération (Gay, 2021). Cette inclusion des travailleurs immigrés par les militant.es de la CGT mêle défense des intérêts particuliers et des intérêts communs. D'un côté, les syndicats CGT s'adressent spécifiquement aux travailleurs étrangers non francophones, en commençant à traduire leurs communications en anglais et en arabe à partir de 2020.

²⁵⁷ Comme le faisaient Samuel ou Sara en valorisant Deliveroo vis-à-vis d'Uber (voir Chapitre 2).

PRESS RELEASE

An historical struggle for Frichti's undocumented workers
Rights and Papers for all !



علاقات الصحافة الكونفدرالية
01 55 82 82 73
presse@cgt.fr / www.cgt.fr

مقال صحفي

نضال تاريخي لعمال "فريكتي" مستخدمي التوصيل بدون أوراق هوية
أوراق هوية وحقوق للجميع!

منذ يومه الخميس 4 يونيو، ظهر أكثر من مائة من مستخدمي شركة "فريكتي" من نوى الوحدة غير القانونية بالتجمع أمام
مختلف مقراتها من أجل المطالبة بحقوقهم في العمل. وذلك عقب قرار مصلحة التوصيل أحادي الطرف القاضي برفض
أوراق هوية المستخدمين عند استلامهم الطلبات المزمع توصيلها.

مع العلم أن "فريكتي" لم تفر همة بالتخلي عن أوراق إقامة مستخدميها حين تم توظيفهم مما يحل المسؤولية للشركة بحد
ذاتها. وبما هم من كنساء، فإن مصلحة توصيل الطلبات لم تتردد في حرمان كل من هو في وضعية غير مسودة من العمل.
والمطالبة في الأخير، هي أن استعجل التوظيف في إطار وضع "عائل لمسية الخاص". يدخل في نطاق نظام الرواتب
المطعم، الذي يخلو لـ "فريكتي" الكثير من المستخدمين ذوي الوضعية الاجتماعية الهشة والتي لم تهنأ نتيجة حتمية
للمصلحة التشغيل.

جاء هذا الإقصاء من العمل، لأنتم فريكتي فرصة للمستخدمين الصالح لكرهم من أجل القيام بنوعية تاريخية تعد الأثر
من نوعها في فرنسا بفرص الحصول على حقوق جديدة ونسوية للأوضاع.

هذا ويجدر بالذكر أن الكونفدرالية العامة للتشغيل تدعم مستخدمي شركة "فريكتي" وتكفلهم في تحصيل وكذا في
المفاوضات مع مصلحة التوصيل. هذا وهذا لتسوية وضعية المستخدمين المستأجرين حالة جديدة تركز على ضرورة التمتع
بحقوق جديدة لصالح كل عمل مصالح التوصيل، وهذا لأنه غياب هذه الحقوق يحل المصاعب بينهم.

على عكس قرارات "فريكتي"، تطالب الكونفدرالية العامة للتشغيل بحق في العمل ونسوية أوضاع المستخدمين الذين لا
يأخذون على أوراق هوية بالمرط تقديم خدمة الارتباط بالعمل، وتخرج تلك في سلسلة المصالح التي تشارك
الكونفدرالية في تنظيمها بغية التساوي في الحقوق لصالح كل العمال.

مونتروي، 10 يونيو 2020.

Figure 16. Communiqué de presse confédéral suite à la régularisation des livreurs de Frichti à Paris, le 4 juillet 2020. Copyright Cgt tous droits réservés

La revendication de régularisation des sans-papiers et de déblocage de comptes²⁵⁸ apparaît dans les communications syndicales au même moment. La pandémie a rendu plus visibles les livreurs sans-papiers, même-si de nombreux.ses travailleur.ses louaient déjà leurs comptes, mais elle coïncide surtout avec une période de baisse drastique des rémunérations qui marque une étape dans les transformations de la main-d'œuvre et acte la surprésence de travailleurs immigrés et en situation irrégulière. Pour Yann, 2020 est une année charnière durant laquelle se rencontrent les départs d'une ancienne génération de livreur.ses ayant connu des conditions de travail plus favorables et les arrivées d'une nouvelle génération qui ne les avaient pas connues, sans que ça n'ait un lien direct avec la pandémie :

« Et en fait, 2020, ça a été l'année, non pas de Covid, mais l'année où tu avais tellement de livreurs qu'ils ont pu se permettre de baisser fondamentalement les rémunérations comme ils l'avaient fait avant. Ils avaient commencé en 2017 ou 2018 chez Deliveroo. Et surtout, 2020, avant le Covid, c'est quand ils ont supprimé les plannings, tu vois. C'était

²⁵⁸ Les livreur.ses louant leur compte ont plus de chance de voir leurs comptes bloqués et cette pratique a été mise en place en réponse à l'usage d'alias.

avant le Covid, le moment où ils ont supprimé les plannings. Et ça, c'est symptomatique de supprimer les plannings à Deliveroo. Si tu supprimes les plannings, c'est que tu sais que tu as assez de monde pour bosser. » (Entretien avec Yann, 28 ans, ancien livreur de plateforme et de quick commerce et actuel agent des TCL, secrétaire fédéral de la Fédération des transports, secrétaire du Syndicat de la livraison à deux roues de Lyon, membre de la CE de l'UD du Rhône, secrétaire de son syndicat des TCL, le 29/03/2025).

Le conflit chez Frichti à l'été 2020, victorieux pour la CGT, joue également un rôle dans l'intégration de la question des sans-papiers dans les luttes de livreur.ses. Les anciens livreurs de Frichti régularisés avec l'aide de la CGT fondent d'ailleurs le 26 juin 2021 le premier syndicat parisien « Entreprises de livraison deux-roues de Paris ». Cette période correspond également au moment durant lequel la livraison connaît un pic de mobilisations « spontanées » et à l'initiative d'organisations syndicales partout en France, majoritairement menées par des travailleurs sans-papiers (voir Annexe 5).

La rencontre entre ces deux générations de travailleur.ses, qui permet l'échange d'expériences et le constat de la dégradation des rémunérations, explique probablement, en partie du moins, cet essor²⁵⁹. Il correspond également au développement de la CGT, qui s'implante dans de nouvelles villes comme Marseille ou Toulouse, au moment où Arnaud et Yann sont salariés par la confédération. La sortie du Covid a également été une période durant laquelle les travailleurs sans-papiers opposent leur « mérite migratoire »²⁶⁰ aux plateformes et à l'État, exigeant leur régularisation en échange du sacrifice qu'ils ont concédé en livrant les Français durant la pandémie, revendiquant ainsi leur caractère « essentiel ». Cette mise en avant du caractère « essentiel » n'est *a priori* pas le registre qu'ont choisi les organisations comme la CGT ou le CLAP ; ces derniers ont exigé durant toute la pandémie que les entreprises de livraison ferment, que les livreur.ses cessent le travail et qu'ils soient indemnisés par l'État.

²⁵⁹ On retrouve ici l'idée défendue par Jean-Michel Denis (2009) selon laquelle le travail syndical est principalement un rôle de transmission d'informations, sur la santé de l'entreprise ou l'évolution des normes salariales et que cette transmission est entravée par le fort *turn-over* de la main d'œuvre précarisée.

²⁶⁰ Empruntée à Sébastien Chauvin, Blanca Garcés-Mascarenas et albert Kraler (2013), cette expression a été mobilisée lors d'une présentation commune avec Arthur Jan à la journée d'études « La grève. Perspectives analytiques et usages contemporains », qui s'est tenue à l'ENS Campus Jourdan les 8 et 9 juin 2023. Il s'agit donc du résultat d'un travail collectif.

Les militant.es du CLAP vont développer une « sanitisation » de leur action syndicale (Ponge, 2021), articulant l'enjeu de la santé au travail avec celui, plus classique, des conditions de travail en mettant en balance le risque de contracter une maladie grave et très contagieuse avec le « bénéfice » très faible tiré de revenus dérisoires. Le registre sanitaire est une manière supplémentaire de rappeler aux plateformes leur responsabilité d'employeuses, ici dans la mise en danger physique des livreur.ses. Sur ses réseaux sociaux, le CLAP met particulièrement à distance la figure du « héros » durant le premier confinement (Lebas, 2020). Ce sont les travailleurs sans-papiers eux-mêmes qui imposent ce registre du « conflit de dignité » (Denis, 2009) ; de même qu'ils se sont appropriés, lors du mouvement des Uber Eats de l'été 2022 à la suite de la déconnexion de plusieurs centaines d'entre eux, le terme « d'esclave » que les organisations ont tenu à mettre à distance. L'action syndicale s'adapte aux formulations spécifiques de revendications par et pour les travailleurs sans-papiers.

عمال التوصيل بدون أوراق
RIDERS WITHOUT PAPERS
LIVREURS SANS PAPIERS
CONNAÎTRE ses droits
en GAGNER de nouveaux



REUNION PUBLIQUE
le 15 mai à 18h16h
au 151 rue Bataille




Les livreurs ont continué à travailler pendant la crise sanitaire. Aujourd'hui, nombre d'entre eux n'ont pas droit aux papiers car le statut d'auto-entrepreneur imposé par les plateformes de livraison (Deliveroo, UberEats, etc...) ne le permet pas. Les plateformes peuvent accroître leurs profits au détriment des conditions de travail et rémunérations des livreurs. Partout, ceux qui produisent les richesses n'ont pas accès aux mêmes droits.

A Paris, les livreurs sans-papiers de Frichti ont pu être régularisés grâce à leur mobilisation massive construite avec la CGT. C'est la première fois que des auto-entrepreneurs, salariés déguisés, sont régularisés sur preuve de la relation de travail.

Le patronat et le gouvernement qui les soutient veulent semer la division entre les travailleurs sans-papiers, et avec papiers. Cette division ne sert que leurs intérêts.

Tous ensemble, créons les conditions de l'unité entre les livreurs.
 Quels sont les droits des livreurs sans-papiers ?
 Comment en gagner de nouveaux ?

Riders kept on working during the health crisis. Today, a lot of them have no right to papers because the self-employment terms and conditions, imposed by the delivery platforms (Deliveroo, UberEats, etc...), do not permit it. The platforms can increase their earnings weakening the work conditions and the pay of riders. Everywhere, the people who create the profit do not have access to the same rights.

In Paris, the riders without papers of Frichti managed to acquire legal documents thanks to a massive strike, organised with the CGT union. For the first time self-employed workers, unrecognised waged workers, obtained papers thanks to the proof of their work relationship.

The employers and the government that supports them want to create division between workers with papers and those without papers. This division only serves to their advantage.

Together, lets create unity between riders!
 What are the rights of riders without papers?
 How can we win more?

لقد واصل عمال توصيل الوجبات عملهم رغم الأزمة الصحية الناتجة عن تفشي فيروس كورونا. وذلك في ظروف صعبة و قاسية عرضت حياتهم للخطر. اليوم، الكثير من هؤلاء العمال لا يملكون أوراق تنويع في فرنسا. والسبب أن صفة المقاوم الذاتي المفروضة عليهم من طرف منصات التوصيل (UberEats و Deliveroo) لا تسمح بنسوية وضعيتهم و تمكنهم من العمل بشكل قانوني والتمتع بجميع حقوقهم.

منصات التوصيل تواصل مضاعفة ارباحها على حساب ظروف العمل القاسية و الأجور الهزيلة التي يتقاضاها العمال. في كل مكان أولئك الذين ينتجون الثروة لا يتمتعون بنفس الحقوق.

في باريس، تمكن عمال التوصيل بـ Frichti من نسوية وضعيتهم بفضل تضامنهم الكثيرة مع CGT. كانت هذه المرة الأولى التي تمكن فيها مقاومون ذاتيون، الذين هم في حقيقة الأمر عمال مقنعون، من نسوية وضعيتهم بفضل اثبات وجود علاقة عمل برب عمل مع هاته الشركة.

أرباب العمل و الحكومة التي تدعمهم يريدون خلق القساعات بين العمال على أساس امتلاكهم وثائق الإقامة من عدم امتلاكها. هذه التفرقة لا تخدم إلا مصالح الشركات.

لنعلم جميعاً من أجل إنشاء ظروف اتحاد عمال التوصيل.

ماهي حقوق عمال التوصيل الذين لا يملكون أوراق التنويع الفرنسية؟
 كيف الحصول على حقوق أخرى ؟



livreurslyoncgt@gmail.com

04 78 74 98 95

CGT UberEats/Deliveroo Lyon

@CGTUberDel169

@cgtubereatsdeliveroolyon

Figure 17. Tract de la CGT de la Livraison à deux roues de Lyon appelant à une réunion publique spécifiquement adressée aux travailleurs sans-papiers le 15 mai 2021, rédigé en français, anglais et arabe.

Copyright Cgt tous droits réservés.

Cela passe également par des actions plus individuelles auprès de travailleurs rencontrant des difficultés avec leurs loueur.ses de comptes pour réclamer le paiement des heures de travail, dans laquelle Arnaud s'est particulièrement investi. Ce dernier intervenait déjà depuis plusieurs années auprès de travailleurs sans-papiers *via* son bénévolat au sein de Médecins du Monde, avec qui il aidait des habitants de *squats* dans leurs démarches administratives. Comme pour de nombreux.ses syndicalistes intervenant sur ces questions (Barron *et al.*, 2011), cette expérience associative l'a familiarisé avec des publics précaires qui évoluent en marge de la loi, favorisant son intervention auprès de travailleurs sans-papiers et le disposant à des formes d'intervention le mettant potentiellement en danger :

« Comment nous, notre message syndical pénètre les travailleurs sans-papiers à Bordeaux, c'est aussi parce que pour le moment, notre syndicat de livreurs n'a pas la capacité de résoudre le problème juridique des travailleurs sans-papiers. Ça m'est déjà arrivé de contacter des sous-loueurs de compte, 'fin des propriétaires de compte, pour leur dire : « Coucou, c'est la cégète », essayer de faire les gros bras, tu vois ? « Vous avez pas payé ce gars-là ? C'est pour vous dire, on va vous retrouver, un procès pour traite humaine, c'est tant. Ça coûte tant, c'est tant de prison. Merci de payer la somme qui était convenue avec la personne ». Pour l'instant ça a marché, je me suis pas fait tuer. »
(Entretien avec Arnaud, 32 ans, le 30/10/2021).

Cette intervention directe s'explique également par la plus grande distance qu'entretient le syndicat bordelais aux organisations territoriales et fédérales de la CGT, à la différence du syndicat lyonnais plus intégré, et qui justifie leur incapacité à intervenir légalement auprès des travailleurs sans-papiers. Si la CGT comme le CLAP entament régulièrement des actions de régularisation, avec plusieurs victoires du côté de la CGT dont on a déjà mentionné l'appropriation de routines conflictuelles dans ce domaine, leur action à destination des travailleurs sans-papiers dépasse ce cadre « administratif ».

En réponse aux accusations de « dumping social », les militant.es de la CGT vont opposer des droits universels communs à toutes les travailleur.ses, comme la protection sociale. Là encore, ce sont les droits du salariat qui servent de ralliement commun, permettant de dépasser les divisions et l'individualisme au nom de la solidarité. Sur le groupe de discussion que gère la CGT sur WhatsApp, Yann va s'efforcer de répondre aux discussions prônant une gestion individuelle de sa rémunération ou des risques de la vie par un rappel historique systématique des origines de la sécurité sociale. À ceux qui expriment le fait que les travailleurs sans-papiers

ne comprennent pas le système redistributif français et feraient preuve de « trahison », il leur oppose que cette mécompréhension est générale parmi les livreur.ses. En réponse à un livreur écrivant que « *la France ne peut pas accueillir toute la misère du monde* », Yann argumente :

[17/11/2023 11:38:41] Yann: « Ne nous trompons pas de cible, Uber, Deliveroo, Stuart et les autres sont unis. Notre seule manière de gagner face à des mastodontes pareils, c'est de mettre de côté les différences. Surtout qu'aucun travailleur n'est responsable de la politique d'Uber et qu'un livreur sans-papiers ou avec un faux compte reste un livreur qui essaye de travailler du mieux qu'il peut. Et pour ce qui est de la CGT, on défend la solidarité entre les peuples, quand on est dans un pays où une centaine de capitalistes totalisent des centaines de milliards de bénéfices, et bah si, la France a les moyens de créer les conditions de la solidarité ».

Les travailleurs sans-papiers sont donc assimilés aux autres travailleur.ses, dans un discours de classe pointant la responsabilité des entreprises capitalistes et insistant sur une unité, invitant à « mettre de côté les différences ». Dans cette logique, la défense du système de solidarité, qu'elle se fasse *via* la sécurité sociale ou entre les peuples par l'accueil, est à contre-courant de la tendance générale parmi les livreur.ses à se désintéresser du système de protection sociale et à concevoir leur protection comme individuelle.

Lors de son enquête menée durant le confinement, Arnaud Trenta affirme que même parmi les adhérent.es ou les sympathisant.es du syndicat CGT de la livraison à deux roues de Lyon, la protection sociale n'est pas une priorité (Trenta, 2022). Il souligne la tension qui existe au sein du syndicat entre l'importance donnée à une conception du syndicalisme porteur de transformation sociale et la réalité des pratiques syndicales davantage tournée vers un accompagnement individuel face aux droits sociaux. Arnaud Trenta en conclut donc que les questions relatives à la protection sociale ne fonctionnent pas comme levier de mobilisation. Si je fais le même constat en termes de mobilisations, j'observe que Yann, davantage familier de l'histoire sociale de la CGT et plus désireux de défendre ses acquis que d'autres militant.es, met un point d'honneur à rappeler l'importance de la solidarité, et donc de la cotisation, notamment du côté des plateformes responsables de s'acquitter des prélèvements patronaux. L'implication de la confédération dans des procès comme celui de Deliveroo, sur lequel je reviendrai plus en détail dans le chapitre suivant, exigeant un recouvrement des cotisations évitées par le recours à l'auto-entrepreneuriat, peut expliquer cette attention.

Pourtant, pour Léo, militant du syndicat lyonnais, la situation administrative des livreur.ses lui importe peu : il défend toutes les livreur.ses et met en avant les conditions de travail, communes à toutes. Il développe ainsi un discours « universaliste » auxquels les syndicalistes sont historiquement attachés (Alberti, Holgate, Tapia, 2013) :

« L : Bah non, j'avoue, je sais pas. Je connais vraiment pas du tout l'état de... de nationalité ou de je ne sais pas quoi, de mes collègues. Pour moi, c'était juste mes collègues. Il y en avait, ils n'étaient pas à la CGT, j'essayais de leur dire d'aller à la CGT. Il y en avait, ils étaient à la CGT, j'étais moi, c'est cool, ils sont à la CGT. »

CL : Mais dans vos revendications lors des grèves, c'était quoi ? Vous ne visiez pas du tout la régularisation ?

L : Il me semble... Alors, il y a peut-être une ligne qui m'a échappé. En gros, ce n'est pas impossible qu'on en ait parlé, mais moi, je ne me souviens plus.

CL : C'était pas central alors ?

L : Non, à mon avis, il ne me semble vraiment pas que c'était central. Ou alors, je n'étais pas là. Mais moi, je ne crois pas que c'était central du tout. Moi, ce qui était vraiment central, c'était plus des primes, des questions quant au matériel qui était fourni ou pas, des questions quant au salaire, ce genre de choses.

CL : Sur les plannings aussi ?

L : Oui, les plannings aussi, merci. Après, ça commence à remonter un peu, les revendications, mais en gros, c'est les souvenirs que j'en ai. Mais il ne me semble pas que ça parlait des sans-papiers. »

Cet oubli de l'action « particulariste » qu'a menée son syndicat envers les travailleurs en situation irrégulière peut s'expliquer par le lieu et les modalités de son engagement. Il a principalement milité au sein de *Just Eat*, une plateforme salariant les livreur.ses, et qui est donc moins accessible aux travailleurs sans titre de séjour (même s'ils sont nombreux dans les plateformes de *quick commerce*, on le verra). Et, son engagement au sein de cette plateforme a été relativement distancié et surtout guidé par des logiques politiques (voir Chapitre 3 ou Annexe 3). Cet oubli peut également être le résultat d'une volonté, qu'on retrouve dans les revendications syndicales en général, de mettre en avant des demandes « consensuelles » afin de ne pas cliver le groupe. La question des salaires est, de fait, beaucoup plus mobilisatrice que

celles du statut d'emploi ou des régularisations, c'est pourquoi elles prennent généralement le pas sur les autres revendications (Trenta, 2022). Si la CGT des livreurs – notamment à Lyon car c'est le groupe le plus actif sur la période étudiée – prête attention à la question des statuts d'emploi ou de citoyenneté, la question des salaires reste centrale et trouve un écho unanime chez les livreur.ses. La défense des revenus – plutôt que des primes – permet d'ailleurs de faire le lien avec la défense de la protection sociale, et aussi avec la défense des travailleurs sans-papiers. Face aux griefs exprimés contre le montant des cotisations prélevées par l'Urssaf (voir Chapitre 2), Yann répond : « donc revendiquons l'augmentation des rémunérations et que les plateformes versent aussi des cotisations pas que les livreurs en galère »²⁶¹. Sur cette même conversation Whatsapp animée par la CGT, Yann répond à un livreur questionnant une prise de position de la CGT contre l'extrême droite, en liant la défense des immigrés avec une critique des politiques de rémunération des plateformes. Cet argumentaire reprend une rhétorique de classe consistant à considérer les inégalités comme des stratégies de division de la classe ouvrière :

« [14/12/2023 10:27:10] Yann: Encore une fois la CGT défend les intérêts de tous les travailleurs et le nombre de livreurs sans-papiers est extrêmement élevé, et la précarité des livreurs sans-papiers est liée à la précarité de tous les livreurs car le patronat oppose sans-papiers et livreurs avec papiers pour faire pression sur la baisse des rémunérations et conditions de travail. »

²⁶¹ Entretien du 10/11/2023.

Voici les revendications défendues par les livreurs de la CGT, mobilisés depuis le début. Si tous les livreurs se mobilisent pour défendre ces revendications, ce sont les conditions de travail du plus grand nombre qui pourront s'améliorer.

La CGT revendique

L'augmentation significative des rémunérations : pas de commandes à moins de 5€ et au moins 1€ par kilomètre parcouru, avec prise en compte de la distance jusqu'au restaurant
5€ d'indemnisation à partir de 15 minutes d'attente devant le restaurant
20€/h de revenu minimum garanti à partir de 1 commande dans l'heure
1,5 de multiplicateur dans les zones avec dénivelé (5e, 9e, Tassin, Monts d'Or, Caluire, Rillieux, Croix-Rousse...)
Des primes intempéries : vent, pluie, neige, canicule
Si le client répond pas, **retour rémunéré de la commande jusqu'au restaurant**

La fin des sanctions décidées unilatéralement par la plateforme. **Interdiction des blocages temporaires ou définitifs et indemnisation à 100% du revenu habituel** en cas de blocage temporaire par la plateforme.
Remise d'un code lors de la livraison par le client

La régularisation des livreurs sans-papiers

L'accès à toutes les branches d'une sécurité sociale intégrale, remboursant à 100% en cas d'Accident du Travail, Maladie Professionnelle, et intégrant le risque chômage, avec paiement de cotisations patronales par les plateformes

Le droit à la négociation et à la représentation, ainsi que la reconnaissance du syndicat par l'employeur

Les mêmes garanties collectives pour tous les livreurs de France

La communication par les plateformes des algorithmes à l'origine de la distribution des commandes entre les livreurs

La communication des formules à l'origine du calcul des revenus issus des commandes

Pas de commande de plus de 5kg

La fourniture d'équipements de protection individuelle, ainsi que de l'outil de travail, et leur remboursement lorsque ceux-ci ont déjà été achetés

Remboursement du téléphone et du forfait téléphonique

Des locaux, avec salles de réunions, vestiaires, douches, machines à café

De l'embauche afin d'obtenir des contacts de proximité avec la plateforme

30% de réduction dans les restaurants en partenariat avec les plateformes de livraison



livreurslyoncgt@gmail.com CGT UberEats/Deliveroo Lyon
04 78 74 98 98 @CGTUberDeliv @cgtubereatsdelivroolyon

Figure 18. Tract publié sur la page Facebook CGT Livraison 2 Roues Lyon, le 16 juin 2021. Copyright Cgt tous droits réservés.

Du côté du CLAP, malgré un ralentissement de l'activité après la pandémie, la mise en avant de la question du « respect » et de la « dignité » est une manière d'inclure la défense des travailleurs sans-papiers. Quelques semaines après deux agressions racistes – une cliente traite « d'esclave » un livreur à Laval et un livreur sans-papier est roué de coups et insulté de « sale noir » à Cergy Fabrice organise un rassemblement à Paris le 18 juin 2021 contre les discriminations²⁶². Sur la banderole, qu'il finance personnellement, est inscrit « respect pour les livreurs » ; une centaine de livreur.ses sont présents. Ces événements violents sont le point de départ de revendications à la fois en termes d'attitudes de la part des client.es et des restaurateur.rices, mais aussi en termes de rémunérations. Le traitement dégradé envers ces livreurs est, dans les prises de paroles lors du rassemblement et médiatiques, mis en relation avec leur déconsidération économique, que les faibles rémunérations illustrent. Les plateformes sont interpellées, à la fois pour assurer la protection des livreurs et pour « revaloriser le travail des livreurs car si on parle d'esclavage, si on parle de racisme, c'est surtout, d'une part, par

²⁶² Voir : Marissal, Pierric. 2021. « Mobilisation : les livreurs à vélo exigent le respect ». *L'Humanité*. <https://www.humanite.fr/social-et-economie/livreurs-a-velo/mobilisation-les-livreurs-a-velo-exigent-le-respect> (2 juin 2025).

rapport à la couleur de peau des agressés et surtout par rapport à leur absence de valeurs ; les livreurs sont de moins en moins payés, ça coûte plus rien de se faire livrer » affirme Fabrice lors d'une interview sur BFM TV²⁶³.

Contrairement à ce que Victoria Rakotomalala et Zephyr Vitali (2025) ont observé en Belgique de l'action syndicale de la CSC²⁶⁴ à destination des livreur.ses, la dimension raciale n'est pas mise de côté pour privilégier la défense du salariat. La situation des travailleurs sans-papiers est mobilisée comme le miroir grossissant d'une situation dénoncée depuis plusieurs années, que la plus grande vulnérabilité de ces travailleurs intensifie. L'évaluation par le.a client.e, dont on a vu dans le chapitre 2 qu'elle agit comme ressort de mobilisation, prend une dimension encore plus violente dans le cas des travailleurs sans-papiers, puisqu'elle menace d'autant plus leur source extrêmement fragile de revenus et qu'elle se double d'une relation de domination raciale. Jusque-là, le CLAP a privilégié un cadrage visant les plateformes plutôt que les client.es ou les restaurateur.rices, ces derniers étant davantage appelés à être des soutiens (appel au boycott par les client.es, extinction des tablettes les jours de grèves par les restaurateur.rices) ; l'appel général au respect et l'insistance sur la reconnaissance financière permet de maintenir le cadre revendicatif.

En outre, le contrôle algorithmique, que les organisations de défense des livreur.ses ont toujours dénoncé, devient d'autant plus un enjeu lorsqu'il impose des contrôles réguliers exigeant des photos pour prévenir la location de comptes que pratiquent ceux qui ne peuvent travailler légalement.

II.2.2.2. L'inclusion contre la division : tous et toutes des gamers ?

Lorsque l'on s'intéresse aux luttes dans le jeu vidéo, un aspect étonne rapidement : la centralité de la lutte contre les Violences Sexuelles et Sexistes (VSS) dans le répertoire d'action syndical. Le jeu vidéo, on l'a déjà mentionné, est un milieu régi par des normes viriles. Si le

²⁶³ @BFMParis. 2021. « Après plusieurs agressions de livreur, comme à Cergy, Jérôme Pimot, membre du Collectif des Livreurs Autonomes de Plateforme, exige du respect et demande des solutions de la part des plateformes de commandes ». X (formerly Twitter). <https://x.com/BFMParis/status/1405952037200830469> (2 octobre 2025).

²⁶⁴ Confédération des Syndicats Chrétiens, l'un des deux principaux syndicats belges qui a mené une campagne pour les livreur.ses à Bruxelles.

nombre de joueuses est à peu près équivalent à celui des joueurs²⁶⁵, ce n'est pas le cas du côté des travailleur.ses où les femmes sont minoritaires²⁶⁶. Ce décalage entre le caractère mixte du côté des joueur.ses et masculin du côté des producteurs semble d'autant plus générateur de tensions que les communautés de joueur.ses et de développeur.ses sont très entremêlées. Les développeur.ses sont bien souvent des joueur.ses et, les joueur.ses sont mis.es à contribution pour participer à l'amélioration des jeux. Mon enquête m'a amenée à constater que les questions de genre étaient des questions syndicales importantes. Cet intérêt me semble lié à un contexte : en effet, plusieurs scandales comme le « Gamergate » qui a vu une vague de cyberharcèlement se déferler contre Zoé Quinn, une créatrice de jeux vidéo étatsunienne²⁶⁷, ou le harcèlement quotidien dont la streameuse Maghla a été victime²⁶⁸, ont mis en lumière le sexisme de l'industrie. Une enquête de l'Ifop pour GamerTop menée en 2023²⁶⁹ a tenté d'en produire une mesure : l'intensité de la pratique du jeu vidéo, mesurée par le fait de se définir comme « très gameur » est proportionnelle à la propension à souscrire à des discours machistes, voire masculinistes, mesurée par des affirmations comme « les femmes ont aujourd'hui trop de pouvoir dans la société » à laquelle 30% des « très gameurs » adhèrent. Le sexisme impacte par ailleurs les pratiques des joueuses qui vont adopter des stratégies d'évitement, en masquant leur identité de genre par exemple ou en refusant de participer à des échanges vocaux par *chat*.

J'ai également pu constater une présence élevée de personnes LGBT au sein du STJV lors des temps d'observation internes ou sur des piquets de grève et dans mon suivi des interventions médiatiques du syndicat sur plusieurs années. La question de la représentation dans les jeux vidéo, des femmes mais aussi des personnes LGBT, a été l'objet d'une attention particulière

²⁶⁵ SELL. 2021. *L'Essentiel du jeu vidéo 2021*. https://www.sell.fr/sites/default/files/essentiel-jeu-video/ejv_mars_21_def_web_.pdf (1 juillet 2023).

²⁶⁶ 14% de femmes dans les studios de développement d'après le Baromètre du jeu vidéo en France de 2020 du SNJV.

²⁶⁷ Voir : William Audureau. 2014. « Derrière le Gamergate, une nébuleuse antiféministe ». *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/pixels/article/2014/09/15/derriere-le-gamersgate-un-groupe-antifeministe_4485191_4408996.html (22 novembre 2024).

²⁶⁸ Le Parisien. 2022. « «Elle a 600 000 abonnés, vous 64» : un an de prison pour avoir harcelé la streameuse Maghla ». *leparisien.fr*. <https://www.leparisien.fr/seine-et-marne-77/elle-a-600-000-abonnes-vous-64-un-an-de-prison-pour-avoir-harcele-la-streameuse-maghla-19-05-2022-P4ZTBJUYT5CHRM5CLQUJL6B6Q.php> (22 novembre 2024).

²⁶⁹ Disponible ici : « Quand sexisme et jeux vidéo font (encore) bon ménage - Une enquête exclusive de l'IFOP pour GamerTop 2025 ». <https://gamertop.fr/enquete-ifop/> (8 avril 2025).

des *game studies* anglophones (Malkowski, 2017 ; Murray, 2018 ; Shaw, 2014 ; 2015). En France, Fanny Lignon s'est intéressée à la manière dont le genre déterminait les pratiques de jeux mais aussi comment les jeux vidéo pouvaient parfois offrir un dépassement des normes de genre (Lignon, 2015 ; 2022). En effet, une littérature, principalement anglo-saxonne, émerge pour montrer la manière dont l'incarnation d'*alias* peut attirer les personnes LGBT, notamment transgenres (Ruberg, 2022). Le champ des *queer game studies*, en plein développement, est attentif à la manière dont les personnes LGBT sont (mal-)représentées dans les jeux vidéo (Maletska, 2024).

La pratique digitale des communautés en ligne, *via* des plateformes de jeux ou de discussion comme Twitch ou Discord, permet à des joueur.ses de se rassembler autour d'identités communes et de développer des formes de contre-cultures aux marges du jeu vidéo. Une plateforme comme Tumblr a ainsi été décrite comme une « technologie trans » (Haimson, Dam-Griff, Capello, Richter, 2021) ; d'autres auteurices considèrent les communautés de pratiques de *gaming* comme des lieux inclusifs de socialisation marginaux à l'origine d'un « *Black Cyberfeminism* » (Richard, Gray, 2018). Il n'existe cependant, à ma connaissance, aucune enquête sur la part de personnes LGBT parmi les travailleur.ses dans le monde du jeu vidéo. Pourtant, la mention dans l'enquête produite par le SNJV²⁷⁰ de l'existence de 2% de personnes se définissant comme étant non-binaire a attiré mon attention sur la présence d'identités de genre *queer* (Bourcier, 2002). *The Queer Games Avant-Garde : Reimagining the Medium of Video Games* (Ruberg, 2020), l'un des seuls ouvrages qui porte son attention sur la production de jeux, décrit la manière dont certain.es développeur.ses ont formé une « avant-garde *queer* » proposant une esthétique et des objectifs de jeux à rebours des normes dominantes. La plupart de ces « artistes » qu'il a interrogé.es dans son livre produisent des jeux indépendants (*indie*), ce qui pose des difficultés de financement mais ne permet pas à Ruberg d'inclure des enjeux professionnels propres aux conditions de travail ou aux luttes au sein des entreprises dans son enquête.

Estelle Fisson rappelle comment les luttes jugées « identitaires » ont été perçues comme la cause de l'affaiblissement des luttes « sociales ». Les démarches de « diversité » ont par ailleurs souvent été faites sans les syndicats et à l'initiative de l'employeur.se. Pourtant, les

²⁷⁰ SNJV. 2022. *Baromètre du réseau des formations aux métiers du jeu vidéo 2022*. <http://snjv.org/wp-content/uploads/2023/06/BAROME%CC%80TRE-FORMATIONS-Edition-2022-SNJV.pdf> (21 mars 2021).

syndicats ont tenté, en face, de se réapproprier la lutte contre les discriminations en y ajoutent une dimension politique (Fisson, 2023). Les organisations syndicales sont investies, sans que cela ait été une évidence, depuis le début des années 2000 dans la lutte contre les discriminations, notamment à l'égard des personnes LGBT+, principalement par la signature d'accords de branche ou d'entreprise permettant la reconnaissance de droits, la participation à des marches des fiertés et, plus rarement, un accompagnement juridique pour défendre des cas de salarié.es victimes de LGBTphobies. Cependant, Estelle Fisson constate que ces démarches individuelles d'accompagnement sont souvent le fait de discriminations croisées et s'inscrivent dans la lutte des classes (par exemple la défense de syndicalistes dont la répression patronale masque une attaque homophobe). Elle constate « l'émergence d'un pôle syndical de « l'espace de la cause LGBT » » (Fisson, 2023 : 98), dans lequel les syndicats du secteur du jeu vidéo semblent s'inscrire particulièrement.

Malheureusement, je n'ai pas obtenu l'accord de personnes concernées pour effectuer des entretiens – en dehors de Gael qui se définissait alors comme non-binaire – et je n'ai pas pu obtenir non plus de données quantitatives permettant d'infirmer l'hypothèse d'une sur-présence de personnes LGBT parmi les adhérent.es du STJV. Cependant, les entretiens, observations et une étude des réseaux sociaux du syndicat et de leur communication externe, ainsi que de la presse permet de relever plusieurs éléments « inhabituels » pour les personnes familières du syndicalisme.

À la différence de ce qu'Estelle Fisson a pu observer auprès des militant.es de la CGT, la place que prennent les questions LGBT+ dans l'organisation ne se restreint pas à des participations ponctuelles à des événements, la négociation d'accords ou un accompagnement individuel au nom de la « lutte des classes ». Si le STJV a, par exemple, défilé aux côtés du collectif transpédégouines marxistes « Les Inverti.es » au sein des *pinks blocs* organisés lors des manifestations contre la réforme des retraites de 2023, les codes LGBT+ font également partie intégrante de la communication visuelle du syndicat. Et ces questions ont une place spécifique et une autonomie vis-à-vis d'autres enjeux plus « universels ». Les éléments attestant de cette importance donnée à la question des discriminations sont divers : tout d'abord, la présence massive de drapeaux et de badges violets (couleur du féminisme) et aux couleurs des différents drapeaux LGBT+ (drapeau trans, lesbien, intersexe, etc.) avec le logo du syndicat, brandis ou distribués lors des événements syndicaux (voir Figure 20).



Figure 19. Piquet de grève devant le siège d'Ubisoft à Saint-Mandé le 15 octobre 2024. On reconnaît le drapeau LGBT avec le logo du STJV à droite. Crédit photo : Dimitar Dilkoff pour l'AFP.

Ces éléments picturaux sont aussi présents dans la communication du syndicat. Sur la capture d'écran ci-dessous, on peut voir que le logo LGBT+ sert de photo de profil au compte Mastodon du syndicat et la bannière met également en avant des symboles LGBT+. La description du compte permet de constater que « l'inclusion » ici concerne à la fois les identités sexuelles et de genre mais aussi les statuts d'activité : « salarié.es, *free-lances*, *intermittent.es* et étudiant.es ».

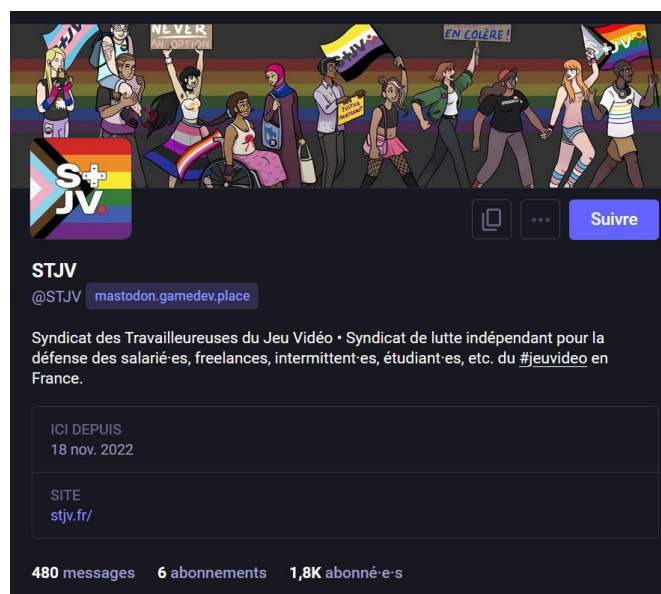


Figure 20. Capture d'écran du compte Mastodon du STJV, réalisée le 13/06/2025²⁷¹. Image reproduite avec l'autorisation du STJV.

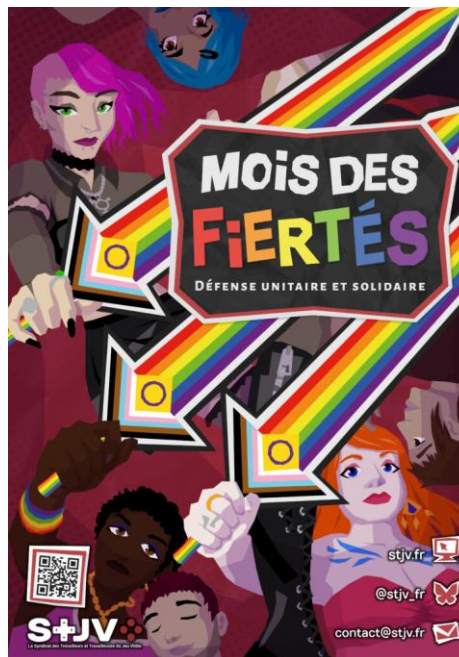


Figure 21. Article publié le 30/05/2025 sur le site du STJV intitulé «LGBTQIA+ : Fièr-es, déter'et à bout de nerfs» à l'occasion du mois des fiertés²⁷². Image reproduite avec l'autorisation du STJV.

Les revendications du STJV concernant les personnes LGBTQIA+ sont à la fois particulières et générales (voir encadré 7). Revendiquer des contrats plus protecteurs, par exemple, revient à défendre les personnes les plus précarisées parmi lesquelles figurent les personnes opprimées pour leur orientation sexuelle ou leur genre. On voit dans l'illustration ci-dessus que le caractère « unitaire » de la défense d'intérêts particuliers est rappelé par le sous-titre « défense unitaire et solidaire ». Les personnes représentées sont diverses tant en termes d'expression de genre que de couleur de peau, ce qui témoigne d'une attention au caractère inclusif de cette représentation.

²⁷¹ <https://mastodon.gamedev.place/@STJV>

²⁷² <https://www.stjv.fr/2025/05/lgbtqia-fier%C2%B7es-deter-et-a-bout-de-nerfs/>

Encadré 7. Revendications du STJV pour les personnes LGBTQIA+

- la fin des recours aux CDD pour lutter contre la précarisation des personnes marginalisées ;
- l'imposition de grilles salariales publiques dans les entreprises, pour mettre fin aux discriminations salariales qui touchent de manière disproportionnée les minorités ;
- le remboursement à 100 % de toute consultation ou acte médical par les mutuelles d'entreprise, y compris les parcours de transition pour les personnes transgenres ;
- l'utilisation des prénoms et noms d'usage au travail sur simple demande, sans poser de questions ni demander de justificatifs ;
- l'imposition de congés parentaux égaux et obligatoires, y compris en cas d'adoption, pour tous les couples ;
- l'intégration des représentant·es du personnel et des syndicats dans les processus d'alerte et de gestion des discriminations et violences en entreprise, pour pouvoir y faire entendre la voix des personnes concerné·es ;
- l'intégration de tous·tes les travailleur·ses dans les processus décisionnels et créatifs, et leur transparence totale, pour que chaque personne concernée puisse être consultée et agir sur les choix de l'entreprise.

J'ai pu, lors des différents évènements auxquels j'ai assisté, rencontrer plusieurs personnes actives au syndicat, notamment un.e membre de l'instance nationale de coordination, qui se sont présentées comme étant transgenres. La veille de la grève générale du 13 février 2025, ce sont des femmes, transgenres, qui ont pris la parole pour le syndicat sur le plateau du Média²⁷³. Elles endossent le rôle de porte-parole, de surcroît sur des sujets généraux sans être réduites aux formes d'hyperspécialisation sur des sujets féministes auxquels la division sexuelle du travail militant assigne généralement les femmes (Bargel, Dunezat, 2020). Les femmes et les minorités de genre obtiennent donc, au sein du STJV, des positions centrales.

²⁷³ Interview du 24 janvier 2025 avec l'intervention de Naomie et Sasha pour le STJV : *Ubisoft ; Microsoft ; Don't nod : les travailleurs du jeu vidéo se rebellent contre le patronat*. 2025. Le Média 24-7. https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=FXO8I_iUa9g (2 octobre 2025).

L'existence d'une commission de « lutte contre les oppressions » au sein du syndicat confirme cet intérêt. Le choix d'une commission unique s'est initialement fait faute de monde pour en animer plusieurs, et pour ne pas défavoriser certaines thématiques qui n'auraient pas eu leur commission dédiée. Si les questions féministes et LGBT+ ne sont pas réductibles entre elles et que les dispositifs pour les endiguer peuvent différer, j'ai ici fait le choix de les considérer ensemble pour ne pas alimenter une forme de distinction que ne feraient pas les acteur.rices. De plus, je souhaite montrer ici comment les syndicalistes intègrent la défense de minorités dans leur action syndicale.

Tant lors de discussions informelles que pendant les entretiens, les membres du STJV et de Solidaires informatique présentent comme une évidence le fait de lutter contre le sexisme de l'industrie. Une priorité qui leur semble « naturellement » s'imposer du fait de l'ambiance misogyne dans cette dernière. L'informalité des cadres de travail, la valorisation d'un cadre « familial » ainsi que le flou des frontières entre professionnel et privé, lors du *crunch* qui impose de « vivre au bureau » par exemple, favorise une ambiance de « *boys club* » à laquelle les femmes vont généralement s'adapter (voir Chapitre 3).

Leur position de minorité, tant numérique qu'en termes de reconnaissance, fait des femmes les cibles privilégiées de violences sur le lieu de travail. Solidaires informatique et le STJV développent assez rapidement après leur création des appels à témoignages ciblant les entreprises dont ils ont eu des échos de faits de harcèlements ou d'agressions.

Cela peut faire suite à une interpellation directe par des salarié.es ou à la suite d'enquêtes journalistiques. En janvier 2018, Médiapart et le journal Canard PC publient le premier volet d'une enquête sur les conditions de travail chez Quantic Dream²⁷⁴ après la comparution de l'ancien directeur du service informatique face à son ancien employeur pour faire reconnaître son départ précipité comme licenciement illégal. Ce départ, et celui des autres salarié.es du service, fait suite à des années de diffusion, par des salarié.es, de centaines de photomontages mettant en scène d'autres salarié.es et la direction, dans des postures humiliantes ou avec des contenus homophobes, pornographiques et sexistes.

²⁷⁴ Israel, Dan, et Mathilde Goanec. 2018. « Les errements de Quantic Dream, pépite française du jeu vidéo ». *Médiapart*. <https://www.mediapart.fr/journal/economie/140118/les-errements-de-quantic-dream-pepite-francaise-du-jeu-video> (12 mars 2021).

Le STJV et Solidaires informatique, qui ne sont pas présents au début du procès, se saisissent de l'affaire en lançant des appels à témoignage et en communiquant régulièrement sur l'avancée du procès, qui dure jusqu'en 2022. En janvier 2020, le STJV lance un appel à témoignage sur les conditions d'études et de travail dans les écoles et au sein des formations de jeu vidéo. Les données sont transmises aux journaux Gamekult et Libération, qui publient le 7 avril 2021 un article dénonçant notamment les faits de harcèlement, de sexisme et d'agressions sexuelles dans ces établissements scolaires²⁷⁵. L'été 2020, un ensemble de témoignages est posté sur les réseaux sociaux, appuyé par des journaux comme Libération ou Numérama, relatant des faits de harcèlement sexuel au sein d'Ubisoft.

Après la publication d'un communiqué commun avec le STJV appelant les salarié.es à privilégier les contacts avec les élu.es CSE dans le cadre de l'enquête interne, Solidaires informatique intente une action en justice contre l'entreprise. Le syndicat porte plainte contre trois cadres dirigeants de l'entreprise accusés de faits d'agressions sexuelles et de harcèlement sexuel et moral²⁷⁶. Le procès se tient au tribunal correctionnel de Bobigny en juin 2025. Au même moment, le STJV annonce la création de sections syndicales chez Ubisoft Paris, Annecy et Montpellier. Solidaires informatique renouvelle une plainte en juillet 2021 contre Yves Guilemot, le PDG d'Ubisoft, et dix autres personnes pour « harcèlement institutionnel » aux côtés de deux salariés du studio de Montreuil. Des dénonciations similaires ont lieu à Montréal, où un collectif se crée également. Avec 120 enquêtes internes et 25 départs de dirigeants et membres des ressources humaines de l'entreprise, cette affaire a marqué l'entreprise.

Ces démarches juridiques sont perçues comme des victoires par les syndicalistes rencontrés, qui considèrent que des changements ont eu lieu, notamment car les cas de harcèlement semblent plus rares et davantage sanctionnés. Les sections du STJV et de Solidaires informatique, devenues majoritaires au CSE entre-temps, semblent également sortir

²⁷⁵ Lien de l'article : Chapuis, Marius, et Erwan Cario. « Ecoles de jeu vidéo : «Je ne veux plus des humains, je veux des zombies» ». *Libération*. https://www.liberation.fr/culture/jeux-video/ecoles-de-jeu-video-je-ne-veux-plus-des-humains-je-veux-des-zombies-20210406_I2QZDI5VC5BTDAZXPRXOK3DNA/ (18 septembre 2025).

²⁷⁶ Fischer, Sofia. 2025. « « Je n'ai pas réfléchi » : au premier jour du procès des anciens cadres d'Ubisoft, l'accusé nie sa responsabilité et incrimine la culture d'entreprise ». *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/pixels/article/2025/06/02/je-n-ai-pas-reflechi-au-premier-jour-du-proces-des-anciens-cadres-d-ubisoft-l-accuse-nie-sa-responsabilite-et-incrimine-la-culture-d-entreprise_6610265_4408996.html (13 août 2025).

renforcées par la visibilité tirée de ces actions en justice, mais aussi peut-être parce qu'elles ont ainsi prouvé leur capacité à agir dans l'intérêt des salarié.es. Dans un ensemble de vidéos relatant l'historique du procès, la section de Solidaires informatique écrit :

« La plainte vise le groupe Ubisoft pour avoir mis en place et maintenu un système où le harcèlement sexuel est toléré parce qu'il est plus profitable à l'entreprise de maintenir des harceleurs en place que de protéger ses employés. Le harcèlement, toléré et pratiqué par les hauts échelons de l'entreprise, protégé par les services des Ressources Humaines, a créé un système à l'échelle de l'entreprise. »²⁷⁷

A travers la défense des victimes de harcèlement sexuel, l'organisation syndicale parle de harcèlement au travail en général (dans les communications les faits de harcèlement au travail s'ajoutent systématiquement à ceux de harcèlement sexuel) et de les inscrire dans une dénonciation élargie de la responsabilité patronale. Comme on l'a décrit concernant la grève chez Eugen systems, cette action en justice permet à Solidaires informatique, au nom d'une action antipatriarcale²⁷⁸, de produire un discours syndical plus classique d'une domination systémique de la part du patronat. Dans la vidéo récapitulative du procès, Xavier affirme « partout dans le monde les salariés en ont assez du système Ubisoft, de la centralité du pouvoir ». Il impute donc les faits de violence et l'impunité de ses auteurs à l'organisation hiérarchique extrêmement centralisée d'Ubisoft.

Les actions en justice, par leur portée collective et l'impact que leur médiatisation aurait auprès des dirigeants, sont aussi privilégiées, car les faits dénoncés seraient plus « urgents », selon Francis qui m'explique :

« Le problème du sexisme dans le jeu vidéo il est tellement énorme qu'en fait on peut pas...en fait on aurait un million de trucs à faire, on peut pas tout faire à la fois et franchement on attaque les plus gros trucs quoi, au début. Mais on a une liste longue. Le plus urgent c'est peut-être de régler le truc d'Ubisoft. C'est horrible ce qui se passe à Ubisoft. » (Entretien avec Francis, 47 ans, développeur, le 13/03/2021).

²⁷⁷ En description de la vidéo : *Plainte contre Ubisoft 3/4 Justice patriarcale et féminisme*. 2021. Solidaires Informatique. https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=ZIOv7NWTl_4 (2 octobre 2025).

²⁷⁸ Elle est définie comme telle par les syndicalistes dans les vidéos récapitulatives, qui sont ponctuées de slogans scandant « ah-ah antipatriarcat ».

Le recours aux tribunaux paraît également plus accessible : la faible proportion de femmes empêche en effet certain.es élu.es du CSE d'avoir recours aux outils dévolus à l'égalité professionnelle, comme c'est le cas dans l'entreprise de Francis :

« Je vais te donner un exemple : dans ma boîte à Arkane studios, tu sais quand y a les notes pour l'égalité hommes-femmes, en fait mon studio il peut pas avoir de notes. Parce qu'il n'y a pas assez de femmes pour faire une note. Et c'est un peu partout pareil. Donc y a quelques studios qui arrivent à avoir une note mais franchement pas brillante. »

(Entretien avec Francis, 47 ans, développeur, le 13/03/2021)

On peut également considérer que le recours au droit est facilité pour ces travailleur.ses car il est issu de « dispositions liées au caractère hautement diplômé des développeurs qui, alliées avec leurs dispositions à l'autonomie et à l'autodidaxie, leur permettent d'apprendre rapidement des éléments complexes de droit du travail pour ensuite eux-mêmes réaliser une activité de conseil juridique à destination des développeurs qui sollicitent le syndicat. » (Ferret, 2019 : 94). Les enquêté.es valorisent le combat antisexiste, au point qu'il apparaît comme un critère essentiel de l'adhésion. L'inclusion du syndicat peut donc se traduire par une exclusion pour celles et ceux qui ne se reconnaîtraient pas dans ces valeurs inclusives. Contrairement à d'autres syndicats (Yon, 2012), le seul rassemblement autour de revendications universelles (comme les salaires) ne suffit pas à justifier l'intégration dans le collectif syndical. Pour Damien, il est impossible qu'une personne qui ne soit pas féministe rejoigne le STJV tant cette lutte est mise en avant à l'extérieur et en interne de l'organisation :

« Il y a des réunions d'accueil ou les assemblées locales quand y avait pas le Covid, où on liste un peu les valeurs du syndicat et ce qui existe au sein du syndicat donc en gros si t'es antiféministe clairement déjà tu passes pas la slide sur les valeurs et ensuite tu passes par la slide sur le travail du syndicat et des groupes de réflexion. Donc clairement déjà tu vois y a un filtrage aussi c'est que peut-être y a des gens véreux au syndicat mais je pense que le coût d'intégration au syndicat est suffisamment gros pour qu'ils ne le fassent pas. Déjà je pense qu'on a de la marge là-dessus, en plus des communiqués, écriture inclusive donc y a pas mal d'étapes, le site en noir et rouge alors là si jamais c'est des couleurs auxquelles t'es allergique allez hop filtrage. Y a un certain nombre d'étapes qui sont symboliques qui font que des gens qui vont prendre la parole ou se pointer à une réunion, disons que c'est au moins une catégorique qui traverse, c'est-à-dire qui ont pas conscience des problèmes mais pas des personnes qui seront opposées. Ensuite, dans nos luttes on explicite très très clairement « lutte contre toutes les discriminations », on donne

plein d'exemples, donc sexisme, racisme, grossophobie, addictophobie, islamophobie, on fait vraiment une liste... et on met en lumière, on précise les fonctions en fait : « la commission accueil aide les personnes en détresse, on lutte contre telles situations, on se retrouve à aider des personnes dans telle situation » donc y a 'fin vraiment on rend le truc vraiment très tangible de « on a une activité de lutte contre toutes les discriminations » et c'est pas possible de dire « ah mais je pense que le syndicalisme devrait pas faire ça ». Vraiment si t'arrives au STJV avec l'idée que le syndicalisme ne doit pas s'occuper de la lutte LGBT, très clairement quand t'arrives en réunion d'accueil t'as compris que le STJV c'était pas pour toi quoi. » (Entretien avec Damien, 29 ans, game-designer, Paris, le 30/03/2021).

Ce combat paraît d'autant plus essentiel qu'il est peu porté ailleurs selon Julien. Il mentionne seulement le Rassemblement inclusif du jeu vidéo, groupe peu actif, et *Women in Games* qu'il juge « trop libéral »²⁷⁹. *Women in Games* (WiG) est une association professionnelle œuvrant pour la mixité dans l'industrie du jeu vidéo en France. Son objectif est « de doubler le nombre de femmes et personnes non-binaires dans l'industrie en 10 ans »²⁸⁰. S'il s'agit d'un réseau professionnel défendant un « féminisme de marché » (Pochic, 2018) et s'adressant à une élite féminine, généralement à distance des syndicats (Boni-Le Goff, 2010), WiG peut être une entrée vers le syndicalisme, qui produit une offre d'engagement complémentaire. L'investissement initial dans ce type d'association est plus accessible pour certains profils, notamment les indépendant.es plus éloigné.es du syndicalisme.

C'est le cas de Marie, *free-lance*, qui a rejoint WiG en 2017 après qu'une collègue française avec qui elle travaillait en Pologne mentionne l'association. Elle explique ce choix par la volonté de rencontrer d'autres personnes pour rompre la solitude liée à son retour en France et pour « trouver des clients ». Démarchage professionnel, création de sociabilités amicales et professionnelles et engagement militant (pour l'égalité femmes-hommes) s'entremêlent dans ce récit d'engagement, puisque l'exécution de tâches *a priori* militantes sert de prétexte à une décision d'embauche :

²⁷⁹ Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, Paris, le 27/03/2021.

²⁸⁰ Onglet « à propos » sur le site de *Women in Games* : « A propos | Women in Games France ». <https://womeningamesfrance.org/a-propos/> (12 août 2025).

« J'ai rencontré Audrey Leprince qui est présidente de « Women in Games » (WiG) et cofondatrice de l'asso et en fait c'est son studio qui m'a embauchée à deux jours par semaine. Et elle m'a dit clairement « ton boulot à "Women in Games" ça m'a un peu servi de test en fait » et elle a vu que, bah ça se passait bien avec elle, qu'elle aimait mon taf et que du coup... et du coup c'est comme ça que j'ai eu ce contrat-là et après ben, forcément ça fait du réseau. » (Entretien avec Marie, 31 ans, Nantes, free-lance dans le marketing et la communication, le 17/03/2021).

Elle adhère ensuite au STJV car elle souhaite soutenir ce syndicat ; elle s'y investit dans le cadre d'un recueil de témoignages d'étudiantes d'une école de jeux vidéo victimes de harcèlement sexuel et sexiste réalisé en commun avec WiG. Elle a alors pu mettre à contribution ses dispositions relationnelles à l'écoute, particulièrement travaillées dans son travail de communicante et de *free-lance*, tout en bénéficiant des ressources juridiques du syndicat :

« Je me suis mise à gérer côté WiG et vu que j'étais au STJV, j'en ai profité pour faire le lien avec le STJV, parce qu'eux ils ont plus les connaissances légales, et cætera, ils ont plus l'habitude de travailler avec des avocats. Donc je me suis retrouvée à faire un peu le lien WiG-STJV et du coup, comme ça je me suis mise à plus rencontrer les gens du STJV qui géraient déjà ce genre de problématique, faire des réunions avec eux. Du coup j'ai été à la commission étudiante. » (Entretien avec Marie, 31 ans, Nantes, free-lance dans le marketing et la communication, le 17/03/2021).

Après ce premier engagement, Marie a pu bénéficier du soutien juridique du syndicat, cette fois-ci dans une affaire la concernant :

« Je suis investie autrement parce que c'est moi qu'ai des soucis parce qu'en gros j'ai été attaquée par Ankama. Enfin, pas attaquée : j'ai reçu une lettre d'un avocat d'Ankama pour dénigrement. Ils m'accusent de dénigrement et ils me mettent en demeure. La vérité c'est qu'en fait j'ai témoigné contre eux aux prud'hommes et ils n'ont pas aimé. Et là ils me cherchent des ennuis pour des tweets qui datent d'il y a un an et demi. Donc là du coup je suis plus en relation avec le STJV parce qu'ils m'aident sur comment gérer ça quoi, depuis une petite semaine. » (Entretien avec Marie, 31 ans, Nantes, free-lance dans le marketing et la communication, le 17/03/2021).

Cette trajectoire d'engagement montre la manière dont un engagement féministe, initialement guidé par l'adhésion à une association professionnelle de promotion de la diversité, constitue un point d'entrée dans un engagement syndical plus large, qui donne ensuite lieu à

une défense autour d'enjeux proprement professionnels. Loin d'être perçue comme une source de division du groupe professionnel, la lutte contre des oppressions spécifiques vécues par des minorités est un outil de développement et de renforcement de l'action syndicale. Cette action entraîne même certaines victoires, comme à Ubisoft, où les responsables ont successivement démissionné. Les syndicalistes sont cependant attentif.ves aux formes de « *pinkwashing* » d'une industrie soucieuse de son image. Ce dernier peut passer par l'incorporation de certains codes des contre-cultures de leurs joueur.ses – comme l'installation dans les studios d'Ubisoft à Montreuil d'une toilette non-genrée marquée du symbole « neutre de genre ».

Les militant.es sont alors soucieux de réinscrire leur action syndicale dans une rhétorique de classe. L'investissement des institutions du salariat est un moyen de réancrer l'activité professionnelle dans le cadre réglementaire propre au salariat.

II.2.3. Une défense du salariat à contre-courant : des organisations désajustées ?

Les entreprises de qualification du travail en référence au salariat que mènent les syndicalistes ne se font pas sans heurts. Les militant.es sont éloigné.es de celles et ceux qu'ils et elles entendent représenter, non seulement socialement mais également dans leur conception de l'activité. Sur les deux terrains, ces désajustements concernent la réinscription de l'activité dans un rapport de subordination que le patronat nie.

Dans le secteur du jeu vidéo, rappeler la qualité de salarié.e comporte une dimension sur laquelle les membres du STJV et de Solidaires informatique insistent : la nécessité de « désenchanter le travail » pour aller contre la rhétorique du « métier-passion » (Loriol, Leroux, 2015). Comme cela a été mentionné dans le chapitre 2, cela pousse Xavier, par exemple, à refuser les heures supplémentaires et à accepter de fournir un « mauvais travail » dans lequel il ne se reconnaît pas. J'ai également mentionné comment, pour Francis qui est issu du milieu du *hacking*, cette mise à distance revenait à distinguer passion (le codage) et travail (une activité contrainte). Julien reconnaît même qu'il doit s'efforcer de rejeter l'idée de « métier-passion » par principe politique, de manière quasi contrainte. Lorsque je lui demande s'il considère qu'il fait un métier-passion, il me répond :

« Non pas vraiment. Je dirais pas que j'ai rejoint un métier-passion parce que j'aurais pu faire... fin ouais je sais pas en fait. Peut-être que si quand même. Et j'essaie beaucoup de m'en détacher à cause des problèmes que ça pose derrière donc peut-être que je rejette

un peu plus qu'en réalité. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, Paris, le 27/03/2021).

La production d'un discours minoritaire, à contre-courant des pratiques professionnelles est mise en difficulté par la production d'une éthique professionnelle valorisant l'auto-exploitation, notamment après le passage par des formations spécialisées. Julien m'explique ainsi les difficultés dans le recrutement :

« Comme t'as cette illusion qui est entretenue de « regardez, vous faites un métier passion c'est trop cool, tout va bien » c'est assez compliqué de... d'arriver à mettre en lumière les sujets problématiques. Par exemple, c'est assez dur d'avoir une discussion sur les heures et le crunch avec des gens qui ont été un peu...à qui on rabâche tout le temps qu'il faut se donner à fond pour le projet et qui ont intériorisé ça. Du coup prosélytisme, je pense qu'il faut en faire, clairement, mais faut y aller un peu prudemment. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

Théo, travailleur *free-lance* cumulant avec un mi-temps en 100 % télétravail et membre du STJV, témoigne avoir été extrêmement investi dans son travail et avoir adhéré initialement à l'injonction à ne pas compter ses heures. Sa perception a changé après un *burn-out* et l'a poussé à mettre à distance la rhétorique du métier-passion. Cependant, il considère qu'il est encore « tabou » de mettre en avant des motivations financières au travail, notamment du fait du faible montant des rémunérations :

« Aujourd'hui même, je pense qu'il y a des trucs qui sont encore un peu tabou, c'est devenu un peu débile de dire « ouais c'est mon métier-passion, j'suis passionnée, etc. » mais j pense que c'est encore un peu tabou de dire « j'fais ce métier pour la thune ». De un, parce qu'on est pas très bien payés en vrai et de deux parce qu'y'a ce côté un peu froid de « moi j'aime pas les jeux vidéos je préfère les petits pois et c'est juste parce que j'ai un boulot là-dedans ». Et de plus en plus j'suis dans cet état d'esprit là, c'est la raison pour laquelle je fais des jeux vidéo aujourd'hui, c'est... c'est pour l'argent quoi. Je veux dire, je suis bien dans mon taff, je suis bien payé et la journée bah globalement je la passe à me faire chier quoi. » (Entretien avec Théo, 33 ans, game-designer en *free-lance* et en CDI dans une petite structure, en visioconférence, le 29/03/2021).

Alexandre est un ancien délégué du personnel et syndical chez Asmodee digital, il est doublement syndiqué au STJV, auquel il a initialement adhéré et dont il partage les « valeurs », et à la CFE-CGC. Il a créé une section de la CFE-CGC dans son entreprise pour négocier une

rupture conventionnelle collective, sur conseil d'une avocate jugeant que la négociation serait plus efficace au nom d'un syndicat représentatif. Pour lui, la mise en avant de la « passion » par le management renvoyant à un cadre de travail idyllique, ne correspond pas aux réalités du travail et peut être un danger quant à l'obtention de nouveaux droits :

« Parler de passion c'est la porte ouverte à énormément d'abus. Donc à partir du moment où on est salariés, on nous paie pour un certain nombre de prestations, on nous donne des droits. Et le fait qu'on puisse être passionnés par certains des produits du domaine dans lequel on travaille n'est pas une justification pour rogner une partie de ses droits du travail. Donc ça me gêne beaucoup qu'on en parle. Ça m'avait choqué déjà chez Ubisoft, ils affichaient des...on parlait d'Ubisoft ou des jeux d'Ubisoft dans la presse et parfois ils avaient une espèce de petite revue de presse placardée dans la cafète et je me souviens avoir vu une interview du PDG d'Ubisoft Yves Guillemot qui disait « nos créatifs ne travaillent pas, ils s'amuse » et ça m'avait choqué à l'époque. D'abord, parce que c'est pas exactement ça, parce que les créatifs on vendait une image de personnes qui passaient un mois dans une villa je ne sais où pour brainstormer quel sera le prochain jeu. Bon si ça existe c'est sans doute très amusant mais la réalité du terrain moi c'est des gens qui avaient un emploi de bureau, qui venaient tous les jours en prenant le métro ou le RER [...] Et globalement beaucoup de gens sur beaucoup de projets où j'ai travaillé, ont beau être joueurs de jeux vidéo et apprécier ça, ils sont pas forcément passionnés par LE jeu sur lequel ils vont travailler. Donc en plus oui le fait d'aimer les jeux vidéo, c'est pas forcément aimer tous les jeux vidéos et pas forcément le jeu sur lequel on travaille. »
(Entretien avec Alexandre, 35 ans, programmeur, Paris, le 21/05/2021).

Ilan, également membre du STJV mais qui n'a pas connu la grève chez Eugen systems, considère que la stratégie de mobilisation du métier-passion par les militant.es est ambivalente. Si elle peut servir de support à des revendications salariales, il met personnellement la passion à distance en rappelant qu'il s'agit essentiellement d'un travail et donc d'une exploitation profitant au patronat :

« [le métier-passion] on le détourne un peu dans le sens où y a ce côté « bah si on est passionnés, payez-nous plus » (petit rire), on va faire du meilleur travail ». Après je pense qu'il y a aussi plus, pas forcément dans les grosses communications, quoi que quand même je sais pas, mais y a quand même une volonté de revoir un peu ça genre de dire « ouais c'est cool ce qu'on fait, ça peut être très très cool, on peut faire des trucs sympas et chiadés mais ça reste un taff fondamentalement ». Je sais pas, je pense que ça va

dépendre des gens au syndicat. Moi clairement, je le vois comme un taff, c'est 'fin c'est pas que j'aime pas ce que je fais même si des fois ça me casse les couilles mais quand je vais au charbon, c'est pas le sourire aux lèvres quoi, c'est ok je vais bosser pour mon patron, ça me fait chier. Mais je le fais parce que j'ai besoin de manger. » (Entretien avec Ilan, 28 ans, game designer, Paris, le 25/09/2021).

Le fait que les enquêtés rappellent le caractère essentiellement économique de l'activité va à l'encontre des représentations professionnelles attendues et reproduites par les cadres (Flocco, 2015). Aller contre les « profits symboliques » (*Ibid*) que sont la passion ou l'accomplissement de soi dans le travail est une manière pour ces militant.es syndicaux.ales de se distinguer de la population de cadres à laquelle ils et elles appartiennent. En tentant de « replacer le salariat là-dedans », les militant.es du STJV et de Solidaires informatique produisent un discours refusant de reconnaître l'autonomie dont ils et elles disposent (ou dont l'entreprise explique qu'ils et elles disposent) et rappelant le caractère exploité de leur activité.

Dans cette perspective, les militant.es souhaitent affirmer qu'ils et elles se rapprochent des autres salarié.es, pour s'inscrire dans une perspective interprofessionnelle qui leur est chère, notamment à Solidaires informatique :

« CL : Et le côté passion c'est quelque chose sur lequel vous jouez ?

F : Non c'est quelque chose contre lequel on essaie de lutter, on essaie de lutter contre en fait. On essaie de le détruire (rires)

CL : En disant quoi par exemple ?

F : En disant que même si c'est un métier-passion, ça reste un métier et qu'il faut faire attention par exemple à faire abstraction de tout ça et juste considérer les choses comme un travail salarié. On essaie un peu de replacer le salariat là-dedans, le contrat de travail, les obligations de l'employeur. Parce que les employeurs jouent beaucoup là-dessus pour pas remplir ses obligations. Donc on essaie de casser ça. On essaie pas de casser la passion mais on essaie de casser ce que ça implique, de remettre un peu les choses telles qu'elles sont en réalité, de remettre les choses matériellement. Et on essaie aussi de casser l'idée, qui est très répandue dans le jeu vidéo, qu'on est une catégorie à part. Les gens dans le jeu vidéo croient que tout est spécifique au jeu vidéo, ce qui est pas vrai en fait. On a des conditions de travail qui sont les mêmes que dans d'autres secteurs de l'informatique, y a que les mots qui changent en fait. C'est aussi un des trucs qu'on essaie

de faire à Solidaires informatique, c'est de dire aux gens « bah nous on est pas un syndicat purement de jeu vidéo » parce qu'en fait c'est pas vrai, on est pas spéciaux, on a les mêmes conditions de travail que les autres. À un moment faut juste arrêter de rêver, se dire que c'est vrai et se mettre à revendiquer des améliorations et plus on sera nombreux.ses pour le faire et plus ça marchera. Donc pour nous c'est logique de rejoindre un syndicat de branche en fait. » (Entretien avec Francis, 47 ans, développeur, le 13/03/2021).

Le choix qui a été fait par Solidaires informatique de « désexceptionnaliser » le jeu vidéo, en le rattachant aux problématiques plus larges rencontrées par les travailleur.ses de l'informatique, va à l'encontre des normes professionnelles de ce secteur, dont on a vu qu'il existait une culture professionnelle forte centrée autour du jeu (voir Chapitre 2) :

« Pour nous de dire... je dis souvent pour rigoler le syndicat faudrait l'appeler « Solidaires clavier souris » (rires) mais c'est vrai en fait parce que toutes les personnes qui travaillent avec un clavier et une souris se retrouvent dans des open space bruyants avec des patrons qui sont des tyrans, partout tu vois la même chose ; ils font des heures sup pas payées, bossent le soir, téléphonent le soir, les messages le soir... c'est partout pareil. Faut arrêter de rêver et de dire que c'est spécifique aux jeux vidéo. Le mot « crunch » quelque part il nous dessert parce que tu parles à d'autres camarades qui bossent dans l'informatique, bah ouais ils ont des fins de prod aussi, ils se retrouvent à bosser comme des cons le soir pas payé, y a pas que nous en fait. » (Entretien avec Francis, 47 ans, développeur, le 13/03/2021).

C'est également une manière de se distinguer du STJV, dont le périmètre d'action épouse cette « exceptionnalité ». Pour Xavier, établir une communauté professionnelle sur la base du produit du travail (le jeu vidéo) serait absurde. Il critique la stratégie du choix de champ de syndicalisation fait par le STJV :

« C'est-à-dire qu'en gros se concentrer sur le jeu vidéo, c'est absurde. Par exemple, je vois l'idée de dire y a une identité de développeurs de jeu vidéo et je vais me tourner vers un syndicat dans le jeu vidéo, là où ils se tourneraient pas vers la CGT, ok apparemment c'est un truc qui semble plus naturel. Sauf qu'en vrai pour atteindre une masse critique qui t'amène à avoir suffisamment de cotise pour faire des actions, je pense qu'ils y sont pas enfin à ma connaissance ils ne sont pas... Face à ça, ils vont essayer de compenser stratégiquement en se disant on va élargir notre base et on va recruter, on va aussi syndiquer les profs qui enseignent dans des écoles de jeu vidéo, on va aussi syndiquer des

étudiants dans le jeu vidéo, on va syndiquer des gens qui streament dans le jeu vidéo sur Twitch et en fait pour moi c'est des trucs absurdes, tout ça c'est des communautés de destin et de travail qui n'existent pas. Autant oui entre un informaticien et moi, on passe tous les deux notre vie sur un écran et oui les conditions de travail c'est les mêmes et on dépend de la même convention collective, etc., autant le streaming c'est un truc qui est vraiment hyper particulier quoi. » (Entretien avec Xavier, 37 ans, game designer, Paris, le 11/09/2021).

Cette stratégie de syndicalisation basée essentiellement sur « les conditions de travail » et la convention collective est cependant *a priori* peu payante et pourrait expliquer le moindre succès de Solidaires informatique en comparaison du STJV, qui revendique dix fois plus de membres que le syndicat interprofessionnel.

Pour Julien, membre du STJV, mobiliser la rhétorique du métier-passion fonctionnerait au contraire comme ressort de l'engagement. Son expérience de la grève chez Eugen systems lui laisse le souvenir de travailleur.ses frustré.es de ne pas pouvoir effectuer leur travail correctement. La volonté de fournir un jeu de qualité, ce que la hiérarchie empêcherait, serait à l'origine de griefs collectifs :

« Comme c'est une industrie où y a peu de place, comme je disais, et où y a beaucoup de prétendants et prétendantes ben tu te retrouves pas mal à avoir des profils de gens qui sont très passionnés qui vont être exploités pour ça et donc mécaniquement les gens qui restent dans l'industrie, y a pas mal de chances que ce soient des gens passionnés et qui vont pas mal marcher à la carotte de « tu fais ta passion comme métier » et faut pas compter, etc. Le fait de faire ta passion comme métier mais de pas pouvoir le faire bien ou de pas pouvoir le faire avec assez de temps, ou des choses qui te plaisent, ou devoir faire forcément des choses qui sont génériques pour que ça se vende le plus possible mais qui soit pas très intéressant, c'est un facteur qui peut t'amener à devenir vachement frustré avec ce que tu fais tous les jours et à être dégoûté de ton métier et de ce que tu aimais faire avant comme un loisir. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, 27/03/2021).

Xavier de son côté adopte une posture très désabusée vis-à-vis de son travail, on peut supposer qu'elle est également le fruit d'un désenchantement. Pour lui, le fait de ne pas se reconnaître dans les jeux et de ne pas tirer de fierté du fruit de son travail est le produit des politiques managériales. Mettre en avant l'absence de passion au travail est ainsi une manière

de s'inscrire dans une critique de la hiérarchie propre à l'activité syndicale. Il considère donc que l'incompétence de ses supérieurs ne lui laisse d'autre choix que d'entrer dans une posture professionnelle visant à se restreindre aux tâches qui lui sont assignées, pour éviter toute déception :

« En fait le truc c'est que j'ai eu plein de projets merdés. Et quasiment toujours c'est, en fait c'est jamais mon ressort, c'est le ressort du mec au-dessus et chez Ubisoft c'est encore plus vrai. Donc soit je rentre dans le système et je vais me battre peut-être au prix soit de réussir et je vais peut-être augmenter et réussir dans un système que moralement je réprouve ; soit je vais me battre puis en fait je vais me faire exclure parce que les gens au-dessus ça va les faire chier. Non en fait non. Je vais juste tu vois... quand tu vois de la merde tu fais remonter et voilà. Et je pense qu'il y a une posture professionnelle, on peut avoir une posture professionnelle : c'est mon taff, je fais ce qu'on attend de moi. »
(Entretien avec Xavier, 37 ans, game designer, Paris, le 11/09/2021)

Il faut comprendre ces témoignages dans un contexte où les producteur.ices de jeux vidéo, et particulièrement Ubisoft – dont les nouveautés sont particulièrement attendues par le public – sont critiqué.es par les joueur.ses et la presse du fait de la dégradation des qualités de jeux²⁸¹. Là encore, il faut prendre en compte la spécificité de ce « monde de production » (Zabban, Ter Minassian, Noûs, 2020) où les communautés professionnelles et pratiquantes sont entremêlées, tant du fait d'une passion commune, parce que les jeux se fabriquent en interaction permanente avec les joueur.ses, qu'en raison du fait que les communautés en ligne (de pratique et de production) jouent un rôle d'espaces publics spécifiques à ces univers. Les contraintes productives et, selon les enquêté.es, la mauvaise gestion des dirigeant.es imposent de produire les jeux dans des conditions ne permettant pas de « faire du bon travail ». La déception des joueur.ses impacte financièrement le groupe mais également les travailleur.ses.

Lors d'une interview menée par Simon Mauvieux²⁸² après l'appel à la grève du 27 janvier 2023 chez *Ubisoft* à laquelle j'ai assisté, Nathan et Paul-Edouard, les deux délégués syndicaux

²⁸¹ Voir : Richaud, Nicolas. 2024. « Ubisoft replonge dans la crise et décale la sortie d'« Assassin's Creed Shadows » ». *Les Echos*. <https://www.lesechos.fr/tech-medias/hightech/ubisoft-replonge-dans-la-crise-et-reporte-la-sortie-d-assassins-creed-shadows-2121296> (13 décembre 2024).

²⁸² Entretien ayant mené à la publication de cet article : Mauvieux, Simon. 2023. « Face à l'arbitraire patronal et au harcèlement, le syndicalisme s'implante dans le jeu vidéo ». *Basta!* <https://basta.media/Face-a-l-arbitraire-patronal-et-au-harcèlement-le-syndicalisme-s-implante-dans-le-jeu-video> (14 juin 2025).

du STJV, évoquaient l'impact que les avis négatifs des joueur.ses avaient sur eux. Nathan explique qu'il est très frustrant pour les développeur.ses de voir tous les défauts du jeu au cours de sa production sans pouvoir agir dessus, en raison du refus de la hiérarchie et d'être ensuite la cible de moqueries de la part de joueur.ses. Cependant, pour lui, les retours ont changé avec la syndicalisation du secteur :

« Il y a des fois où t'es dans une certaine absurdité, tu l'acceptes parce que c'est ton taff et que ben effectivement quand des gens vont à la sortie du jeu se moquer, que des gens vont faire des sketches pour rire des absurdités qu'il y a dans les jeux, en se demandant « mais pourquoi les développeurs ont fait ça ? », des fois tu dis « bah oui on le savait, on le savait ». Et c'est un truc qui est intéressant justement avec le début de syndicalisation et de problématisation qu'il y a eu autour de ces choses-là. C'est que même les sketches, les gens qui rigolent de ces trucs-là ont adapté leurs discours, leurs sketches, leur manière de se moquer en disant « en fait on sait très bien que les gens qui travaillent dessus ils savaient en fait. »²⁸³

Paul-Edouard confirme ce sentiment, témoignant de retours de joueur.ses très violents par le passé : *« d'ailleurs sur Call of Duty, y a régulièrement des menaces de mort sur les développeurs en mode pourquoi vous avez fait ce jeu aussi mauvais ? »*. La syndicalisation se développe bien en référence aux deux publics – travailleur.ses et joueur.ses.

Ce sentiment d'injustice vécu par les développeur.ses, qui sont la cible de critiques qu'ils et elles jugent imputables à leur employeur, est renforcé par la soumission à des clauses de confidentialité très strictes dans l'industrie qui les empêchent de témoigner des conditions de production des jeux :

« Et c'est là où intervient la question justement de la subordination du travail. Quand t'es employé d'une boîte, déjà t'es pas censé parler du jeu sur lequel tu travailles, donc tu vas pas aller voir un journaliste et dire « je travaille sur un jeu et c'est de la merde et ça va être nul » parce que sinon tu te fais virer parce que tu ne respectes pas la loyauté que tu dois à ton employeur. Donc le truc c'est que cette frustration on doit la prendre sur

²⁸³ Nathan en entretien collectif avec Simon Mauvieux, Montreuil, le 27/01/2023.

nous donc quand le jeu sort et que le public est pas content et que nous on savait que ça allait être mauvais, bah en fait on a la double peine. »²⁸⁴

On notera qu'ici, comme pour les livreur.ses, la prise en compte de l'avis des client.es, qui est liée à l'organisation similaire de ces deux marchés, est autant une souffrance dans le travail qu'une ressource pour l'activité syndicale. Finalement, dans cette situation où il semble quasiment impossible de se retrouver dans le fruit de son travail, l'activité syndicale peut être un substitut. Xavier oppose ainsi créativité et activité syndicale, pour lui, la première s'est reconvertie dans la seconde :

« J'étais déjà désenchanté mais par contre dans mon cas ça centralise plutôt mon attention sur d'autres sujets que la création. C'est-à-dire que je pense qu'à une époque j'avais vraiment plein d'idées de jeux vidéo et je me disais « ah ouais je suis super créatif », c'est très arrogant de ma part, je trouvais que j'avais de supers idées. Aujourd'hui, j'ai pas d'idées. Tu me demandes de faire un jeu, je sais pas. Par contre je sais comment on fait pour pas mettre les gens en dépression. » (Entretien avec Xavier, 37 ans, game designer, Paris, le 11/09/2021).

Cette prise en compte des client.es amène également les syndicalistes à mettre en avant le rôle social que jouent les jeux vidéo. Pour eux, le choix de ce qui est produit est un enjeu culturel et social qui dépasse largement la question des conditions de travail. Impliquer les travailleur.ses est une nécessité pour produire des jeux « responsables ». Les travailleur.ses reconfigurent la question de la passion – au sens d'intérêt pour le jeu produit – en alertant sur la responsabilité des entreprises de jeu vidéo dans le contenu produit :

« On considère que y a une partie importante de notre communication qui doit s'adresser aux joueurs et aux joueuses en gros. On va considérer aussi que la production de jeux vidéo donc qui vient de nous, elle s'adresse à la société et qu'elle va avoir des conséquences dessus. Si par exemple les jeux véhiculent un discours anti-syndical, ça aura un impact quoi à long terme et on construit une culture populaire en plus, donc c'est d'autant plus grave à nos yeux potentiellement. Et je te disais, un discours antisyndical, c'est un exemple hein, mais n'importe quel discours raciste, colonial, sexiste ou autre

²⁸⁴ Ibid.

serait du même acabit. » (Entretien avec Nathan, 32 ans, *game designer*, à Paris le 01/06/2021)

On retrouve là une dimension essentielle de l'action collective que Jérémy Sinigaglia décrit à propos du mouvement des intermittent.es du spectacle contre la réforme de l'indemnisation du chômage. Il observe, du côté des organisations syndicales – notamment le puissant FNSAC- CGT – une justification de la lutte hégémonique qui s'articule autour d'une double argumentation ; par le métier (professionnalité) et par la culture (inspiration et diversité artistique) (Sinigaglia, 2007). Il me semble que l'argumentation des militant.es du STJV – qu'on retrouve dans une moindre mesure chez les militant.es de Solidaires – correspond à cette hybridation entre justification « classique » des conflits du travail par la nécessité de « vivre de son métier » et élargissement de la cause qui constitue une « mises en garde contre l'uniformisation de la culture, la fin de l'exception culturelle ou la mort des artistes » (Sinigaglia, 2007 : 41).

Cette double-dimension est particulièrement visible dans les temps de mobilisation. Dans son discours prononcé lors du piquet de grève devant les locaux d'*Ubisoft* le 15 octobre 2024, Salah, délégué syndical de Solidaires informatique, algérien, ne mentionne pas les conditions de travail. Alors que la grève porte sur le retour imposé en présentiel, ce représentant syndical a exclusivement rappelé le rôle des jeux vidéo dans l'inclusion culturelle, à laquelle il tient en tant qu'algérien. Dans un contexte où « l'Orient s'embrase »²⁸⁵, il félicite la fidélité du dernier *Assassin's creed* dans sa représentation des peuples irakiens. Pour lui « le jeu vidéo peut inspirer la paix » et les travailleur.ses doivent continuer la « bataille culturelle »²⁸⁶ Lors de discours, Salah rappelle également le caractère industriel du jeu vidéo et désigne ses collègues et lui-même comme des « ouvriers du jeu vidéo ». On retrouve ici la réinscription des travailleur.ses dans une analyse de classe, chère aux militant.es rencontrés dans les deux organisations syndicales, et qui revêt pourtant un caractère inhabituel dans un univers professionnel valorisant l'autonomie et la dimension familiale de l'activité.

Des désajustements ont été bien plus directement observés parmi les livreur.ses, notamment entre individus mobilisés. L'éloignement social et culturel entre les militant.es et

²⁸⁵ Notes de terrain, piquet de grève devant les locaux d'*Ubisoft* à Saint-Mandé, le 15/10/2024.

²⁸⁶ *Ibid.*

ceux et celles qu'ils et elles entendent représenter semble être un facteur explicatif. Là où les travailleur.ses du jeu vidéo ont des profils relativement homogènes, du fait des besoins en main-d'œuvre qualifiée et parce qu'ils et elles suivent des parcours relativement standardisés ; la diversité des profils de livreur.ses et leur précarisation creusent un fossé entre les différentes franges du groupe professionnel. Cette distance se révèle autour de deux enjeux déjà mentionnés : le statut d'emploi (le salariat) et le statut de citoyenneté (le travail illégal et les parcours de migration).

Si on a vu que les militant.es défendent l'accès à la protection sociale et donc aux droits du salariat, la tension entre salariat et autonomie est réelle parmi les travailleur.ses. L'observation de groupes de discussions virtuelles amène à constater qu'une partie des livreur.ses refusent effectivement d'être salarié.es. Je l'ai déjà mentionné dans le second chapitre, la défiance vis-à-vis du salariat est liée au refus du lien de subordination par un attachement à des formes d'autonomie. Cette adhésion au mythe entrepreneurial croise souvent un refus de s'acquitter des cotisations du fait d'un rapport de défiance face à l'État. Alors qu'ils et elles se félicitent des décisions de justice reconnaissant le lien de subordination entre les travailleur.ses et la plateforme, les militant.es de la CGT sont régulièrement accusé.es, du fait de leur défense du salariat, de revendiquer une rémunération équivalente au SMIC ainsi que l'imposition d'horaires stricts. La défense du salariat par les syndicalistes entraîne l'adoption par ces derniers d'une posture assez hostile les poussant à dénoncer l'incompréhension générale parmi les livreur.ses :

« [13/12/2023 15:25:04] Arnaud: Si t'es pas salarié t'es indépendant. Tu devrais pouvoir choisir tes tarifs/horaires/ trajet/ moyen de locomotions, etc. On se bat pour que soit vous ayez tout ça soit que les livreurs soient salariés. Pour le moment les livreurs gagnent pas plus de 12€ de chiffres d'affaires de l'heure. Ce qui est moins que le coût total ultra minimal qu'un employeur paye à l'heure pour un salarié au SMIC. C'est de l'arnaque totale. Sauf que beaucoup de livreurs ne voient pas à long terme : retraites, maladie, chômage, sécurité du contrat, etc. Les livreurs qui se font requalifier en salariés par des tribunaux gagnent des milliers d'euros par années d'ancienneté, c'est une partie de ce que les plateformes vous volent par années sans que vous décidiez de le voir. »

Comme pour le jeu vidéo, la comparaison avec les autres travailleur.ses permet de « désexceptionnaliser » la situation de ces travailleur.ses et de les réinscrire dans le salariat, que beaucoup ne connaissent pas ou sous ses formes les plus éclatées (interim, travail non-déclaré).

L'une des stratégies consiste à comparer la situation d'autres indépendant.es, disposant également de contraintes horaires, tout en rappelant l'absence d'indépendance réelle pour les livreur.ses :

« [05/12/2023 11:38:56] Arnaud: Déjà le mythe du travail horaire lié au salariat faut arrêter les gars hein... Tous les artisans ils font payer la main d'œuvres à l'heure, le garagiste il fait payer à l'heure d'intervention, etc. C'est pas pour ça que les types deviennent les salariés de leurs clients le temps de l'intervention. C'est un peu plus complexe que ça. Tu dis que la CGT compare les livreurs à des salariés, mais ce sont les cours de justice qui font cette comparaison initialement. Les livreurs sont traités comme des salariés pas comme des indépendants mais ne bénéficient pas des protections liées au salariat. On a le pire des deux mondes en fait »

Concrètement, ces divergences dans la conception du statut de travail se retrouvent dans les mots d'ordre des mobilisations ; si les discussions dans ce groupe *WhatsApp* peuvent sembler théoriques, elles sont le fait de travailleur.ses mobilisé.es à l'hiver 2023-2024 qui ont participé à des manifestations avec arrêt de travail dans leurs villes.

Alors qu'une directive européenne reconnaissant la présomption de salariat était en cours de discussion au Parlement européen, les mobilisations n'ont pas soutenu cette initiative et elles se sont principalement centrées autour de l'augmentation des tarifs des courses. La défense de ce socle revendicatif minimal s'est parfois, lors d'autres mobilisations, couplée d'une demande d'arrêt des recrutements, car l'offre de travail excédentaire ferait baisser les rémunérations, ce qui ne correspond pas à l'agenda des organisations syndicales qui refusent cette logique sélective.

Le CLAP, dont plusieurs membres étaient attachés à l'indépendance, a longtemps maintenu une position d'entre-deux en revendiquant la possibilité de choisir son statut ; ceux et celles qui souhaitent être salarié.es devraient l'être et ceux et celles qui souhaitent rester indépendant.es le resteraient. C'est pourquoi ils et elles ont soutenu activement la proposition de loi des élu.es communiste au Sénat défendant une forme de « salariat autonome » reconnaissant aux travailleur.ses indépendant.es les droits des salarié.es²⁸⁷.

²⁸⁷ Proposition de loi : Statut des travailleurs des plateformes numériques, Texte n° 717 (2018-2019), Commission des affaires sociales, Code du travail. <https://www.senat.fr/leg/pp118-717.html>.

Du côté de la CGT, cette proposition est considérée comme trop peu ambitieuse et la confédération n'y apporte pas un soutien direct. Alors que les mobilisations n'ont aucun résultat et qu'aucune victoire n'est obtenue par la rue, le CLAP se retourne progressivement, *via* son avocat maître Blame, vers une stratégie juridique visant à accompagner les démarches individuelles ou collectives de requalifications salariales.

Alors que des décisions judiciaires fleurissent en Europe, accordant des droits plus ou moins protecteurs aux travailleur.ses de plateformes (Dufresne, 2022), le CLAP s'investit dans la « bataille des statuts » en défendant la requalification salariale et abandonnant définitivement la défense d'une forme de tiers-statut, notamment à la suite de la défense de celui-ci par le gouvernement (voir Chapitre 5). Si une forme de « consensus salarial » a fini par s'imposer parmi les militant.es des plateformes, cela n'a donc pas toujours été le cas et cela n'empêche pas que la défiance vis-à-vis du salariat revienne régulièrement parmi les livreur.ses, au fil des recompositions du milieu. À la CGT, les militant.es aussi ont évolué. À Bordeaux, les premier.es militant.es du syndicat ont rencontré de profonds désajustements avec les militant.es syndicaux.ales de l'Union départementale qui les ont amenés à mettre l'étiquette syndicale à distance, on l'a déjà mentionné plus haut.

Ces désajustements entre syndicalistes et livreurs se retrouvent à différents moments des luttes collectives et dans des configurations diverses ; tout au long de mon enquête de terrain, la question de la capacité des différent.es acteur.ices à mobiliser et les difficultés que ces dernier.es rencontraient à parler au nom des livreur.ses s'est posée.

La question de la volonté (ou non) des livreur.ses de se salarier a toujours été en toile de fond. Cependant, la progressive place qu'ont prise les travailleurs sans-papiers a renouvelé ces difficultés des organisations syndicales à représenter ces travailleurs précaires.

Dès les premières mobilisations spontanées, des dissonances entre la « *praxis* syndicale » et les velléités des meneurs charismatiques émergents se sont fait sentir ; on l'a vu précédemment, Fabrice exprime son besoin de « canaliser » de jeunes hommes issus de banlieue. Dans ce sens, les membres du CLAP jouent, il me semble, un rôle similaire à celui qu'on peut attribuer aux militant.es syndicaux.ales classiques. Même si les plus jeunes membres du CLAP, davantage attirés par des formes de manifestations émeutières ou illégales – comme le vol de commande qu'ils et elles considèrent comme une forme de justice sociale – sont plus proches de leurs collègues, ils et elles jouent néanmoins un rôle d'encadrement, disposent

d'expériences militantes les amenant à développer des stratégies routinières incorporées lors de mouvements étudiants. Si les plus radicaux du CLAP se moquent régulièrement de l'attitude désajustée des responsables syndicaux.ales de la CGT-SAP et de Sud commerces et services vis-à-vis des livreurs, ils et elles sont familier.es de l'univers syndical et usent des moyens syndicaux directement.

Après leur départ, achevé aux alentours de la fin de l'année 2019, et les conflits avec la CGT, ne reste « sur le terrain » que Fabrice, qui ne livre plus et est alors âgé de plus de 50 ans. Ces deux caractéristiques l'éloignent des livreurs, d'autant plus qu'il a acquis un statut de porte-parole auprès des médias et des différents interlocuteurs publics. Ce fort capital social, la possibilité de s'investir au moins un temps totalement dans cette activité de défense et la fréquentation de cercles syndicaux le rapproche socialement des permanent.es syndicaux.ales.

Un mouvement que j'ai pu observer au long cours me semble illustrer particulièrement cette distance entre responsables syndicaux.ales et travailleur.ses. À l'été 2022, plus de 2 000 livreurs sans-papiers inscrits avec des titres de séjour italiens voient leur compte chez Uber Eats désactivé. Une partie d'entre eux sont d'anciens livreurs de chez Frichti qui n'ont pas été régularisés. Fabrice réactive ses contacts ainsi que ceux accumulés par la salariée de la Maison des coursiers²⁸⁸ et par les responsables des organisations syndicales, Sud commerces et services et la CNT-SO, qui y assurent des permanences depuis une année et envisageaient une action collective de régularisation.

Ces trois responsables – Jérémie (permanent syndical salarié de Sud commerces et services), Jean (juriste à la CNT-SO) et Fabrice (CLAP) – s'investissent activement dans le mouvement. Les trois hommes disposent de légitimités diverses. Jean a une expérience de 50 ans de syndicalisme, il est juriste et a accompagné de nombreux travailleurs sans-papiers. Jérémie a animé la fédération des commerces et services au sein de Solidaires pendant une dizaine d'années avant d'être en conflit ouvert avec l'Union et que sa fédération en soit exclue et il termine ses études de droit en vue de passer le barreau au moment de ce conflit. De son côté, Fabrice est le seul à disposer d'une expérience de livreur et d'un lien avec des livreurs, notamment *via* les réseaux sociaux puisqu'il est présent dans une dizaine de groupes différents. Il dispose également d'une expérience des mobilisations sur ce secteur et de dispositions à

²⁸⁸ Le chapitre suivant développera davantage la création de cet organisme.

l'animation de groupes collectifs. Il est d'ailleurs à l'initiative de la première manifestation de ces livreurs dont les comptes ont été désactivés ; une date qui fera date puisque ce sera le plus gros mouvement collectif de livreurs jamais connu avec près de 300 personnes rassemblées sur la place de la République le 12 septembre 2022.

Des délégués sont désignés parmi les livreurs sans-papiers selon les zones dans lesquelles ils livrent et ces derniers participent à l'animation du mouvement et lors de réunions communes. Pourtant, malgré ces formes d'auto-organisation, les livreurs semblent dépossédés du mouvement. Un ensemble d'éléments observés lors des différentes manifestations et assemblées générales auxquelles j'ai assisté font état d'une prise en main par les responsables syndicaux qui adoptent une posture paternaliste vis-à-vis des livreurs. Ces derniers, peu familiers du droit français, ne prennent pas les décisions juridiques : la décision de déposer des dossiers de régularisation auprès des prud'hommes selon les critères de la circulaire Valls ne vient pas d'eux, mais leur est imposée.

Lors de la manifestation du 12 septembre, Fabrice organise l'intégralité de la logistique : il indique à quel moment déployer la banderole, il anime au micro en informant du programme ou en effectuant des demandes, de manière parfois « maladroite », voire ethnisante, en appelant par exemple toutes les nationalités à se manifester par cris (« *Et la Guinée elle est là ?* », etc.) ou en filant des métaphores animalières se référant à la savane (« *Uber qui dit que les livreurs font des fraudes, c'est comme si le crocodile disait à la gazelle qu'elle a une sale gueule* »). Il demande également aux livreurs de se ranger par ligne de 20 personnes pour pouvoir se compter car il existerait une « guerre des chiffres » ; cette demande me semble alors particulièrement infantilisante en ce qu'elle évoque la mise en rang pratiquée à l'école qu'un.e professeur.e exige des élèves.

Tout au long de son discours, celui-ci sollicite la participation des livreurs de manière tout aussi paternaliste en demandant que ceux qui ont eu un accident lèvent la main ou en leur expliquant l'État de droit comme s'ils ne connaissaient pas ce concept (il compare leur droit à effectuer des démarches juridiques vis-à-vis des plateformes avec le fait d'avoir le droit de se défendre « *s'il avait tué quelqu'un* »). Fabrice demande également aux livreurs de ne pas être violents et de sortir du cortège toute personne qui le serait. Alors d'un dispositif policier entoure le rassemblement, il explique au micro : « *si des gens viennent vous embrouiller, vous insulter, ils sont dirigés par Uber pour vous provoquer. La police s'occupera de ces gens-là, ils sont là*

pour vous protéger la police ». De même, il ajoute que « *les gens malhonnêtes ne manifestent pas, ils se cachent dans des petits bureaux dans des petites rues* », en référence aux locaux d'Uber où va passer la manifestation²⁸⁹.

Cette forme de « moralisation politique » (Abdelnour, Lambert, 2014) destinée aux classes populaires renvoie également à la « bonne immigration » qui impose à ces travailleurs immigrés des exigences de respectabilité. La banderole déployée par les livreurs devant les journalistes (à qui il a été demandé de laisser la place pour qu'ils puissent faire des photos) est floquée du logo du CLAP dans le cycle de la roue du vélo, il est inscrit en grand « Colère des livreurs Uber Eats » puis trois slogans plus petits : droit de défense avant blocage/ droit à la régularisation des sans-papiers (mise à jour circulaire Valls = les factures dans le CERFA) / augmentation des rémunérations. La salariée de la Maison des Livreurs m'explique en entretien que ces revendications ont été décidées en amont lors d'une réunion avec trois délégués des livreurs et les responsables syndicaux²⁹⁰.

Le ton est cependant celui de la pédagogie : Fabrice dit qu'il va « *expliquer les revendications* » aux livreurs. Il partage ensuite aux livreurs les slogans qu'il a imaginés et doit en expliquer le sens face à leur incompréhension (« *Uber, les livreurs ont cassé la marche arrière* » par exemple, ce qui signifie qu'on ne peut plus reculer ou alors « *La régul, c'est le souhait des Uber Eats, avec les papiers, j'ai plus peur de la police* » au son de « *That's the sound of the police* » de NTM que personne ne semble connaître) ; les livreurs reprennent difficilement les slogans. Pendant les prises de parole des délégués qui font suite, l'enthousiasme est bien plus grand parmi la foule et le registre est celui de l'identification (« *comment ça va les frères ?* ») et de la dignité (« *on travaille, on est honnêtes* ») plutôt que celui de l'altérité (opposition « je » / « vous » dans la prise de parole de Fabrice) et de l'infantilisation.

Pendant la manifestation, les délégués animent le cortège avec des tambours et des slogans très rythmés (« Uber voleurs »), avec beaucoup d'énergie et une participation très enthousiaste des manifestants reprenant les slogans sans relâche. Les délégués syndicaux sont alors en retrait et répondent aux questions des journalistes. Cette division raciale du travail

²⁸⁹ Notes de terrain, observation de la manifestation des Uber Eats, place de la République, Paris, le 12/09/2022.

²⁹⁰ Entretien avec Jana, Paris, le 1/02/2023.

militant (Charasse, 2013) s’observe également lors des Assemblées générales, organisées à l’initiative des responsables syndicaux qui les animent.

Les deux Assemblées que j’ai pu observer, l’une au début du mouvement, le 24 septembre 2022, dans les locaux de la Maison des coursiers animée par le responsable de la CNT-SO, et l’autre le 18 février alors que le mouvement s’essouffle, animée par Fabrice et Jérémie, sont le terrain de dynamiques similaires. La situation se dégrade au fil des mois : si pendant la première, des tensions se font sentir, la seconde est le théâtre d’une véritable hostilité entre les leaders syndicaux et les livreurs sans-papiers. Lors de la première AG, Jean sollicite la participation des livreurs de façon assez culpabilisatrice, leur reprochant leur manque d’investissement face à leur silence. Du côté des livreurs, sont exprimées des demandes d’aide accolées à une déception de ne pas voir de résultats immédiats. Un livreur est parmi les premiers à prendre la parole :

« Moi, de mon point de vue personnel, j'aimerais qu'il y ait encore des manif's pour que vous puissiez travailler. Vu que nous venions ici, dans des réunions, nous sommes présents et la voix des sans-voix, nous les livreurs, nous communiquons à travers vous, donc nous sommes ici pour que vous puissiez nous apporter de l'aide. Et aujourd'hui cette aide est claire et nette : nous ne sommes pas régularisés, on a travaillé dans les moments sombres de ce 21^{ème} siècle. C'était très difficile et la population française nous a acclamés. Et on subit des déconnexions abusives, ils sont en train d'abuser de nous. Et aujourd'hui y a des gens qui sont là, ils n'arrivent pas à avoir quelque chose. »

Les compétences juridiques que les livreurs perçoivent chez les permanents syndicaux les poussent à adopter une posture délégataire tout en plaçant de grands espoirs dans ces soutiens. Ce rôle adopté par les syndicalistes de « fournisseurs de services » envers des populations vulnérables se retrouve fréquemment lorsque ceux-ci font le choix de s’investir dans des formes de « syndicalisme communautaire » à destination de populations migrantes, ce qui ne favorise pas la participation des « clients » de ces services à l’activité syndicale (Alberti, Gabriella, Holgate, Jane, Tapia, Maite, 2013).

Cette position de retrait peut alimenter une forme de ressentiment. Après cette intervention, un autre livreur demande à Jean ce que la CNT a concrètement retiré de cette manifestation, rappelant qu’ils n’étaient pas là pendant qu’eux livraient pendant le Covid. La réaction d’Jean est celle d’un refus de la délégation, posture qu’on retrouve dans les « routines »

des grèves de travailleurs sans-papiers au sein desquelles les responsables syndicaux s'assurent de l'investissement des travailleurs dans cette démarche jugée difficile (Zougbedé, 2021). Il répond :

« Nous on est partie prenante de ce qu'on appelle l'intersyndicale et associative dans lequel il y a le CLAP, avec Fabrice, dans lequel il y a Sud commerces et dans lequel il y a la CNT. Un certain nombre d'entre vous, lors de la dernière réunion, ont demandé à adhérer à la CNT, ce qu'on a fait. Ce que nous on ressort en tant que syndicat... d'abord, le syndicat c'est votre outil à vous, c'est pas moi le syndicalisme, c'est vous. C'est ceux qui sont adhérents au syndicat qui sont le syndicat. »

Pourtant, il explique ensuite que l'intersyndicale a pris l'initiative de rédiger une lettre à l'intention des pouvoirs publics soit le ministère de l'Intérieur, le ministère du Travail et le préfet de police de Paris et le ministre de l'Économie Bruno Lemaire. Là encore, la mise à distance est de mise avec une opposition « nous » / « eux » entre organisations syndicales et travailleurs sans-papiers puisque la première phrase est : *« Monsieur le ministre, nos syndicats, à l'origine de l'importante mobilisation du 12 septembre 2022 des livreurs de plateforme dont Uber Eats, veulent attirer votre attention sur la situation des travailleurs sans-papiers. »*. La stratégie est alors de demander une actualisation de la circulaire Valls incluant la production de CERFA par les plateformes reconnaissant leur travail effectué en tant qu'auto-entrepreneurs.

À la seconde Assemblée Générale, organisée à la Bourse du travail de Paris, le gouvernement a entamé un processus législatif rendant caduque la circulaire Valls par la proposition de loi dite « Asile et immigration »²⁹¹ restreignant l'octroi de titres de séjour par le travail aux secteurs « en tension » sans passer par l'employeur. Les livreurs, épuisés par des mois de mobilisation sans aucun résultat, sont très hostiles.

Face à eux, Fabrice et Jérémie proposent un changement de cap. Leur proposition est de faire requalifier leur relation avec les plateformes en contrat de travail afin d'obtenir une régularisation, il s'agit de la même procédure que celle proposée aux anciens *Frichti*. Ils proposent également de faire pression sur le gouvernement pour que la livraison rentre dans la catégorie des « secteurs en tension ». Fabrice propose alors de rejoindre les mobilisations de

²⁹¹ LOI n° 2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration (1), 2024-42 (2024). <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049040245>.

travailleurs sans-papiers, notamment celle prévue le 4 mars suivant contre le projet de loi « Asile et Immigration ». Il intime aux livreurs présents (une centaine) de mobiliser leurs collègues et ami.es pour être plus nombreux qu'à la dernière manifestation qui avait rassemblé 500 personnes et se distinguer par rapport aux autres livreurs pour être « remarqués par le gouvernement » :

« Vous allez pas invisibiliser les autres, vous allez être devant, vous allez les porter, vous allez les pousser ces gens-là pour que le Gouvernement voit bien qu'avec ces histoires d'ubérisation, d'Uber Eats il s'est passé quelque chose et qu'il faut penser à vous en premier lieu ».

Il nuance cette opposition en affirmant qu'ils pourront « tirer les autres » car les livreurs seraient devenus le symbole des luttes de sans-papiers :

« Vous allez être et vous êtes déjà les symboles, dans les médias. Rappelle que lors de la manif de décembre, dans les médias il y avait des photos de livreurs, de leur banderole parce que les journalistes ont compris que la livraison c'était le nouveau symbole de l'exploitation des sans-papiers »

Les livreurs sont réticents : plusieurs soulèvent le risque d'être soumis à des OQTF s'ils participent à des manifestations de grande ampleur, d'autres témoignent de l'humiliation dont ils sont victimes et demandent à Fabrice de leur partager ce qui se dit « là-bas » (auprès des pouvoirs publics). Un livreur répond à Fabrice : « nous les décisions on sait pas où elles se prennent, nous les sans-papiers on est isolés, on nous chie dessus, on nous pisse dessus ». Ils sont nombreux à travailler dans d'autres secteurs comme le bâtiment et témoignent de conditions de travail plus dures que la livraison. Un livreur met les « soutiens » face à leur responsabilité :

« On se mobilise depuis longtemps, on a fait notre devoir, et vous aussi vous avez fait notre devoir, maintenant qu'on a passé tout ce temps-là à manifester, jusqu'à présent on sait pas ce qu'on doit gagner dans cette affaire. Maintenant moi personnellement, je vous pose la question maintenant Fabrice et Jana et Jérémie [en s'adressant à la tribune] est-ce que vous pouvez nous rassurer ? »

Fabrice et Jérémie tentent effectivement de rassurer les livreurs en leur rappelant l'ensemble de solutions juridiques et mobilisatrices pour faire pression sur le gouvernement et

les plateformes déjà proposées. Cependant, les livreurs continuent à témoigner du fait qu'ils n'ont pas les informations.

En sortant de l'AG, c'est un sentiment d'incompréhension générale qui prédomine et beaucoup de découragement, malgré l'inscription d'une dizaine de livreurs sur la liste des plaignants aux prud'hommes. Le mouvement s'éteint peu de temps après sans aucune victoire collective.

Cette lutte témoigne de la dynamique de délégation et de dépossession que rencontrent les travailleurs sans-papiers ainsi que de l'impuissance de leaders syndicaux isolés à prendre en charge une lutte de cette ampleur, qui demande des ressources spécifiques à la situation des travailleurs sans-papiers. La mobilisation de la double identité (de livreurs et de sans-papiers) dans la lutte entraîne un équilibre difficile où le groupe ne peut s'inscrire dans aucune des stratégies syndicales habituellement mobilisées dans leur situation.

En effet, ils sont à l'écart des associations de défense des sans-papiers dans ce mouvement et dans des situations d'urgence ne permettant pas d'envisager une requalification salariale. La CGT, qui n'était pas présente dans le mouvement faute de livreurs syndiqués disponibles, finit par être sollicitée au bout de quelques semaines. Yann, présent au rendez-vous fixé avec les autres organisations syndicales (où aucun livreur n'était présent) raconte avoir accepté de les aider dans les demandes de régularisation, à condition que les livreurs soient impliqués et que la demande vienne d'eux ; cela ne produira pas.

L'encadrement très resserré de cette lutte ainsi que l'éclatement géographique de ces privés de travail empêchent des formes de réappropriations autonomes de la part des travailleurs sans-papiers, comme cela peut être le cas dans d'autres configurations (Charasse, 2013). Cette lutte montre deux limites : celle d'une organisation par des leaders de mobilisations trop extérieurs aux travailleurs et d'une organisation de travailleurs fortement précarisés mais également hors du salariat²⁹².

²⁹² Les dispositions de la loi Immigration ne s'appliquant pas encore à cette période, des régularisations auraient pu être envisagées avec la présentation de fiches de paie et de CERFA fournis par l'employeur, comme cela a pu être le cas dans d'autres entreprises de la livraison du *quick commerce* avec le soutien de la CGT.

Ces difficultés se retrouvent également à la CGT, où Yann s'agace de l'adhésion de livreurs à la CGT uniquement en vue de leur régularisation, au détriment des luttes collectives salariales. Il raconte notamment la manière dont des travailleurs sans-papiers d'une entreprise de *quick commerce* ont forcé le soutien de la CGT à leur grève en s'invitant à une réunion du syndicat des livreurs CGT de Paris, alors que les militant.es considéraient que les conditions n'étaient pas réunies. Il déplore également que les membres du syndicat parisien n'organisent pas de réunions, ne sollicitent ni la fédération ni leur Union locale, ne les tiennent pas informés de leur activité et organisent des rencontres avec *Uber* pour débloquer des comptes sans en informer la Fédération. Là encore, les pratiques jugées « utilitaristes » des travailleurs les plus précaires sont désajustées à la *praxis* syndicale valorisant le don de soi désintéressé (Piotet, 2009).

Conclusion : un travail militant de structuration et d'unification révélateur des segmentations sociales au sein de l'espace professionnel

Si les expériences de syndicalisation dans les secteurs de la livraison et du jeu vidéo peuvent s'apparenter à des formes innovantes d'organisation collective – puisqu'elles se font à partir de mobilisations dans des secteurs peu habitués à en rencontrer ou avec des acteurs qui y sont peu disposés, parce qu'elles se font selon des formes « autonomes » à distance du modèle confédéral traditionnel ou parce qu'elles portent des revendications « identitaires » peu développées par d'autres organisations – leur « exceptionnalité » est relative.

Les outils de la sociologie de l'action collective permettent de réinscrire ces initiatives dans les logiques sociales qui les sous-tendent. Ceux qui les mènent sont, on l'a vu dans le chapitre précédent, disposés à l'action collective et forts d'expériences préalables d'organisation (associative, politique ou syndicale) qui leur permet de réinvestir les capitaux accumulés dans leur champ professionnel. Leur inscription dans des réseaux, professionnels et militants, fonctionne également comme une ressource. Ces initiatives endogènes au milieu de travail cohabitent effectivement avec des logiques exogènes provenant d'acteurs divers soutenant ces prémices d'organisation.

L'autonomie de ces luttes est donc permise par les fortes ressources à disposition de ces acteurs, mais cette autonomie atteint ses limites tant du fait de l'importance que prennent les formes syndicales traditionnelles que d'un attachement à la cause salariale qui prime parmi les militant.es. C'est paradoxalement là où les travailleur.ses sont salarié.es (le jeu vidéo) qu'un syndicat autonome s'installe durablement, là où, dans un milieu organisant des auto-entrepreneur.ses, c'est un syndicat traditionnel, la CGT, qui se développe. L'autonomie statutaire et professionnelle ne se traduit donc pas automatiquement par une autonomie organisationnelle.

Envisageant des formes exigeantes de syndicalisme, ces militant.es investissent la question salariale pour construire un sujet unifié du syndicalisme. Défendre le salariat revient alors à défendre « la figure du travailleur » dans des secteurs où le travail est invisibilisé, en réinvestissant une conception antagoniste de l'action syndicale. Cependant, ces volontés unificatrices se heurtent à des exigences de représentativité, là aussi exigeantes, de la diversité des travailleur.ses. Les contours de l'action syndicale et du groupe représenté sont cependant sujets à débat et ne font pas l'objet d'un consensus entre militant.es et travailleur.ses.

L'action syndicale reste donc fragile face à des travailleur.ses éparpillé.es, aux intérêts diversifiés et en constante évolution. On retrouve dans ces secteurs des problématiques traditionnellement rencontrées par les organisations syndicales : la formation, le renouvellement et le maintien de ses membres ; la représentativité, la capacité à mobiliser et le maintien de l'organisation dans le temps.

Chapitre 5 – Espaces d'intervention militante et institutionnalisation de la représentation des travailleur.ses

Le 24 février 2021 était organisée une « journée d'actions internationale » des travailleur.ses de plateformes à l'appel du réseau *Alianza unidos world action* (AUWA) qui regroupe des collectifs et syndicats d'Europe et des Amériques. Cette date a été choisie car il s'agissait du jour de la consultation officielle sur le projet de directive par la Commission européenne sur les droits des travailleur.ses de plateformes. L'objectif affiché était de former une opposition aux lobbys des plateformes avec le slogan « lutte pour tes droits, tous salariés ». Le tract appelant à cet événement énumérait un ensemble de revendications : la défense de droits sociaux (protection sociale, salaires horaires, droit à la représentation syndicale et à la négociation collective) et de droits numériques (surveillance des applis, protection des données personnelles).

Le 17 février 2024, les salarié.es d'Ubisoft Milan rejoignent un mouvement de grève entamé deux jours plus tôt en France, car elles et ils anticipent que la décision du groupe d'imposer trois jours de travail en présentiel hebdomadaires pourrait également les concerner²⁹³. Un an plus tard, le 13 février 2025, c'est un syndicat barcelonais (la *Coordinadora Sindical del Videojuego* - CGT) qui appelle à rejoindre le mouvement de grève générale lancé par le STJV en France.

Ces initiatives, qui transcendent les frontières nationales, semblent porter la promesse d'une organisation des mouvements de travailleur.ses du capitalisme numérique à une échelle mondiale. On peut effectivement s'attendre à ce que les luttes s'internationalisent lorsqu'elles ciblent des multinationales : nombreux.ses sont les chercheur.ses qui constatent – et parfois

²⁹³ Goodfellow, Melanie. 2024. « Ubisoft French Worker Strike Over Return To Office Order Spreads To Italy ». *Deadline*. <https://deadline.com/2024/10/ubisoft-french-workers-strike-rto-order-italy-1236119045/> (13 août 2025).

appellent de leur vœux²⁹⁴ – des formes d’organisation collective se situant une échelle globale dans un contexte de mondialisation des marchés économique et du travail²⁹⁵.

Le capitalisme numérique, comme « système-monde » (Broca, 2022) intensifie particulièrement cette transnationalisation des marchés puisque la dématérialisation des échanges et de l’extraction de données permet une exploitation à une échelle mondiale (Srnicek, 2017). Sur les terrains, on retrouve bien des entreprises multinationales développant des filiales dans différents pays (comme Ubisoft ou Deliveroo) au sein d’un marché des biens mondialisé (dans le cas du jeu vidéo) ou produisant un marché national reproduit dans le monde entier (dans le cas de la livraison).

Or, on a vu dans le second chapitre que la littérature héritière du marxisme autour des résistances au capitalisme de plateforme supposait que les formes de la conflictualité sociale étaient liées à l’infrastructure économique. J’ai d’ailleurs abondé en ce sens en montrant comment l’organisation du travail produisait ses propres résistances. L’objectif cette thèse étant de questionner les spécificités des mobilisations collectives au sein du capitalisme numérique, on peut supposer que les luttes syndicales, en raison du caractère isomorphe du syndicalisme aux mondes du travail qu’il entend représenter, auraient, elles aussi, un horizon supranational. La première interrogation que les exemples mentionnés et la littérature font émerger est donc la suivante : est-ce que les luttes contemporaines au sein de secteurs de l’économie du numérique sont particulièrement transnationales ?

L’état des lieux de la question de la « transnationalisation » de l’action collective montre que cette question n’est pas nouvelle et qu’elle n’est pas l’apanage des théoricien.nes du « capitalisme numérique ». Johanna Siméant-Germanos (Siméant-Germanos, 2010) produisait,

²⁹⁴ Une partie des chercheur.ses entretiennent la confusion entre constat et appel, notamment parmi ceux que je cite à la note suivante. Il me semble que des articles intitulés « Coursiers de tous les pays, unissez-vous ! » ou « Face à des multinationales, la lutte ne peut être nationale » publiés sur le site du GRESEA et rédigés par des chercheur.ses ayant participé à faire émerger un cadre transnational relève moins de l’observation que d’une prédiction. En cela, il s’agit d’une posture militante, qui sera l’objet du développement de ce chapitre. Il me semble d’ailleurs que les membres du GRESEA assument cette posture militante, le groupe de recherche affichant proposer une « alternative » en termes de stratégie économique.

²⁹⁵ Le GRESEA (Groupe de Recherche pour une Stratégie économique alternative) par exemple regroupe des chercheur.ses qui décrivent et participent à des luttes transnationales centrées sur les multinationales. On peut aussi se référer à l’article de Maxime Quijoux dans *Critiques internationales* (2017) dans lequel il défend une conception comparatiste des relations professionnelles.

il y a 15 ans, un état des recherches sur le sujet : elle regrettait alors une trop grande focalisation sur les ONGs et une invisibilisation des conflits du travail dans ces travaux. Si ce sont surtout les « mouvements sociaux transnationaux » qui avaient alors l'attention des chercheur.ses, les quelques travaux attentifs à la défense des travailleur.ses se concentraient sur les acteurs non-syndicaux ou sur des zones géographiques circonscrites. Elle mentionne par exemple les mobilisations des syndicats états-unis et des *maquiladoras* contre les zones de libre-échange (Cunningham, 2002 ; Dreiling, 2001 ; Bandy, 2004). On peut également ajouter l'enquête de Quentin Delpech dans lequel il décrit la division du travail militant entre réseaux de syndicalistes et associatifs états-unis à l'initiative de la syndicalisation d'usines au Guatemala et travailleur.ses mobilisé.es sur place (Delpech, 2013).

En retour, si l'attention portée à l'« alter-mondialisme » peut inclure les organisations syndicales – en prenant en compte les liens organiques entre les militant.es d'ATTAC et de Solidaires par exemple²⁹⁶ – l'échelle d'analyse du syndicalisme s'est souvent restreinte au cadre national. En effet, c'est à ce niveau que s'appliquent les règles des relations professionnelles et qu'est défini, principalement par des acteurs extérieurs comme les pouvoirs publics²⁹⁷, le cadre légitime d'action des syndicats. La division du travail académique en deux spécialités – l'étude des mouvements sociaux et celle des relations professionnelles (Giraud, 2009a) – n'a donc pas permis de prendre vraiment en compte l'implication des organisations syndicales dans des mouvements transnationaux. Si des travaux ont porté sur les syndicats européens comme la CES²⁹⁸ ou sur l'intervention syndicale à l'échelle européenne (Wagner, 2004 ; Michel, 2009 ; Louis, 2025), ils n'envisagent souvent que des formes institutionnalisées de participation qui occultent les aspects les plus contestataires. Afin de saisir les liens entre syndicats et les autres mouvements agissant à cette échelle transnationale, on pourrait envisager que le terme de

²⁹⁶ La trajectoire d'Annick Coupé, porte-parole de l'Union syndicale Solidaires, fondatrice de Sud PTT et porte-parole d'ATTAC est un exemple de la multipositionnalité des membres de ces deux organisations et des liens entre elles. L'Union Syndicale Solidaires est membre d'ATTAC par ailleurs. Voir l'entretien avec Annick Coupé par Simon Cottin-Marx et Fabrice Flipo (2014).

²⁹⁷ À cet égard, la réforme de la représentativité impulsée par le gouvernement en 2008 a reconfiguré de manière durable les modalités d'action du syndicalisme, en recentrant son activité sur les résultats aux élections car ces scores déterminent la représentativité des organisations, et donc leur accès à des financements et des droits syndicaux. Cette réforme et ses effets ont été largement décrits par les sociologues du syndicalisme français (Bérout, Yon, 2013 ; Rey, 2014 ; Haute, Yon, 2018).

²⁹⁸ Confédération Européenne des Syndicats.

« réseaux de plaidoyer » (*Transnational Advocacy Networks* (TAN)) employé par Keck et Sikkink en 1998 pourrait être réactualisé pour prendre en compte l'ensemble des acteur.ices, à toutes les échelles impliqué.es dans la défense d'une cause.

Johanna Siméant-Germanos rappelle que les logiques concrètes qui favorisent l'action collective transnationale ne se situent pas qu'au niveau transnational : les mobilisations transnationales peuvent avoir des logiques propres et être menées par des organisations transnationales ou suivre des logiques d'action inscrites dans des espaces nationaux. Il convient donc de ne pas supposer une « mondialisation des luttes », voire l'avènement d'une « société civile internationale », comme réponse automatique à la mondialisation de l'économie. Elle souligne d'ailleurs la nécessité de distinguer « les entrepreneurs les plus mobiles de causes transnationales » et « des participants à des événements protestataires à dimension internationale, mais inscrits dans leur espace local » (Siméant-Germanos, 2010 : 134) dont la sociographie n'est pas équivalente. Cela confirme, pour elle, l'hypothèse émise par Sidney Tarrow selon laquelle les individus intervenant à l'échelle transnationale sont moins déracinés qu'ancrés localement : il les désigne comme des *rooted cosmopolitans* (Della Porta, Tarrow, 2005). Pour Siméant-Germanos, la mondialisation est bien souvent un « discours » porté par les acteur.ices protestataires, qui informe davantage sur la globalisation des objets de protestation ou la volonté de porter un discours reposant sur des normes jugées universelles (comme les droits de l'homme) que sur l'effectivité du champ d'action (Tarrow, 2000 ; Tilly, 2004). L'internationalisation du répertoire d'action syndical n'est donc pas « automatique » : on peut d'ailleurs s'adresser à des institutions internationales en raison de leur pouvoir de décision mais dans l'optique d'atteindre un objectif national (la transposition des directives européennes implique d'ailleurs une mobilisation nationale pour faire appliquer des décisions prises à l'échelon européen).

Aujourd'hui, la dénonciation des multinationales, des forums économiques mondiaux ou des traités de libre-échange par le mouvement altermondialiste des années 1990-2000 semble avoir laissé place à la dénonciation de l'« ubérisation », du capitalisme de plateforme ou du « techno-féodalisme » (Durand, 2020). Cette forme d'exploitation renouvelée devient un enjeu tant pour les militant.es d'horizons divers que pour des décideurs politiques confrontés à la remise en cause de leur « souveraineté » par les géants du numérique. Là encore, on pourrait penser que la lutte contre le capitalisme numérique réactualise un militantisme

« altermondialiste » dans une critique des GAFAM ou des plateformes et internationalise l'échelle d'action de militants associatifs ou syndicaux.

Concernant mes deux terrains, en reprenant le schéma n°1 présenté dans le chapitre 1 (voir Annexe 2), j'ai distingué une activité locale et peu qualifiée (la livraison) et une activité qualifiée et globale (le jeu vidéo). La spatialité syndicale du jeu vidéo serait alors plus internationalisée, du fait du caractère global de l'activité, que dans la livraison. Pourtant, j'ai constaté que le répertoire d'action syndical reste fortement ancré à l'échelon national, avec une activité centrée sur la représentation en entreprise et une interpellation des pouvoirs publics puisque l'État apparaît comme un acteur incontournable de l'accompagnement du déploiement économique des entreprises du jeu vidéo. Du côté de la livraison, l'échelle d'intervention des militant.es a rapidement été pensée à un niveau global, notamment grâce à l'intervention d'acteur.ices issus de milieux académiques ou de réseaux de *community organizing* soucieux de proposer un cadre transnational aux luttes naissantes (Dufresne, 2019).

Cet état de la littérature ainsi que mes observations me permettent d'avancer une première hypothèse : l'échelle d'intervention des militant.es informe moins sur leur prise en compte stratégique d'une nécessaire internationalisation du répertoire d'action que sur les processus d'institutionnalisation de ces luttes en cours. Je propose ainsi de continuer le décroisement entre sociologie des mouvements sociaux et sociologie des relations professionnelles (Giraud, 2009a) en reliant la traditionnelle question de la « structure des opportunités politiques » que pose la première approche à celles des « arènes institutionnelles de négociation » que décrit la seconde. Pour le dire plus simplement : l'ensemble des conditions permettant l'action collective ne sont pas suffisantes pour expliquer des mobilisations sans prendre en compte des ressources institutionnelles auxquelles les acteur.ices ont accès, en termes de représentation et de négociation, dans le champ des relations professionnelles.

L'objectif de ce chapitre est donc d'étudier l'articulation des échelles d'action en se demandant comment local, national et international sont reliés pour tenter d'expliquer les logiques de variation des espaces d'intervention syndicale selon les deux secteurs. Deux questions découlent de cette approche par les « jeux d'échelle » (Rouxel, 2020) : est-ce que ces deux secteurs témoignent d'une rupture avec la logique de régulation nationale des relations de travail au profit d'une régulation organisée à l'échelle des multinationales qui serait propre au capitalisme numérique contemporain ? Dans un second temps, on se demandera si l'éclairage

de la sociologie des mouvements sociaux et des groupes d'intérêt en Europe ne serait pas plus pertinent pour étudier ces secteurs en développement, alors que le recours à l'international apparaît comme une voie par défaut faute d'appuis nationaux.

Je propose de répondre à ces questions en trois temps : tout d'abord, je souhaite décrire la manière dont les « jeux d'échelle » (Faure *et al.*, 2007) sont différemment investis par les militants syndicaux et comment ces échelles d'intervention déterminent les répertoires d'action mis en œuvre (1). Ces différents niveaux d'intervention s'expliquent par l'accès différencié aux ressources institutionnelles à disposition des travailleur.ses : le système des relations professionnelles joue alors un rôle crucial dans les possibilités qu'ont les militant.es syndicaux.ales à représenter leurs collègues. Or, s'il s'agit dans les deux cas pour les syndicalistes de se faire reconnaître comme représentant.es légitimes des travailleur.ses – en faisant face à une hostilité patronale manifeste – l'existence même d'instances de représentation n'est un enjeu de luttes que dans la livraison. (2). Ces différents accès aux arènes du dialogue social – et notamment le caractère inachevé de l'institutionnalisation des relations professionnelles dans un cas – produisent donc différents modes de représentation, investis par des acteur.ices divers qui prétendent être légitimes à parler au nom des travailleur.ses, remettant en cause la primauté des syndicats et de leur répertoire d'action dans cet espace de luttes. Pour autant, si les difficultés à représenter les travailleur.ses ne sont pas équivalentes entre les deux secteurs, les militant.es ont recours, dans les deux cas, à l'interpellation de l'État pour jouer son rôle d'« arbitre » des relations professionnelles contre des entreprises prédatrices et peu enclines à jouer le jeu du dialogue social (3).

I. Des répertoires d'action et des échelles d'intervention diversement investis

Pour Johanna Simeant-Germanos, « comprendre l'action collective transnationale, c'est saisir comment des organisations participent aux mobilisations, font circuler ressources et savoir-faire, s'engagent dans des actions de coopération internationale » (Siméant-Germanos, 2010 : 133). Interroger l'internationalisation des luttes décrite précédemment est donc également un moyen de penser la multiplicité des acteur.ices intervenant en marge ou au sein des champs syndicaux dont on a décrit l'émergence. Cela interroge également les profils de ceux qui agissent au niveau supranational, les mécanismes de division du travail militant ou la circularité du répertoire d'action mis en œuvre. Dans la continuité des précédents questionnements autour des outils numériques, on peut se demander si l'usage intense des réseaux sociaux facilite la production de « solidarités internationales » qui n'ont rien de mécaniques.

La comparaison s'avère ici particulièrement heuristique pour répondre à toutes ces questions. Alors qu'on a vu que les mobilisations n'allaient pas de soi et étaient déjà particulièrement difficiles à développer au niveau national, on a constaté, dans les deux cas, des initiatives pour structurer l'action syndicale à une échelle internationale, avec la mise en place de coordinations transnationales, qui ont l'originalité de produire des formes directes de liens entre militant.es (1.1). Cependant, l'échelle internationale semble davantage mobilisée dans le cas de la livraison, notamment en raison de l'investissement d'une pluralité d'acteur.ices extra-syndicaux.ales participant à constituer un « espace de la cause des livreurs ». En l'absence d'instances de représentation, l'espace est plus labile et les défenseur.ses de la cause multiplient les « coups » dans l'espoir d'obtenir des avancées sociales. Isabelle Sommier, Olivier Fillieule et Éric Agrikoliansky (2008) avancent que l'internationalisation constitue une ressource pour celles et ceux qui en sont démunis par ailleurs : elle peut être une stratégie d'*outsider* pour des organisations mises en difficulté dans le jeu de la concurrence nationale. C'est une hypothèse que je souhaite vérifier dans le cas des collectifs de livreurs. La circulation d'un cadre d'action juridique et des initiatives législatives européennes poussent les militant.es à privilégier un « usage syndical du droit » (Pélisse, 2009) pour défendre la requalification salariale de ces travailleurs et les faire rentrer dans le cadre « classique » du rapport salarial, avec l'accès à la « citoyenneté industrielle » (Allal, Yon, 2020) qu'il permet (1.2).

I.1. Des coordinations transnationales contre les géants du numérique

Si les deux secteurs que j'étudie voient des formes d'internationalisation de leurs mouvements s'organiser, ceux-ci répondent à des logiques diverses. Dans le jeu vidéo, la structuration syndicale de l'industrie part d'un échelon transnational et la coordination transnationale englobe les travailleur.ses, faute de structures préexistantes (1.1.1à. Dans la livraison, l'échelon international constitue une ressource pour des acteur.ices fragilisé.es localement qui investissent diverses arènes pour « multiplier les coups » et pour visibiliser leur « cause » à une échelle plus large que le cadre national ne le permet (1.1.2.).

1.1.1. Développer une action syndicale transnationale à l'échelle industrielle ; l' « idéal internationaliste » dans le jeu vidéo

On l'a déjà mentionné, l'édition de 2018 de la *Game Developers Conference* (GDC), un évènement professionnel international qui se tient tous les ans aux États-Unis, cette année-là à San Francisco, a été le point de départ de la création du *Game Workers Unite* (GWU). Visibilisée par un débat « pour ou contre la syndicalisation du secteur » lors de la GDC (Woodcock, 2020a), cette initiative est issue d'un groupe Facebook puis d'un groupe Discord réunissant des dizaines de personnes qui avaient décidé d'intervenir à cette conférence. L'usage des réseaux sociaux a donc été fondamental dans la création d'un des premiers syndicats du secteur. Pour Jamie Woodcock (2020), le mouvement a ensuite pu se répandre dans le monde – en passant d'une dizaine à 600 membres en quelques mois – grâce à une forte visibilité portée par les réseaux sociaux, les chaînes spécialisées sur le jeu vidéo et les réseaux professionnels préexistants. Il existe en effet plusieurs initiatives : aux États-Unis, certain.es développeur.ses ont rejoint la *Tech Workers Coalition*, là où en France, le STJV existe déjà et où des sections de Solidaires informatique sont déjà actives. Certains membres du STJV ont d'ailleurs témoigné avoir assisté à la fameuse conférence internationale de 2018.

L'objectif du GWU était de rassembler « par le haut » des travailleur.ses, grâce à des adhésions individuelles, de les mettre en relation afin qu'ils s'entraident pour créer des syndicats à l'échelle de l'industrie. Ses fondateur.ices, affirmaient sur leur site internet, se donner pour mission de « mettre en relation des activistes pro-syndicats, des travailleurs exploités et des alliés au-delà des disciplines, des classes et des pays au nom de la création

d'une industrie du jeu syndiquée »²⁹⁹. C'est au Royaume-Uni, du fait d'une législation plus souple qu'aux États-Unis, que s'est constitué le premier syndicat local du GWU, affilié à l'*Industrial Workers of the World* (IWW), qui est aussi un syndicat international. Le GWU irlandais suit rapidement. Là aussi, obligé légalement de s'affilier à un syndicat existant, il rejoint le syndicat couvrant la branche de l'animation et de la finance (*Financial services union – FSU*). Le GWU rassemble des « *chapters* », c'est-à-dire des collectifs organisés localement à niveau de villes ou pays organisés librement, par exemple à Montréal, Los Angeles, Vancouver, San Francisco, l'Australie ou l'Irlande. Cette organisation en « chapitres » locaux est calquée sur le modèle syndical nord-américain, où la création de syndicats se fait principalement au niveau des entreprises, et très rarement au niveau de la branche (ou de l'industrie). Ce mouvement est défini en anglais comme « *grassroot* » qu'on peut traduire comme « basiste », c'est-à-dire qu'il est mené par ses membres dans une perspective démocratique. Un comité est élu avec des responsables mandaté.es pour un an sur certaines tâches, comme la communication, sans que ce qui tient davantage du collectif en ligne n'ait déclaré de statuts ou ne soit légalement reconnu. Si la plupart des membres sont anonymes, les fondateur.ices du GWU, notamment l'une des rares figures médiatiques, Emma Kinema (un nom d'emprunt pour garantir son anonymat) deviennent rapidement des *organizers* qui accompagnent le développement syndical³⁰⁰. La co-fondatrice du GWU est ensuite employée par le syndicat des travailleurs de la communication (*Communication Workers of America* (CWA)) en 2020 pour développer la syndicalisation dans le secteur du jeu vidéo et de la tech. Elle mène la campagne *CODE-CWA* (*Campaign to Organize Digital Employees*) qui conduit à la syndicalisation d'une vingtaine d'entreprises et débouche sur l'annonce, à l'occasion de la *Game Developer Conference* de 2025, de la création du syndicat d'industrie du jeu vidéo rattaché au *CWA United*

²⁹⁹ Le site du GWU ayant été supprimé depuis, je me réfère à cet article paru dans Polygon qui cite : “ d’après la mission présentée sur son site, son objectif est de « mettre en lien des militants pro-syndicats, des travailleurs exploités et des alliés au-delà des disciplines, des classes et des pays pour construire une industrie du jeu vidéo syndiquée » (*“According to the mission listed on its website, its goal is to “connect pro-union activists, exploited workers, and allies across disciplines, classes, and countries in the name of building a unionized game industry.”*, traduction personnelle). Hall, Charlie. 2018. « Why 2019 Could Be the Year Video Game Unions Go Big ». Polygon. <https://www.polygon.com/2018/12/27/18156687/game-workers-unite-game-developer-union-us-uk-france/> (13 août 2025).

³⁰⁰ Une étude plus approfondie des réseaux à l'origine du GWU pourrait permettre de saisir quels sont les liens avec les réseaux d'*organizing* états-uniens, en se demandant s'ils sont liés par exemple à DSA (*Democratic Socialists of America*) ou *Labor Notes* dans la continuité des travaux sur la syndicalisation aux États-Unis, et notamment la place des femmes dans ces réseaux, dans la continuité du travail doctoral de Marie Ménard (2025).

Videogame Workers-CWA en partenariat avec la fédération des musiciens américains (*American Federation of Musicians*) par des travailleur.ses états-unien.nes et canadien.nes³⁰¹. Cette création a été saluée par le STJV sur ses réseaux sociaux qui les félicitaient ainsi : « *Industry unions are the way to go. It has been our structure from the start, inspired by early 20th century unions, and we're glad to see more workers choosing this approach* »³⁰². Depuis, le *Game Workers Unite*, que Solidaires informatique avait investi à ses débuts, a disparu pour laisser la place au *Game Workers Coalition*³⁰³.

D'autres structures plus institutionnelles et installées dans le champ participent à structurer les travailleur.ses du jeu vidéo à l'échelle internationale. Peu de temps après, le STJV, contacté par l'un de ces *organizers* salariés de l'organisation dévolu au développement syndical dans le jeu vidéo, rejoint les rangs du syndicat international *Uni Global Union*³⁰⁴. Même s'ils et elles sont un peu effrayé.es par cette énorme structure et par le réformisme, voire le « centrisme », de certains de ses membres, les membres du STJV décident en Assemblée générale, en 2023, de rejoindre *Uni Global Union* « pour voir » et pour obtenir des informations, notamment sur les syndicats de pays où sont présentes les multinationales du jeu vidéo. Ces différents investissements internationaux – au sein du GWC et d'*Uni Global Union* – sont justifiés par l'envie d'aider des syndicats davantage en difficulté pour se structurer, au nom d'un « idéal internationaliste » présent au sein du syndicat, et également au nom de l'envie d'« influencer le mouvement syndical international pour qu'il soit plus à gauche »³⁰⁵. Si aucune

³⁰¹ Voir l'annonce : « Video Game Workers Launch Industry-Wide Union with Communications Workers of America | ». 2025. *Communications Workers of America*. <https://cwa-union.org/news/releases/video-game-workers-launch-industry-wide-union-communications-workers-america> (14 décembre 2024).

³⁰² Tweet du 19 mars 2025 par le compte X du STJV : @stjv_fr. 2025. « Congrats from France ! Industry unions are the way to go. It has been our structure from the start, inspired by early 20th century unions, and we're glad to see more workers choosing this approach ». *X (formerly Twitter)*. https://x.com/stjv_fr/status/1902419491537207518 (2 octobre 2025).

³⁰³ Dont le site est encore en balbutiement : « About the GWC ». *Game Workers Coalition*. <https://gameworkerscoalition.org/en/> (12 août 2024).

³⁰⁴ Il s'agit d'une fédération syndicale internationale fondée le 1er janvier 2000 qui embauche une centaine de salarié.es, qui est présente dans plus de 150 pays et qui regroupe plus de 900 syndicats et 20 millions de travailleur.ses. Elle est l'une des 10 fédérations syndicales internationales travaillant avec la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE.

³⁰⁵ D'après Maxime en entretien, en visioconférence, le 8/08/2025.

campagne coordonnée n'a été lancée dans le jeu vidéo, ces contacts ont permis l'avènement des grèves simultanées entre la France, Milan et Barcelone chez Ubisoft citées en introduction.



Figure 22. La brochure distribuée par les membres de l'UVW-CWA à la GDC de 2025.

Ces initiatives montrent que les échelles locales et internationales sont fortement entremêlées : l'échelon international n'est pas, comme on l'observe généralement dans les organisations syndicales, une étape qui viendrait après une séquence de structuration nationale mais cette échelle s'affirme en même temps que la structuration locale ou nationale et même l'encourage.

L'existence d'une conférence professionnelle internationale illustre bien la pertinence de ce niveau d'action en tant que lieu de rencontre entre travailleur.ses d'origines différentes, à la manière dont la participation de représentants ouvriers français à l'Exposition universelle de Londres en 1862 a permis la rencontre avec le très organisé *trade-unionism* anglais et participe à leur participation à la Première internationale à travers l'Association Internationale des Travailleurs (Keucheyan *et al*, 2021). Après notre entretien, Ophélie, membre du STJV, m'écrit :

« Un truc dont on n'a pas parlé et qui peut être intéressant pour ton sujet, c'est que c'est une industrie pas mal internationale, et les mouvements militants à l'étranger nous influencent aussi. On n'envisage pas de se fédérer dans l'immédiat par contre on bosse pas mal avec Game Workers Unite qui est une organisation internationale qui cherche à relier les actions syndicalistes et militantes dans le JV à travers le monde. Justement pour

pouvoir mieux couvrir les droits des travailleurs et des travailleuses du JV, peu importe le pays dans lequel iel travaille. » (Entretien avec Ophélie, 23 ans, *technical artist* à Lyon, le 16/03/2021).

Si, dans les faits, les modalités concrètes de leur implication au sein de mouvements internationaux restent floues, les enquêté.es mentionnent régulièrement le GWU, à l’instar de Francis, membre fondateur de Solidaires informatique, lorsqu’il me rappelle l’historique de la syndicalisation dans l’industrie :

« Y a eu le Game Worker Unite qui est un truc international, qui a un peu floppé maintenant mais qui attirait beaucoup. Ça faisait beaucoup réfléchir les gens de voir qu’y avait un truc à l’international. » (Entretien avec Francis, 47 ans, développeur, Lyon, le 13/03/2021)

Lorsque je lui demande ce qu’est le GWU, il m’explique :

« C’était une espèce de mouvement international qui s’organisait. Aux États-Unis, c’était plus sérieux, en Angleterre aussi c’était vraiment dans le but de créer des syndicats. Y en a qui se sont, j’en ai vu aux États-Unis y en a qui ont rejoint l’IWW en tant que GWU donc carrément des sections complètes territoriales qui ont rejoint l’IWW. En Angleterre des sections ont rejoint l’IWGB donc ça c’est super cool. Et comme du coup nous en France déjà au niveau de la législation sur les syndicats elle est quand même très différente d’aux États-Unis, on n’avait pas la même stratégie. Et puis on avait déjà des syndicats existants et on avait déjà des sections. Donc on les a rejoints en tant que Solidaires informatique mais on faisait partie du GWU, on en fait toujours partie. » (Entretien avec Francis, 47 ans, développeur, Lyon, le 13/03/2021)

Ce témoignage est essentiel pour comprendre la position des organisations françaises dans ce type de coordination internationale : le niveau transnational semble avoir favorisé le développement de syndicats dans des territoires où la réglementation locale était très défavorable à leur implantation. La faiblesse du droit syndical dans les pays anglo-saxons pousse les travailleur.ses à faire un détour par l’international, selon la même logique que j’ai observé parmi les livreurs (voir 1.1.2 de ce chapitre). Le recours au niveau transnational est donc une ressource, d’abord parce qu’il permet une « mise à l’agenda » lors d’un événement professionnel particulièrement scruté (la GDC), ensuite parce qu’il permet d’initier un mouvement au départ hors des contraintes liées au système des relations professionnelles. C’est

pour cela que l'objectif du *Game Workers Unite* était initialement de s'appuyer sur des réseaux d'entraide pour permettre à des syndicats d'émerger. Les organisateur.ices du mouvement étaient d'ailleurs initialement anonymes. Dans une interview, Emma Kinema dit : « si vous pouvez rester anonyme en tant que syndicat aussi longtemps que vous le pouvez et pourtant obtenir des avancées sur les lieux de travail, c'est super important »³⁰⁶. Le journaliste introduit ce propos en rappelant que déterminer le « bon moment » pour se rendre public est la clé d'une structuration syndicale réussie, car annoncer ses intentions trop tôt peut donner le temps au management d'instiller une méfiance antisyndicale parmi les salarié.es, mais l'annoncer trop tard peut permettre à ce même management de mettre en place des politiques anti-sociales sur lesquelles il est difficile de revenir. La peur de la répression antisyndicale, particulièrement présente aux États-Unis d'où est parti le mouvement du GWU, guide donc l'envie de se structurer de manière souple et anonyme, *via* des réseaux sociaux initialement, au-delà des lieux de travail, alors même qu'aux États-Unis, le syndicalisme se structure traditionnellement à partir des lieux de travail (*union locals*).

Cette nécessité de développer la syndicalisation en dehors des lieux de travail s'impose aux États-Unis puisqu'il est interdit aux syndicalistes d'intervenir sur le lieu de travail tant que le syndicat n'est pas reconnu représentatif. Les stratégies d'*union-busting* (Julliard, 2013) semblent d'ailleurs avoir empêché l'officialisation du GWU en syndicats au niveau des États-Unis, puisque aucune branche du GWU ne s'y implante en tant que telle. Sa leadeuse rallie assez rapidement le CWA, un syndicat établi, pour développer, sur cinq ans, une campagne de syndicalisation en tant qu'*organizer*. Après avoir permis l'émergence de syndicats dans différentes entreprises au Canada et aux États-Unis, la campagne d'*organizing* aboutit à la création de l'UFW-CWA au niveau de toute l'Amérique du Nord, soit un syndicalisme de branche atypique dans cette région.

Les règles encadrant la création d'une organisation syndicale aux États-Unis sont beaucoup plus contraignantes qu'en France, où la relative ouverture du système des relations professionnelles permet de créer un syndicat assez facilement. Là où, en France, tout syndicat

³⁰⁶ “Ultimately, where I kind of land on this issue,” Kinema said, “is that, frankly, if you can stay non-public as a union as long as you can and still be making gains in the workplace, that’s super important.” (traduction personnelle). Hall, Charlie. 2018. « Why 2019 Could Be the Year Video Game Unions Go Big ». Polygon. <https://www.polygon.com/2018/12/27/18156687/game-workers-unite-game-developer-union-us-uk-france/> (13 août 2025).

peut se créer librement sans autorisation préalable, avec comme seul impératif de « publicité », le dépôt de statuts, aux États-Unis, le *National Labor Relations Board* (NLRB) doit accréditer le collectif de salarié.es qui doit ensuite présenter une pétition réunissant au moins 30% de l'« unité de négociation » soit le groupe de salarié.es ayant une communauté d'intérêts dans l'entreprise (Barry, Ménard, 2022), pour qu'aient lieu des élections parmi les salarié.es de l'entreprise.

En France, pour créer une section syndicale d'entreprise lorsqu'on n'est pas affilié à un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise ou au niveau interprofessionnel ou national, il suffit d'être deux, de respecter un ensemble de valeurs « républicaines » et d'indépendance et de justifier d'une ancienneté dans le champ professionnel et géographique de l'entreprise d'au moins deux ans depuis la réforme de la représentativité de 2008. La représentativité dépend ensuite des effectifs et de l'audience syndicale mesurée par les résultats aux élections professionnelles. On est bien loin de la reconnaissance volontaire par l'employeur ou du vote par la majorité des membres de l'entreprise nécessaire aux États-Unis, qui accapare les militant.es syndicaux.ales dévoué.es à de longues campagnes d'*organizing* pour obtenir la syndicalisation (Markowitz, 1999). L'affiliation du GWU britannique à l'IWW répond également à la nécessité de s'affilier à un syndicat existant pour obtenir des droits syndicaux (Woodcock, 2020a).

Finalement, malgré une volonté affirmée des travailleur.ses du secteur de s'organiser à une échelle transnationale, en homologie avec la mobilité des capitaux et des travailleur.ses de l'industrie, les possibilités de développement syndical restent contraintes par les systèmes nationaux des relations professionnelles. Francis le confirme lorsqu'il explique avoir rejoint le GWU en tant que Solidaires informatique, sans reprendre le patronyme alors que cela aurait pourtant pu appuyer le principe d'unité internationale, puisqu'ils avaient déjà créé une organisation du fait de législations plus favorables en France. L'encadrement juridique de l'action syndicale contraint donc les possibilités d'unité transnationale. Le GWU a tout de même mené des campagnes en ligne unificatrices, notamment pendant la pandémie de Covid 19, où un ensemble d'organisations syndicales dont le STJV et Solidaires informatique ont remis en cause le caractère « essentiel » des jeux vidéo, alors même que la pratique a explosé dans cette période de confinement forcé, exigeant l'arrêt de l'activité. Le GWU demande alors,

de manière plus « minimale » que les organisations françaises³⁰⁷, « des heures de travail flexibles, un accès à l'assurance maladie universelle pour toutes, des congés maladies justes, et un mode plus durable de production de jeux et de *hardware* également »³⁰⁸.

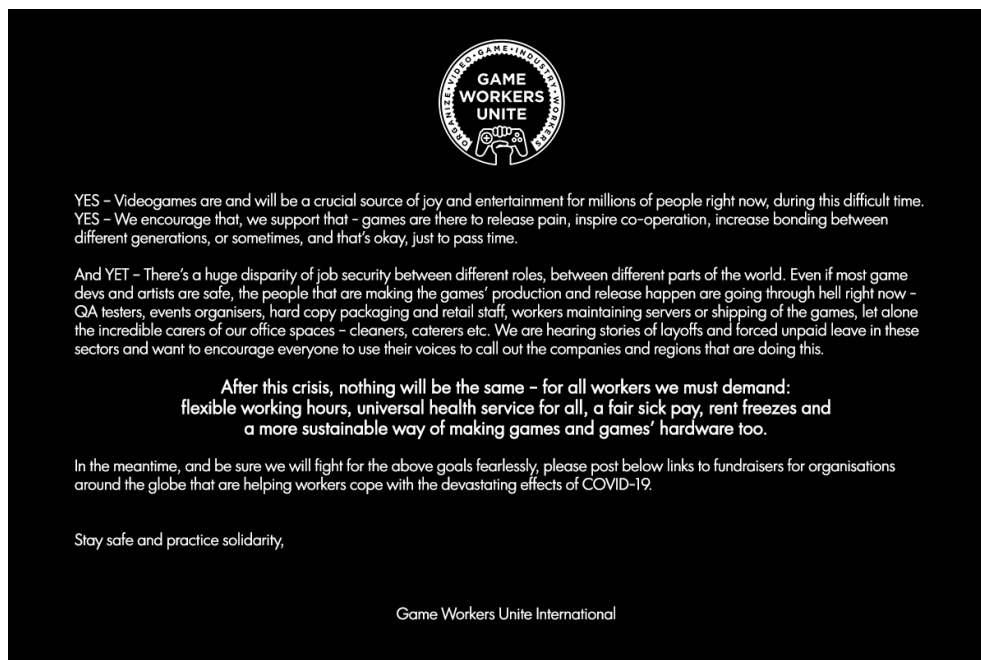


Figure 23. Communiqué sur X du Game Workers Unite le 22 mars 2020.

Cependant, le GWU ne manifeste plus aucune activité en ligne – le dernier post Twitter date du 22 juin 2020 - à partir du moment où la campagne *CODE-CWA* (*Campaign to Organize Digital Employees*) débute et les enquêtes rencontrés au printemps 2020 confirment que le réseau est « mort ». Maxime, impliqué dans la commission internationale du STJV depuis 2019, m'explique ensuite que le GWU a cessé son activité après des conflits internes liés à des accusations de racisme³⁰⁹, au moment même où un processus de « refondation » était en cours

³⁰⁷ Le STJV revendiquait "la disponibilité du télétravail sans condition pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses du jeu vidéo ou, le cas échéant, la mise en place immédiate d'un dispositif de chômage partiel permettant aux personnes de ne pas mettre le pied dans les locaux de l'entreprise ». « Protégeons-nous nous-même : appel à la grève dans le jeu vidéo du 10 Novembre au 1er Décembre 2020 ». 2020. *STJV*. <https://www.stjv.fr/2020/11/protegeons-nous-nous-meme-appel-a-la-greve-dans-le-jeu-video-du-10-novembre-au-1er-decembre-2020/> (8 juin 2025).

³⁰⁸ "flexible working hours, universal health service for all, fair sick pay, rent freezes and a more sustainable way of making games and games' hardware too" (traduction personnelle).

³⁰⁹ Un article de Gamesindustry revient sur ce conflit : Batchelor, James. 2020. « Game Workers Unite Internal Disputes Intensify as UK Chapter Considers Separation ». *GamesIndustry.biz*.

pour davantage stabiliser le collectif en le dotant de statuts visant à accueillir des structures plutôt que seulement des individus, alors que de plus en plus de syndicats se formaient dans le monde. Une partie des membres du comité du GWU sont devenus des *organizers* de plus grosses structures, à l'image d'Emma Kinema, tandis que d'autres quittent le GWU. Alors que des militant.es du STJV avaient commencé à s'investir davantage dans le GWU pour participer au comité de refondation, celui-ci explose. Avec d'autres syndicalistes investi.es dans le comité, elles et ils participent à la création du *Game Workers Coalition* en s'impliquant dans des réunions bimensuelles régulières. Pendant deux ans (d'octobre 2020 à octobre 2022), le GWU est séparé en deux entités faute d'accord sur le fonctionnement du futur GWU : *GWU-Federating* pour l'Europe et l'Australie, et *GWU-Organizing* pour l'Amérique du Nord. C'est pendant cette période qu'il y a des discussions qui ont mené à la réunification des deux entités pour former *Game Workers Coalition* en 2021.

Cet anniversaire n'est pas annoncé publiquement : l'objectif est alors plus restreint. Ses membres disent ne pas vouloir reproduire une forme très ouverte jugée trop peu sélective - il suffisait de rejoindre un serveur en ligne pour faire partie du GWU et les individus pouvaient y adhérer individuellement – qui permettait « l'entrisme de patrons ». La coalition ne vise à présent qu'à accueillir des structures déjà constituées. Il n'existe pas de porte-parolat ou de contact direct du « réseau », qui se présente simplement comme une coordination et enjoint à contacter directement les structures membres. De même, le compte X du GWC est un *bot* repostant automatiquement les publications des membres du réseau³¹⁰. La création du *Game Workers Coalition* (GWC), qui est assumé comme la continuité du GWU puisque l'ancien site, fermé, du GWU renvoie sur le site du GWC, confirme la volonté de maintenir des liens de coopération transnationaux.

Le GWC se présente comme un « réseau de communication pour les organisations du travail gérées par les travailleur.ses et des syndicats dans l'industrie du jeu vidéo »³¹¹. Cette

<https://www.gamesindustry.biz/game-workers-unite-internal-disputes-intensify-as-uk-chapter-considers-separation> (1 octobre 2025).

³¹⁰ @GWCretweets. 2023. « Game Workers Coalition (@GWCretweets) / ». X (formerly Twitter). <https://x.com/gwcretweets> (2 octobre 2025).

³¹¹ Dans le texte : « *communication network for worker-led labour organizations and unions in the games industry* » d'après le site du GWC : « About the GWC ». *Game Workers Coalition*. <https://gameworkerscoalition.org/en/> (12 août 2024).

forme ressemble donc davantage à une fédération internationale de syndicats « classique » qu'au GWU qui rassemblait des individus dans l'objectif d'accompagner la création de syndicats. L'originalité de ce type d'initiatives tient cependant à la constitution de liens directs entre syndicats d'une même activité et à une échelle sectorielle. Le STJV, dans son post saluant la création du jeune UVW-CWA, souligne que le syndicalisme industriel est la forme la plus pertinente d'organisation car elle correspond à la structuration « originelle » du syndicalisme du début du 20^{ème} siècle qui s'est constitué autour de fédérations professionnelles de branches.

Ce type d'initiative s'apparente aux initiatives contre les plateformes (voir infra) comme le réseau *Amazon Workers International* (AWI) à l'origine de la campagne « *Make Amazon Pay* » qui a organisé sur plusieurs années des grèves lors du week-end de réductions du *Black Friday* pour protester contre les conditions de travail et la répression syndicale chez le géant du numérique³¹². Ce type de coordinations regroupant des syndicats autonomes ou *grassroot* entretenant des liens souples témoigne du rôle des entrepreneurs de mobilisation dans la diffusion de répertoires d'action fondés sur des pratiques assembléistes ou l'usage des réseaux sociaux. D'ailleurs, j'ai souligné précédemment que le STJV voyait dans son implication dans *Uni* un moyen d'orienter le syndicat sur une ligne davantage marquée à gauche. L'usage des structures internationales classiques répond à des volontés plus « radicales » de la part des militant.es qui s'y investissent. Maxime m'explique que, pour constituer des liens transnationaux entre travailleur.ses de groupes internationaux, les militant.es utilisent les outils professionnels de l'entreprise (Slack, Discord, Teams) qui proposent systématiquement des canaux de discussions « non-professionnelles » au sein de l'entreprise auxquels toutes les travailleur.ses du groupe ont accès. Sur ces réseaux, les militant.es repèrent les personnes « proches politiquement » (il explique avoir repéré, dans son entreprise, un collègue partageant des chansons de *punk* ce qui lui a suggéré qu'ils avaient des points communs et l'avoir recruté ainsi). Après avoir contacté ces individus en ligne pour discuter de possibilités de grève hors des canaux professionnels, les réseaux de l'Uni et du GWC sont mobilisés pour trouver des contacts de syndicats présents dans les pays où se trouvent ces travailleur.ses, pour les mettre en relation et, dans un second temps, pour coordonner des actions au niveau du groupe. Le niveau transnational est donc mobilisé pour créer des rencontres entre syndicalistes et

³¹² Voir la description de la campagne sur le site de *Uni Global Union* : « Les manifestations et les grèves mondiales *Make Amazon Pay* visent les pratiques anti-travailleurs et anti-démocratiques d'Amazon. » *UNI Global Union*. <https://uniglobalunion.org/fr/news/map24/> (20 octobre 2025).

travailleur.ses d'un même pays, en contournant certains systèmes de relations professionnelles très verrouillés. L'échelon transnational serait donc, au-delà des velléités « internationalistes » de ses membres, un choix par défaut, issu des contraintes propres aux règles encadrant l'activité syndicale.

Le niveau supra-national peut également permettre de mener des conflits collectifs efficaces en ouvrant des négociations à un niveau plus large que le seul échelon national. L'affiliation à Uni, si elle contraint les possibilités (le syndicat refuse qu'interviennent des membres non affiliés à un futur sommet en cours d'organisation par exemple), permet d'envisager des négociations au niveau international pour obtenir des accords applicables au niveau global avec des entreprises comme Ubisoft. Alors même qu'il n'existe pas de comité social et économique européen au sein d'Ubisoft, les militant.es souhaitent, sur le long terme, accéder à ce type de négociations qu'*Uni Global Union* a déjà mené avec le groupe Orange, obtenant un accord mondial sur l'égalité des genres applicable à l'ensemble du groupe³¹³. Cela permettrait, pour Maxime, d'éviter le contournement des grèves locales, par le déplacement de la production à d'autres unités dans le monde : l'échelle nationale répond aux stratégies antisyndicales mises en place par les employeurs.

La circulation des répertoires d'action « basistes » tient autant aux dispositions sociales et politiques qu'aux normes professionnelles des acteur.ices. L'usage de l'anglais, par exemple, est impératif dans le milieu du jeu vidéo : l'anglais est omniprésent tant dans le vocabulaire professionnel et technique que pour les intitulés de poste, ce qui rend d'autant plus accessible un niveau international anglophone. Je l'ai précédemment mentionné, les carrières sont amenées à être internationales, du fait de la mobilité des capitaux et du caractère multinational des studios de développement. Là encore, le caractère internationalisé de l'activité permet d'envisager le périmètre d'action syndicale au-delà des frontières nationales. On retrouve des caractéristiques similaires à celles observées dans les secteurs du transport ferroviaire et routier, où un « eurosindicalisme » se construit, avec fortes mobilisations à cette échelle qui transcendent les clivages idéologiques et culturels forts dans ces secteurs et les divergences

³¹³ « Le Groupe Orange Signe Un Accord Mondial Novateur Qui Fait Progresser l'égalité Entre Les Femmes et Les Hommes, En Offrant Des Protections Contre La Discrimination Pour Ses 149.000 Salariés ». 2019. *UNI Global Union*. <https://uniglobalunion.org/news/le-groupe-orange-signe-un-accord-mondial-novateur-qui-fait-progresser-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-en-offrant-des-protections-contre-la-discrimination-pour-ses-149-000-salaries/> (12 août 2024).

entre les différentes organisations (Hilal, 2007). Cette importance donnée à un cadre supranational d'action s'illustre par ce qu'Ophélie m'écrit, par exemple, après notre entretien :

« Quand je dis une industrie internationale, c'est pas qu'un peu. Avec un an d'expérience, on peut déjà se faire démarcher par des studios aux US, au Canada, au Japon, en Inde, etc. Et si je suis démarchée et que je pars bosser en Inde, la belle affaire que le STJV soit dans une fédé française x) » (Entretien avec Ophélie, 23 ans, *technical artist* à Lyon, le 16/03/2021)

Cette affirmation témoigne d'un faible intérêt pour une représentation à l'échelle locale. Celle-ci ne semble pas correspondre à la trajectoire dans laquelle cette jeune diplômée se projette. Pourtant, la plupart des syndicalistes rencontrés n'ont pas eu de carrière à l'international, même si des pays comme le Canada sont souvent mentionnés comme un univers des possibles. Il est d'ailleurs intéressant de voir que Maxime, militant investi à la commission internationale depuis plus de six ans, a mené une carrière au sein d'une unique entreprise, *Spiders*, dont les studios ne sont implantés qu'en France. Il est possible que le maintien dans des studios établis en France soit justement lié à l'envie de perpétuer voire développer leur activité syndicale : pour Maxime, il s'agit de se maintenir dans un emploi sécurisant après des années de chômage. En outre, il semble que tous les travailleur.ses ne bénéficient pas des mêmes opportunités de mobilité. De même, l'usage de l'anglais peut se restreindre au simple vocabulaire technique lié à la production, sans que les compétences linguistiques de certain.es salarié.es leur permettent de mener une conversation dans la langue. Sam, qui sait que je m'intéresse alors aux indépendant.es dans le jeu vidéo puisque c'était alors le premier angle de ma recherche, m'écrit :

« Et ça [le Game Workers Unite], c'est dans l'intérêt des indépendant.e.s du JV, qui sont pas mal amenés à travailler pour des entreprises étrangères (souvent frontalières) » (Entretien avec Ophélie, 23 ans, *technical artist* à Lyon, le 16/03/2021)

Si cette affirmation peut être davantage une manière de se conformer aux attentes de l'enquêtrice ou de reconstruire du sens a posteriori, la trajectoire de Marie semble aller dans ce sens. Parmi tous les enquêté.es, c'est celle qui témoigne de la plus grande « internationalisation de carrière » en tant que commerciale *free-lance*. Après avoir travaillé pendant trois ans dans l'entreprise française où elle avait effectué son stage de fin d'études, Marie part en Pologne pour développer le marché français d'une boutique en ligne pour une

entreprise polonaise ayant développé un jeu à succès. Afin de rejoindre son compagnon en Ardèche, où les studios de jeu vidéo sont peu implantés, elle choisit de devenir *free-lance* et réalise ses premiers contrats de traduction pour le marché français avec son ancienne entreprise polonaise. Elle développe ensuite des relations avec des éditeurs indépendants dans d'autres pays, comme la Suède ou les États-Unis. La flexibilité du travail d'indépendant.e et sa spécialisation, en tant que française, pour développer les produits au niveau du marché français, lui permettent de multiplier les contrats à l'étranger sans subir les contraintes liées à la mobilité (comme déménager par exemple). Pour autant, Marie ne choisit pas de s'investir à la commission « communication avec les autres organisations », où s'organise le travail de lien avec l'international, lui préférant la commission étudiante où elle peut intervenir sur des cas de VSS.

1.1.2. « Livreurs de tous les pays, unissez-vous » : coordinations transnationales et organizing

L'objectif de cette sous-partie est de montrer comment se forme un « espace de la cause des livreur.ses » à une échelle transnationale, du fait de l'implication d' « entrepreneur.ses de cause » extérieur.es à l'espace de travail qui participent aux premières initiatives de structuration supra-nationales. Si les livreur.ses s'en saisissent, cette participation en-dehors de l'espace local des mobilisations interroge sur la représentativité de ces militant.es, notamment du fait d'une plus grande individualisation de l'action contestataire.

1.1.2.1. La Fédération Transnationale des Coursiers : une première expérience transnationale initiée par des soutiens extérieurs

Les 25 et 26 octobre 2018, le groupe Alter Summit³¹⁴ organise une « Assemblée européenne des livreurs » à Bruxelles avec le sous-titre « #riders4rights » qui rassemble une soixantaine de livreur.ses membres de collectifs ou de syndicats issus de 13 pays européens³¹⁵.

³¹⁴ AlterSummit est « un réseau européen d'organisations sociales (syndicats, associations, ONGs, collectifs) qui se battent pour refonder démocratiquement une Europe sociale, écologique et féministe et imposer, contre les privilèges des banques, des droits pour toutes et tous : emploi, santé, logement, éducation, culture... ». « Qu'est-ce que l'Alter Summit ? » *Alter Summit*. <https://www.altersummit.eu/alter-summit/article/qu-est-ce-que-c-est> (16 mars 2024).

³¹⁵ Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, France, Irlande, Italie, Norvège, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suisse.

Une vingtaine de représentant.es d'organisations syndicales et des dizaines de chercheur.es sont présent.es, avec un statut « d'observateur.ices ». Cette rencontre se clôture par une manifestation à vélo dans les rues de Bruxelles, prévue au programme et nommée « masse critique » en référence aux déambulations cyclistes urbaines aux revendications écologistes organisées régulièrement dans différentes villes du monde.



Figure 24. Programme de l'Assemblée européenne des coursiers, Bruxelles, 25 et 26 octobre 2018.

Cette rencontre inédite est la première initiative de coordination transnationale de livreur.ses. L'objectif est de partager les situations dans les différents pays et de produire un contenu revendicatif commun à l'issue de divers ateliers. Certains temps sont mixtes tandis que d'autres, notamment l'Assemblée de livreurs validant les revendications et les actions futures, sont exclusivement réservés aux livreur.ses.

Parmi les animatrices des sessions, une salariée du ReAct (Réseau pour l'Action collective transnationale), « une ONG qui vise à renforcer les syndicats en multipliant les formes d'innovation syndicale pour renforcer la lutte contre les multinationales via l'organisation syndicale transnationale »³¹⁶. Cette association « parasyndicale » créée par de

³¹⁶ Comme cela m'a été présenté par la salariée du ReAct, par courriel en date du 6/06/2018.

jeunes diplômé.es est précurseur dans la tentative d’implanter la méthode de l’*organizing* en France (Yon, 2018a). C’est un terme qui a été beaucoup employé pour décrire le travail de structuration syndicale dans le monde anglo-saxon mais qui est peu utilisé en France du fait de sa distance aux normes du syndicalisme « désintéressé » français et d’une résistance à celui-ci de la part du mouvement syndical (Yon, 2024).

Considéré comme l’un des vecteurs du renouveau syndical aux États-Unis (Thomas, 2016), le *community organizing* consiste à partir du quotidien des travailleur.ses les plus précaires et éloigné.es du syndicalisme, en-dehors des lieux de travail en intervenant à l’échelle de leurs « communautés » (Talpin, 2016) et à organiser les colères à partir des enjeux autour desquels elles se forment. Les *organizers*, des professionnels du « champ de la justice sociale » (Yon, 2024), sont employés pour mener ces campagnes d’organisation collective, à l’aide de méthodes spécifiques et de savoirs formalisés (notamment à partir des travaux pionniers de Saul Alinski³¹⁷). Les membres du ReAct vont mobiliser diverses méthodes d’animation d’ateliers issues des techniques pédagogiques de l’éducation populaire (« boule de neige » ; « entraînement mental ») lors d’ateliers animés avec des syndicalistes lors du *Global Labour Institute*³¹⁸ auquel j’assisterai l’année suivante. Le programme de ces ateliers, reproduit ci-dessous, a été fourni par les salarié.es du ReAct à ses membres.

³¹⁷ Voir Alinski (2011 (1971)).

³¹⁸ Le *Global Labour Institute* est un réseau d’organisations syndicales et d’organisations et mouvements de la société civile. L’Université intersyndicale internationale qui s’est tenue à Paris les 7,8 et 9 octobre 2019 était coordonnée par ReAct et des organisations syndicales comme la CGT et Solidaires. Une session portait sur l’assemblée européenne des livreur.ses où un militant du CLAP et une chercheuse du GRESEA sont intervenu.es

Lundi 7	Intervenant.es	Animations
Renforcer les revendications féministes dans le mouvement syndical (50 personnes)	N. Ghoulane (CGATA, Algérie) : Droits des femmes et syndicalisme autonome en Algérie S. Iriarte (CGT, Espagne) : grève féministe du 8 mars en Espagne, droits des femmes	Boule de neige 1. Récits d'expériences des intervenantes (40 minutes) 2. Réflexion en groupes - Groupes de 5 - Groupes de 10 - Groupes de 25 - Groupe 50 (plénière) -> porte-parole rapporte les tactiques Objectif : Réfléchir ensemble liste tactiques/stratégies /\ pas de plan d'action, trop décourageant car manque de moyen
Quelles réponses face à la montée de l'extrême droite qui divise les travailleur.euses ? (50 personnes)	S. Chatillon (Solidaires) : fait partie de VISA asso intersyndicale qui lutte contre l'extrême droite F. Bodin (Solidaires) : Intersyndicale contre l'extrême droite, soutien aux migrant.es M. Brabant (CGT) : suggestion CGT	Entraînement mental 1. Intervenants posent un problème (à voir en amont avec eux) 2. Division en 3 groupes (16-17) : un par intervenant 3. Réfléchir aux causes/conséquences et solutions 4. Les noter sur une grande feuille à afficher tout au long de l'université 5. (Plénière avec mise en commun d'une cause/csg/solution par groupe) Objectif : réfléchir longuement à la cause de ce phénomène et à ses conséquences + solutions /\ Ne pas trier les solutions trop subjectif
Syndicalisme et organisations environnementales : urgence d'articuler transition énergétique et justice sociale	C. Paillard (TUED): Trade Union for Energy and Democracy T. Etcheverry (ELA) : mobilisations pour le climat au Pays Basque	Etude de cas – Tables rondes 1. Division en 3 groupes (1/intervenant.e) 2. Chaque groupe doit dégager une grande question à débattre en plénière en se basant sur l'expérience des intervenant.es 3. J. Rivoire introduit le débat, un rapporteur de chaque

Figure 25. Document interne du ReAct en amont du Global Labour Institute de 2019 intitulé « Exercice matching complété » (archive personnelle).

Si j'ai pu accéder à ces documents, c'est parce que j'ai moi-même été, très rapidement, invitée à des réunions du ReAct. En 2018, alors que je suis étudiante en master et que je souhaite poursuivre mes travaux sur des livreur.ses à deux roues par un doctorat, une salariée du ReAct me contacte en amont de l'Assemblée européenne des coursiers. Elle m'explique que l'association est en contact avec le CLAP depuis 2017 et en conseils/suivi régulier du réseau national CAVAL (voir Chapitre 4, 2.1.). L'association envisage alors de financer une thèse sur le sujet pour « à partir de 2019 de mener un travail plus poussé de syndicalisation et de coordination des collectifs de livreurs en France et en Europe »³¹⁹, projet qui sera abandonné faute de budget.

L'implication de chercheur.ses dans cet effort de structuration n'est pas inédite puisque plusieurs membres du GRESEA (Groupe de Recherche pour une Stratégie économique alternative), des chercheur.ses engagé.es sur les luttes sociales, participent également à l'animation de ces deux journées de rencontres européennes. À l'issue des 25 et 26 octobre

³¹⁹ D'après la salariée du ReAct, par courriel en date du 6/06/2018.

2018, les participant.es de l'Assemblée européenne actent la création de la Fédération transnationale des coursiers (FTC) et élaborent une charte de revendications communes.

Encadré 8. Déclaration internationale des coursiers³²⁰ - 26 octobre 2018, Bruxelles

Nous, travailleur.euse.s de plateformes de livraison de douze pays (Autriche, Belgique, Finlande, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Norvège, Espagne, Suisse, Royaume-Uni, Irlande). Faux indépendant.e.s ou sous employé.e.s, mais tou.te.s sous-employé.e.s, sous-payé.e.s et sous-protégé.e.s par Foodora, Deliveroo, Ubereats, Stuart, Glovo sommes réuni.e.s à Bruxelles pour une première assemblée générale les 25/26 octobre 2018. Nous avons décidé d'unir nos multiples luttes locales en une lutte internationale. Nos revendications actuelles sont les suivantes :

- Liberté d'association
- Salaire garanti minimum par heure
- Une définition juste (« fair ») du temps de travail
- Transparence des données et des applications
- Sécurité de l'emploi
- Assurances
- Choix des travailleurs entre les statuts de salarié ou d'indépendant
- Reconnaissance des plateformes comme employeurs
- Participation pour tous les coursiers
- Négociations régulières relayées par les villes et conseils municipaux
- Protection et légalisation de tous les travailleurs de plateformes migrants hors-UE (qui peuvent ne pas avoir de permis de travail)
- Agir pour exprimer sa solidarité avec les autres travailleurs précaires et de l'économie de plateforme
- Respect
- Espaces communs pour les coursiers
- Abolir le classement à la performance

Pour l'obtenir, nous organiserons de multiples actions transnationales pour la fin 2018 et l'année 2019.

³²⁰ Consultable sur le site du Alter Summit : « Assemblée Transnationale des Coursiers #riders4rights ». *Alter Sommet*. <https://www.altersummit.eu/home/article/assemblee-transnationale-des-coursiers> (16 mars 2024).

I.1.2.2. Des difficultés à transcender les cultures syndicales nationales

Cette « internationalisation des luttes » souhaitée par ses organisateur.ices et les participant.es à ce temps international n’a cependant rien d’évident. La difficulté à formuler ces revendications unitaires tient à la diversité des entreprises, des régimes d’emploi et des législations entre les différents pays européens. Certaines plateformes, comme Foodora, ne sont alors présentes qu’aux Pays-Bas, en Allemagne, en Roumanie, en Finlande, en Autriche, en Bulgarie, en Italie et en France, tandis que Deliveroo ne couvre alors que l’Europe de l’Ouest. Or les politiques tarifaires et réglementaires des plateformes ne sont pas similaires. La plupart des livreur.ses allemand.es sont alors salarié.es, même si certain.es sont auto-entrepreneur.ses et tiennent à leur autonomie. Ce qui a justifié la création d’une branche du FAU (*Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union*), une organisation anarcho-syndicaliste, qui organise les travailleur.ses indépendant.es, alors que le NGG (*Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten*), syndicat de la restauration, regroupe seulement des salarié.es. Dans la plupart des pays, on retrouve un système « mixte » où livreurs salariés et auto-entrepreneurs coexistent en fonction de la plateforme d’inscription. C’est également le cas en France à partir de 2021, lors de l’arrivée plus tardive du *quick commerce*.

Les contours de l’action syndicale sont également difficiles à tracer, tant les cultures syndicales divergent, notamment du fait d’une diversité de systèmes des relations professionnelles (Amossé *et al.*, 2016). Dans beaucoup de pays, les livreur.ses sont organisé.es à la fois par des collectifs autonomes et des syndicats issus de fédérations interprofessionnelles (Nizzoli, 2022), comme en France (voir Chapitre 4). Certain.es participant.es sont salarié.es par leur syndicat, principalement dans des pays où ils et elles sont intégré.es à la gestion des institutions salariales (comme dans les pays du Nord ou l’Allemagne et la Belgique), là où d’autres sont bénévoles et valorisent des formes « *grassroot* » d’organisation contestant la professionnalisation syndicale (comme en Espagne, en Italie et dans une certaine mesure en France).

Un point commun semble être l’importance donnée à la conflictualité et la place que prend la pratique gréviste dans l’histoire de ces organisations. Cette rencontre a lieu alors que de nombreuses mobilisations ont déjà eu lieu ou sont en cours dans les pays représentés (comme au Royaume-Uni, en France ou en Italie). Les livreur.ses présent.es ont déjà expérimenté leurs propres formes de conflictualité et formulé leurs revendications. Par ailleurs, contrairement à

ce qu'on a pu observer dans le jeu vidéo, ils et elles sont tous membres d'organisations préalablement constituées. Une partie des organisations issues des pays représentés (Allemagne, Autriche, Finlande, Belgique, France, Italie, Pays-Bas et Norvège) étaient préalablement coordonnées *via* d'autres canaux, puisqu'ils participaient à des négociations au niveau de Foodora. Une partie des syndicalistes à l'origine de la FTC s'étaient déjà rencontrés lors de rencontres organisées, principalement par des syndicats de salarié.es, entre livreur.es de cette plateforme³²¹.

Cette première rencontre transnationale s'inscrit donc, comme on l'a observé au niveau français, dans la continuité des mobilisations et souhaite proposer un cadre revendicatif commun, pour afficher une unité des travailleur.es, en proposant l'organisation d'une grève européenne le 1^{er} décembre suivant. La différence avec ce que j'ai pu décrire dans le jeu vidéo, c'est que, malgré l'implication de quelques livreur.es dans les réunions d'organisations qui se sont tenues les mois précédant l'évènement, cette action est initiée par des organisations extérieures au syndicalisme et aux mondes du travail concernés.

I.1.2.3. Représenter les travailleur.es : des entrepreneur.es de cause en quête de légitimité

Pour autant, les organisateur.ices souhaitent afficher leur volonté de privilégier la parole des « premier.ers concerné.es » en les distinguant des observateur.ices qui sont exclus de certains temps et du vote. Là encore, la question de la représentativité est d'autant plus centrale que les acteur.ices ont intégré le soupçon de ne pas réellement « représenter les travailleur.es ». Les organisateur.ices sont donc attentif.ves à leur donner la parole. Cependant, cet aspect peut masquer la diversité des travailleur.es, voire essentialiser la figure « du livreur », alors même qu'on a vu que les profils de livreur.es sont divers et évolutifs, ce qui est d'autant plus vrai dans des arènes internationales. D'ailleurs, les participant.es à ces temps nationaux ne sont pas forcément elles-mêmes et eux-mêmes les plus représentatif.ves du groupe qu'ils entendent représenter (voir Chapitre 3). La littérature scientifique à ce sujet tend à montrer que la participation à ces instances internationales ne va pas de soi. Elles semblent inaccessibles à

³²¹ Le 11 avril 2018, le syndicat autrichien des Transports et services (Vida), la confédération des syndicats autrichienne (ÖGB) et la chambre des travailleurs de Vienne (AK Wien) ont organisé un rendez-vous de travail (*network meeting*) entre travailleur.es de Foodora auquel des livreurs du CLAP et du syndicat bordelais CGT ont participé.

beaucoup et sont investies par des syndicalistes souvent arrivés au bout des possibilités de leur trajectoire syndicale nationale qui ont pu se constituer un « capital international militant » (Wagner, 2004). Les livreur.ses ayant, pour la plupart, peu d'expérience syndicale préalable du fait de leur jeunesse biologique ou de leurs trajectoires professionnelles précaires, caractéristiques qu'on retrouve dans les travaux menés dans de nombreux pays (Tassinari, Maccarone, 2020 ; Nizzoli, 2022 ; Geyer, Vandaele, Prinz, 2023 ; Galvão, Rocha Lemos, Vieira, 2024 ;), l'expérience syndicale n'est toutefois pas chez elles et eux le capital le plus valorisé. On retrouve davantage le « capital de relations personnelles et la qualité des relations entre les personnes » qui, pour Anne-Catherine Wagner, sont « des éléments essentiels de l'efficacité du travail syndical européen » (Wagner, 2004 : 19). Si elle observe des relations se construire sur un temps long au fil des rencontres au sein d'instances syndicales européennes, les liens sont ici plus distendus.

À partir de cette initiative pionnière, des rendez-vous au niveau européen sont organisés pratiquement tous les ans, que ce soit au sein de la seconde rencontre de la FTC fin 2019 ou de l'Assemblée européenne des chauffeurs et livreurs de septembre 2022 tenues toutes deux dans les locaux de la Smart à Bruxelles ou du « Forum transnational des alternatives à l'ubérisation » qui s'est tenu au Parlement européen à Bruxelles, à l'initiative de la gauche européenne (groupe Gauche Unitaire Européenne), en 2019, 2021, 2022, 2023 et 2024. Les Assemblées, organisées par le GRESEA et *AlterSummit*, précèdent systématiquement les forums, animés par Leïla Chaïbi, députée européenne de la France Insoumise. On y retrouve par ailleurs souvent les mêmes représentant.es au fil des années, malgré le turn-over ou l'échec de certains collectifs. Je reconnais par exemple, lors de « l'Assemblée des chauffeurs et livreurs », les représentant.es du collectif espagnol *Riders x Derechos* présent.es lors de la création de la FTC en 2018. J'ai pu également observer des connivences se former entre les organisatrices universitaires/militantes et les livreur.ses mais aussi entre les représentant.es des livreur.ses. Ce lien de confiance, écrivait Anne-Catherine Wagner, permet de transcender les difficultés liées à la langue et de se comprendre au-delà de ce que la traduction peut exprimer (Wagner, 2004).

Ces capacités à « créer du réseau » ou, pour le dire de manière plus sociologique, à développer un capital relationnel, permettent à des profils charismatiques, pourtant peu dotés en capital culturel et avec une faible maîtrise de l'anglais, comme Fabrice ou Farid – le secrétaire du syndicat de chauffeurs Intersyndicale nationale VTC (INV) aujourd'hui rattaché à FO et ami de Fabrice – de se mouvoir dans ces espaces élitistes dont ils sont *a priori* très

éloignés. Parmi les participant.es français.es, un autre profil se distingue : celui de Anthony, figure médiatique des livreur.ses passé rapidement par le syndicat des coursiers CGT de Bordeaux dont on a précédemment rappelé qu'il a été écarté du syndicat après avoir créé une entreprise de livraison recourant à des micro-entrepreneurs (voir Chapitre 4, 2.1). Véritable « électron libre », ce livreur bordelais sans passé militant ne trouve pas sa place dans le syndicat local et multiplie les participations à des actions de visibilité en France comme à l'étranger. Il participe au « Tour des Bycœurs » organisé avec le CLAP et à la délégation reçue par Philippe Martinez en septembre 2019 (voir chapitre 4). Il prend seul l'initiative de se déplacer jusqu'à Londres, pour tenter de déposer au siège de Deliveroo une pétition, qu'il a lancée sur Change.org signée par 65 000 personnes³²². Ce dépôt de pétition est accompagné d'une manifestation devant les locaux organisée par les membres de l'IWGB qu'il a préalablement contactés. Alors qu'il s'agit d'une initiative proprement individuelle, il obtient de la part de la Confédération un financement pour son voyage. Le responsable de l'Espace confédéral et Yann l'accompagnent, bien que ces derniers aient été, selon ce dernier, « mis devant le fait accompli ». On mesure le caractère individuel et « spontané », très éloigné des pratiques confédérales de la CGT, de ce type d'actions qui revêt essentiellement un caractère symbolique.

Si cette initiative peut sembler désajustée vis-à-vis de la « tradition cégétiste », elle est aussi le produit de l'importance prise par les médias comme ressource pour les mobilisations. On voit ici qu'en mettant en scène une série d'actions « coup de poing » sur les réseaux sociaux, le répertoire d'action est contraint par des impératifs de mise à l'agenda médiatique. Grâce à l'usage des réseaux sociaux, les livreur.ses peuvent participer à produire leurs propres images destinées à être reprises par la presse. De nombreux.ses chercheur.ses ont montré comment, dans les mouvements sociaux comme les Gilets jaunes par exemple, la maîtrise des outils numériques déterminait la position des leaders du mouvement. Victor Planche par exemple, constate que « les outils technologiques ne sont pas neutres, mais influencent au contraire la manière dont les activistes donnent une forme aux mouvements sociaux » (Planche, 2025 : 229). Dans le même dossier de la revue *Réseaux*, Raphaël Lupovici montre comment la maîtrise du discours produit autour du mouvement est un enjeu pour les participant.es, qui vont jusqu'à produire leur propre « contre-discours » du fait d'un traitement défavorable (Lupovici, 2025).

³²² Wick, Jérémy. 2019. « Obtenir des conditions de travail décentes et fixes pour les livreurs auto-entrepreneurs ». *Change.org*. <https://www.change.org/p/obtenir-des-conditions-de-travail-d%C3%A9centes-et-fixes-pour-les-livreurs-auto-entrepreneurs-seuls-face-%C3%A0-la-crise-sanitaire> (1 septembre 2025).

A l'inverse, pour les livreur.ses, le traitement médiatique est plutôt une ressource : du « tour de France » à la rencontre avec la direction de l'entreprise devant les locaux du siège, cet épisode fut largement couvert médiatiquement³²³. Le refus de la direction de le recevoir est d'ailleurs l'occasion pour les syndicalistes britanniques et français de mobiliser cet événement pour alerter autour des pratiques de refus de la négociation – alors que celle-ci n'a pas de cadre officiel – et de réaffirmer le caractère international de la lutte contre les plateformes.

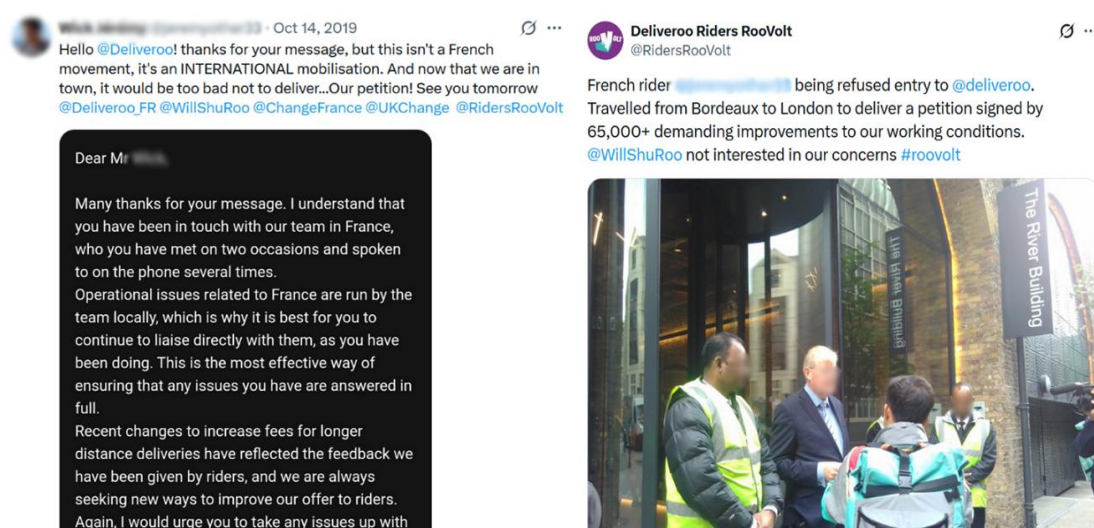


Figure 26. Tweets datant du 14 et du 15 octobre 2019, celui de gauche par Anthony sur son compte partageant la réponse de la direction de Deliveroo à sa demande d'entrevue le lendemain ; à droite sur le compte de la campagne contre les hausses de tarifs chez Deliveroo.

Là encore, l'échelon transnational est mobilisé autant pour coordonner des mobilisations à l'échelle de la plateforme qu'en tant que pourvoyeur de ressources dans des luttes locales. On retrouve les constats de Johanna Siméant-Germanos qui ont été le point de départ de ce chapitre : la transnationalisation n'est pas tant la constitution d'un champ d'action autonome transcendant les États mais l'imbrication de logiques locales et internationales.

³²³ Anthony apparaît comme le protagoniste de plusieurs récits médiatiques ; si on ne peut écarter l'attrait pour la personnalisation qui peut exister dans le champ journalistique, cela coïncide également avec la forte personnalisation, *via* les réseaux sociaux notamment, de cette action. Pour une revue de presse non exhaustive, voir : AFP. 2019. « Cinq livreurs Deliveroo relient Bordeaux à Paris à vélo pour «une rémunération décente» ». *Le Point*. https://www.lepoint.fr/societe/cinq-livreurs-deliveroo-relient-bordeaux-a-paris-a-velo-pour-une-remuneration-decente-25-09-2019-2337666_23.php (2 juin 2025) ; Louvet, Simon. 2019. « Après Bordeaux-Paris à vélo, des livreurs Deliveroo vont «mettre la pression» à Londres ». *actu.fr*. https://actu.fr/ile-de-france/paris_75056/apres-bordeaux-paris-velo-livreurs-deliveroo-vont-mettre-pression-londres_28388086.html (2 juin 2025).

L'investissement d'individus (*rooted cosmopolitans*) au sein de structures internationales est facilité au regard du processus par lequel elles se constituent : ces réseaux transnationaux sont principalement fondés sur des liens interpersonnels. Par exemple, Yann témoigne du fait que la CGT – en tant que confédération nationale, puisque le syndicat des coursiers de Bordeaux est représenté par Arnaud – ne sera jamais présente à ces temps internationaux et qu'elle n'était pas représentée lors de la création de la FTC. Il m'explique ne pas avoir reçu d'invitation à y participer car, selon lui, les contacts ont principalement été pris de manière individuelle.

I.1.2.4. La « transnationalisation » comme ressource : un investissement différencié de l'« espace de la cause » transnational

On assiste donc à un processus de transnationalisation mais qui revêt des formes spécifiques : elle n'est pas fondée sur la base de « métiers » ou de l'infrastructure économique, comme peuvent l'être les Fédérations Syndicales Internationales qui négocient des accords-cadres avec des multinationales par exemple (da Costa, Rehfeldt, 2009), mais plutôt sur la base d'une « cause » qui serait la lutte contre l'ubérisation, réunissant des leaders de mobilisation identifiés et censés incarner les travailleur.ses.

L'intervention à l'échelle transnationale permet à des acteur.es divers – et en marge du champ syndical institué – de se positionner dans ce qui finit par se constituer comme un « espace de la cause des livreur.ses ». Les acteur.ices en quête de légitimation peuvent se saisir de cet espace à l'échelle individuelle. Cet espace transnational permet également à des acteur.ices intégrés à la « galaxie syndicale » (comme les chercheur.ses à l'image du GRESEA ou les militant.es associatif.ves comme ReAct) de participer à la délimitation de l'espace syndical.

L'« internationalisation des luttes » n'est pas l'origine de l'implication de ces structures « accompagnatrices » du syndicalisme. Elle en est, en partie, la conséquence puisque ce sont elles qui participent à faire émerger des espaces transnationaux. La position de ces « soutiens » est ambivalente : tout en affirmant suivre les décisions et volontés propres des livreur.ses, ils participent à les formaliser et à leur donner un sens politique. En effet, la tenue de temps « non-mixtes » lors de l'AG fondatrice de la FTC était apparemment la demande des livreur.ses, mais ces temps étaient inscrits dans le programme fourni par AlterSummit et présentés par elles et eux. De même, le titre de l'entretien d'Anne Dufresne (« Face à des multinationales, la

lutte ne peut être nationale »³²⁴), partagé sur le site du Gresea dont elle est membre, et qui revient sur la création de la FTC évoque son caractère « programmatique ».

Lors de l'Assemblée européenne des coursier.ers et livreur.es qui se tient à Bruxelles le 7 septembre 2022, j'observe qu'Anne Dufresne³²⁵, animatrice de l'AG avec Jean-Bernard Robillard³²⁶ et Martin Willems³²⁷, cadre le temps d'échange dès le départ en rappelant ce qui avait été préalablement décidé à la première rencontre de la FTC en 2018 et conclut qu'il faut « penser global, agir local ». Elle présente la journée : le but est d'échanger sur ses revendications et les actions locales puis de construire un socle de revendications communes. Alors que de nombreuses intervenantes, principalement issues d'Amérique latine (Mexique, Argentine, Colombie) et d'Espagne, développent une critique politique d'inspiration marxiste autour de l'exploitation capitaliste, Anne recentre régulièrement la discussion autour des revendications communes, comme en témoigne cet extrait de notes de terrain :

*[à la suite des prises de parole des représentant.es des différents collectifs et syndicats]
A.D reprend : elle trouve qu'il y a peu d'exemples de luttes. Elle tente de faire une proposition sur les convergences mais elle demande d'abord si ça leur paraît intéressant d'aller vers des revendications communes ou s'ils préfèrent débattre entre eux des modes d'action [il y a une tentative maladroite d'animer ou de faire une synthèse : on voit que ce n'était pas dans les discours, il n'y a pas de volontés communes spécifiquement exprimées comme en 2018 où la coordination était plus au centre, d'où le fait pour A.D de forcer la convergence qui n'est pas une évidence. Comparé à 2018, il n'y a pas de manifestation à vélo prévue et personne n'a parlé de coopératives. Personne n'a pris le relai d'A. sur l'organisation, qui semble regretter l'absence d'auto-organisation tant souhaitée.] (Notes de terrain lors de l'Assemblée générale des livreurs et chauffeurs-locaux de la Smart Bruxelles, le 07/09/2022).*

³²⁴ Dufresne, Anne. 2019. « Face à des multinationales, la lutte ne peut être nationale* ». *Gresea*. <https://gresea.be/Face-a-des-multinationales-la-lutte-ne-peut-etre-nationale-1911-1911-1911> (16 mars 2024).

³²⁵ Docteure en sociologie (Université de Paris X et ULB) est chercheuse au GRESEA (groupe de recherche pour une stratégie économique alternative) et chercheuse associée au CIRTES (Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et Société- UCL). Elle collabore aussi au GRACOS (Groupe d'analyse des conflits sociaux) à Bruxelles.

³²⁶ Ex-livreur Deliveroo, membre du Collectif des Coursiers de Bruxelles, en charge de la coopérative Urbike chez Smart depuis 2018.

³²⁷ Syndicaliste belge pour les travailleurs autonomes (*United Free-lancers* ACV-CSC).

L'échelon transnational est donc bien investi par l'ensemble des enquêté.es mais selon des logiques différentes. En effet, cet espace transnational pré-existe pour les travailleur.ses du jeu vidéo, en raison de l'existence d'un marché du travail transnational et de conférences professionnelles internationales, tandis que l'espace de la cause est construit à l'échelle transnationale pour les livreur.ses, par des entrepreneur.ses de cause qui ne sont pas nécessairement livreur.ses elles et eux-mêmes. Cet espace est donc un échelon qui apparaît comme plus « naturel » pour les syndicalistes du jeu vidéo qui peuvent s'en saisir alors qu'il est mobilisé par des soutiens extérieurs dans la livraison et recouvre des logiques qui transcendent la stricte sphère professionnelle. Cependant, cet échelon est davantage investi par les défenseur.ses des travailleur.ses de la livraison, car il offre des ressources aux divers acteurs pour développer une action hors des contraintes imposées par les plateformes. La question de l'échelle d'intervention, au vu des diverses ressources auxquelles ont accès les acteur.ices syndicaux.ales, se retrouve également dans la mobilisation du droit et permet d'éclairer la manière dont la juridicisation du répertoire d'action détermine le recours à l'échelon local et/ou européen. Là encore, les « jeux d'échelles » montrent une imbrication des échelons locaux et internationaux.

I.2. Circulation du répertoire d'action juridique et législatif : une saisie du droit à différentes échelles contre les plateformes

Alors que le droit est souvent vécu comme une contrainte par les syndicalistes qui, pour reprendre le titre de l'article de Baptiste Giraud, considèrent que « quand on va au juridique c'est qu'on a déjà perdu » (Giraud, 2017), il a aussi été largement décrit comme un outil que les syndicalistes peuvent mobiliser (Pélisse, 2009 ; 2023). Tout en contraignant effectivement leur action, puisque celle-ci doit répondre à des exigences formelles et qu'elle suppose des compétences techniques, le recours au droit est l'une des manières dont le répertoire d'action national s'articule à l'action transnationale dans la lutte contre les plateformes. Cela tient au statut juridique de travail auquel ces travailleur.ses sont soumis.es : ces dernier.es sont statutairement indépendant.es mais économiquement dépendant.es et subordonné.es de fait. L'action juridique s'impose comme l'une des manières de permettre l'action syndicale en la réinscrivant dans les droits afférant au salariat. Comment cette articulation entre action juridique nationale et transnationale est-elle envisageable ?

Au niveau européen, Julien Louis a montré comment, au sein de la Confédération Européenne des Syndicats (CES), la mobilisation des normes sociales européennes et internationales devant les tribunaux nationaux ainsi que le recours aux juridictions européennes et internationales était un moyen de défendre les intérêts des travailleur.ses (Louis, 2021). Alors qu’historiquement la production d’un droit social n’était pas au cœur des activités de la CES, qui lui préférait la défense du plein emploi que des « droits », Julien Louis observe à partir des années 1980 la mise en place d’une double action de la part de la confédération syndicale : le développement du droit social européen (action juridique) et à son application *via* les tribunaux (action judiciaire)³²⁸.

On observe une dynamique similaire dans le cas présenté ici. Après des tentatives d’influer la législation nationale qui se sont heurtées à une forte résistance des pouvoirs publics, c’est concrètement la possibilité pour l’Union européenne de légiférer *via* une directive encadrant le travail de plateforme qui a été l’occasion pour les militant.es d’investir le droit européen. Dans le même temps, ils mobilisent les tribunaux français afin d’obtenir des requalifications salariales ; les actions menées aux deux échelles (législative et juridique / locale et nationale) s’auto-renforcent et servent à se légitimer mutuellement.

Une attention au droit permet donc de porter une attention à la manière dont les acteur.ices, par leurs mobilisations, façonnent une citoyenneté industrielle qui incarne « la façon dont les travailleur.ses se constituent en sujets politiques, définissent les droits dont ils et elles se sentent légitimement détenteurs, et délimitent les frontières de la communauté au regard de laquelle ces droits prennent sens » (Allal, Yon, 2020). Alors que les plateformes, en déployant leur propre modèle économique et social, « s’imposent comme des puissances régulatrices

³²⁸ On peut comprendre ce recours à l’échelon européen dans la formation d’un « espace social européen » (Louis, 2021) qui a permis l’instauration d’une forme de dialogue social européen par le traité de Maastricht de 1992, qui instaure une consultation des partenaires sociaux par la Commission européenne (art. 138.4), et sur une base autonome, c’est-à-dire à partir d’une initiative volontaire des partenaires sociaux (art. 139.1). Alors qu’historiquement l’échelle européenne n’était pas perçue comme un cadre pertinent pour la production d’une législation sociale (Louis, 2021), la Commission européenne est à présent tenue de consulter les organisations syndicales européennes représentatives (comme la CES) avant toute législation sociale et une négociation collective peut être proposée par les partenaires sociaux avant un projet de directive (da Costa, Rehfeldt, 2009). L’Europe est donc devenu un niveau d’action syndicale propice à la mobilisation du droit (Louis, 2021). Les organisations que j’avais suivies ne sont pas représentatives et ne sont pas consultées dans le cadre de négociations obligatoires ; cependant, ce cadre accordant un droit au dialogue social en Europe a pu faciliter des formes d’interventions voire des consultations.

autonomes » (Rouxel, Yon, 2024 : 8), le droit est l'une des manières de réancrer la firme internationale dans la régulation étatique. Si la défense du salariat n'apparaît pas initialement comme une « évidence », la diffusion de décisions de justice, après une action syndicale contentieuse, dans différents tribunaux d'Europe permet de faire circuler ce répertoire d'action juridique et de réaffirmer le pouvoir des États face aux multinationales. Le recours au contentieux devient alors un mode d'action privilégié car elle semble synonyme de victoires, là où les mobilisations grévistes offrent peu de perspectives (1.2.1). Cette judiciarisation vers les tribunaux offre un support à une prise en charge, portée par des responsables politiques soucieux de légiférer, vers des instances parlementaires afin de produire un droit positif en modifiant les législations. Là encore, le niveau supranational apparaît comme un échelon pertinent d'action, notamment du fait de l'investissement de parlementaires européen.nes et de la nécessité d'agir globalement contre des multinationales, mais aussi parce qu'il se couple avec un plaidoyer local (1.2.2.)

1.2.1. Judiciarisation de l'action collective : un recours généralisé aux tribunaux en Europe, à l'échelle locale

Le recours à l'auto-entrepreneuriat par les plateformes numériques entraîne un processus nouveau de « dé-formalisation » des relations de travail contre un processus historique plus généralement observé de formalisation juridique croissante de celles-ci (Yon, 2012). Beaucoup d'observateur.ices ont assimilé la situation contractuelle des livreur.ses au « *domestic system* » précapitaliste (Beuscart, Flichy, 2018) ou au louage d'ouvrage qui prédominait au XIX^{ème} siècle.

Or, l'institution salariale s'est faite contre ce type de rapport de travail (Didry, 2016) : l'instauration du contrat de travail, aujourd'hui naturalisé, a été une véritable « révolution symbolique » (Didry, 2022) façonnant un *habitus économique* chez les travailleur.ses. Il institue un ensemble de droits et de protections, tout en reconnaissant le caractère subordonné de l'employé.e vis-à-vis de l'employeur.se. Le salariat est porteur de droits politiques : pour Baptiste Gourgues et Karel Yon, dès l'orée du 20^{ème} siècle, les réformateurs sociaux consacrent déjà une conception politique du rapport salarial. En effet « le processus de réencastrement social de la relation d'emploi découle de l'invention même de la forme juridique du contrat de travail, qui vise explicitement à lutter contre le marchandage. » (Gourgues, Yon, 2018 : 395).

Le droit a donc participé à façonner une conception politique du rapport salarial par la formalisation du contrat de travail.

Aujourd'hui, face à la crainte de la généralisation du recours à l'auto-entrepreneuriat, les tribunaux sont utilisés pour reproduire ce « réencastrement » historique par les organisations syndicales. En droit français, la reconnaissance de la condition de salarié.e passe par la reconnaissance de la relation de subordination liant le ou la travailleur.se à l'employeur.se. La subordination est définie à l'aide de trois critères : le contrôle, la direction et la sanction du côté de l'employeur.se.

Alors qu'historiquement la CGT se positionnait contre le salariat (car les militant.es rejetaient justement le principe de subordination) et défendait les « travailleurs » plutôt que les « salariés », l'instauration de la « société salariale » et l'octroi d'un certain nombre de droits aux salarié.es a reconfiguré ce rapport au salariat du côté des organisations syndicales qui se présentent aujourd'hui comme les défenseuses des salarié.es. Paradoxalement, alors que le développement du travail de plateforme a permis de réhabiliter, au sein de la CGT, la figure du « travailleur » (et non du salarié) (Jan, 2022), c'est en exigeant la reconnaissance juridique de la condition de salarié.e que les syndicalistes agissent auprès des tribunaux.

La première déclaration de la Fédération Transnationale des Coursiers (FTC) mentionne le besoin de permettre aux travailleur.ses de choisir leur statut (indépendant ou salarié) ; l'objectif n'est donc pas d'imposer le salariat comme norme universelle. Cependant, la question du salariat, on l'a vu dans le chapitre précédent, est un vrai enjeu lorsqu'il s'agit d'intervenir auprès des livreur.ses de plateformes. La question de savoir si les livreur.ses souhaitent majoritairement être salarié.es semble ne jamais pouvoir être résolue et pourtant elle est décisive pour déterminer le répertoire d'action et le cadrage revendicatif.

Lors de l'Assemblée européenne des chauffeurs et livreurs de septembre 2022, Martin Willems, qui représente justement les travailleurs indépendants en Belgique, introduit les discussions en lançant à l'adresse des participant.es : « on a perdu beaucoup de temps tous à se demander « est-ce qu'on est salariés ou pas ? », j'espère que vous avez dépassé ça, donc vous vous arrêtez sur des revendications concrètes ». Pour ce responsable syndical, la lutte juridique, que mènent depuis 2018 la CSC (Confédération des syndicats chrétiens) et la FGTB (Fédération Générale du Travail de Belgique), les deux principales centrales syndicales belges, contre Deliveroo pour faire reconnaître le statut de salarié.es des livreur.ses, est chronophage,

laborieux et sans assurance de victoires. Pour lui, il faut sortir de la discussion autour du salariat et exiger de rester autonomes tout en ayant des conditions de travail décentes (Notes de terrain, 07/09/2022). Pourtant, pratiquement toutes les prises de parole de représentant.es des différents pays présents mentionnent des procès, qu'ils ont été une majorité à gagner, reconnaissant le rapport de subordination entre les chauffeur.ses/livreur.ses et les plateformes. La comparaison des différentes actions menées par les syndicats et collectifs présents dans différents pays témoigne d'une judiciarisation du répertoire d'action par le recours au contentieux.

Dans son article de 2009, Jérôme Pelisse distingue la « judicisation » de la « judiciarisation » des conflits du travail. On pourrait résumer la différence entre ces deux termes par la distinction entre le recours au droit accru dans les relations ordinaires de travail (notamment par l'employeur pour imposer des sanctions disciplinaires) et la saisie plus fréquente des tribunaux (comme les prud'hommes) pour régler les conflits du travail. La judicisation qu'observe Jérôme Pelisse dans les entreprises, soit la « formalisation juridique accrue des relations sociales » se retrouve peu dans la livraison puisque le droit du travail n'est pas mobilisable en l'état, sans pour autant que le droit commercial qui s'applique théoriquement ne régit directement les relations de travail (Gomes, 2019).

Alors que l'objectif de l'auteur est de nuancer l'idée selon laquelle il y aurait une augmentation des recours aux tribunaux dans les conflits opposant salarié.es et employeurs, mes observations concordent avec ce « sens commun » qu'il conteste. Parmi les défenseur.ses des travailleur.ses de plateformes, et des livreur.ses en particulier, le recours aux instances judiciaires semble pouvoir pallier la faiblesse structurelle des mobilisations qui se heurtent à l'absence d'arènes de négociation. Ce recours militant aux tribunaux, notamment les prud'hommes, peut paraître contre-intuitif tant l'institution judiciaire est d'abord conçue pour traiter des cas individuels, et non obtenir des avancées collectives que privilégient généralement les syndicalistes (Pelisse, 2009). En effet, le recours aux prud'hommes, qui est plus fréquent dans les Très Petites, Petites et Moyennes Entreprises (TPE-PME) que dans les plus grandes entreprises dotées d'instances représentatives du personnel en capacité de négocier, est plus fréquent dans les entreprises où la conflictualité collective est faible (Farvaque, Lefebvre, 2010). Dans le cas des livreur.ses de plateformes, la multiplication des saisines individuelles est mobilisée comme un instrument syndical d'obtention de droits collectifs, *via* la production de jurisprudences en faveur de la requalification salariale.

Par ailleurs, le droit est largement défini au niveau national. On l’a dit précédemment, les plateformes ont dû s’adapter à la législation de chaque pays. Pourtant, le recours au droit dans la lutte contre les plateformes tend à devenir une forme homogène du répertoire d’action syndicale au niveau international. On peut supposer qu’il s’agit d’une diffusion du répertoire d’action, notamment *via* les arènes internationales où se rencontrent des militant.es de la cause « professionnalisé.es » qui, observant que des requalifications ont lieu dans d’autres pays, privilégient un usage syndical du droit plutôt que des mobilisations incertaines, chronophages et potentiellement démobilisatrices. Les syndicalistes expérimentés peuvent d’ailleurs mobiliser des outils juridiques connus, puisque la problématique des faux-indépendants n’est pas née avec les plateformes et que le droit contient des éléments jurisprudentiels autour du « salariat déguisé » (Dufresne, 2022).

Cette action syndicale centrée sur le contentieux est visible à travers l’observation en ligne : les décisions de requalification dans les différents pays, principalement en Europe, sont particulièrement scrutées et relayées sur les réseaux sociaux par les livreurs mobilisés. La bataille qui a opposé, en 2020, Uber, Lyft et l’État de Californie, alors que les entreprises ont organisé un referendum – victorieux – pour rendre caduque la loi « anti-ubérisation » adoptée en 2019, a été particulièrement commentée car elle menaçait les jurisprudences favorables aux travailleur.ses prises en France³²⁹. Ces éléments montrent que les militant.es, en observant ce qui permet des victoires dans d’autres espaces nationaux, tendent à homogénéiser leurs pratiques à une échelle internationale, en ayant recours au droit. La transnationalisation du répertoire d’action passe par des formes de « mimétisme » face à ce qui est perçu comme l’outil le plus « efficace ».

Des juridictions ont également été saisies à un niveau supranational, celui de l’Union européenne par exemple, afin de déterminer le statut de la plateforme : s’agit-il d’un intermédiaire ou d’un opérateur de transports (et donc soumis aux lois encadrant les entreprises du secteur) ? Après saisine par l’association professionnelle *Elite Taxi*, la Cour de justice de l’Union européenne a ainsi attesté en mai 2017 que « la plateforme électronique Uber, tout en

³²⁹ En France, plusieurs décisions en faveur de la requalification ont été prises : la décision de la Cour de cassation du 28 novembre 2018 contre Take Eat Easy ; celle du 4 mars 2020 contre Uber. Deliveroo a été condamné aux Prud’hommes le 4 février 2020 et au pénal, par le tribunal correctionnel de Paris le 19 avril 2022 pour salariat déguisé.

étant un concept innovant, relève du domaine du transport, si bien qu'Uber peut être obligée de posséder les licences et les agréments requis par le droit national »³³⁰. La mobilisation du droit permet donc, tout simplement, de faire « rentrer dans le droit » ces plateformes qui tentent de s'en affranchir.

Encadré 9. Jurisprudences concernant la requalification du lien de subordination des travailleur.ses des plateformes : des décisions multiniveaux contradictoires

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour d'Appel de Paris du 20 avril 2017 (Take Eat Easy) a rejeté la demande de requalification du contrat aux motifs que le coursier n'était lié à la plate-forme numérique par aucun lien d'exclusivité ou de non-concurrence et qu'il restait libre chaque semaine de déterminer lui-même les plages horaires au cours desquelles il souhaitait (ne pas) travailler.

Plusieurs arrêts européens : celui de la Cour de Justice de l'Union européenne de 2017 (Asociación Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL dit UberPop) confirmé par celui de 2018 (Uber France SAS) qualifient Uber de service de transport.

L'arrêt de la Cour de Cassation du 28 novembre 2018 (Take Eat Easy) reconnaît, dans le cas d'espèce, un véritable pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation de travail du livreur caractérisant un lien de subordination et, par conséquent, l'existence d'un contrat de travail.

Cette interprétation est maintenue par l'arrêt du 4 mars 2020 de la Cour de Cassation (Uber) qui confirme que dans la relation entre l'indépendant et Uber, la société a le pouvoir de donner des instructions, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner le non-respect des instructions données et donc confirme que le contrat d'un chauffeur Uber est un contrat de travail.

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour d'Appel de Paris du 8 octobre 2020 (TokTokTok) rejette, grâce à un faisceau d'indices au regard des conditions réelles d'exercice, la demande de requalification de deux livreurs l'ayant saisie.

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour d'Appel de Paris du 7 avril 2021 (Deliveroo) écarte tout lien de subordination juridique permanente et donc l'existence d'un contrat de travail.

³³⁰ Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL, Affaire C-434/15 (Cour de justice 20 décembre 2017). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/fr/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0434>.

Là encore, le répertoire d'action est également construit en fonction des différent.es acteur.ices mobilisé.es pour les droits des travailleur.ses. L'investissement de professionnel.les du droit (avocat.es, syndicalistes spécialisé.es dans les procédures prud'homales, juristes spécialisé.es en droit du travail) participe à la diffusion de la raison juridique (Willemez, 2009). Attaché à la formalisation juridique des relations sociales, Steven Blame, un avocat fiscaliste qui accompagne le CLAP, devenu ami de Fabrice, endosse le rôle de *cause lawyers* (Sarat, Scheingold, 1998). Son engagement dans cette cause renvoie à sa trajectoire professionnelle : durant ses études, Steven était conseiller téléphonique puis vendeur chez Orange France-Télécom au moment de la « vague de suicides » entre 2006 et 2011. Victime des mauvaises conditions de travail et après avoir rédigé des questions de délégués du personnel avec les militants syndicaux de l'entreprise, il a lui-même attaqué l'entreprise devant les Prud'hommes, en quittant le groupe en 2010.

Cette expérience fondatrice l'a familiarisé avec le droit du travail. Après avoir commencé à traiter quelques dossiers prud'homaux d'ex-vendeurs dans des boutiques France Télécom, le fiscaliste explique avoir vu l'ubérisation arriver dans le secteur des taxis, d'autant plus que son père en fait partie³³¹. Contacté par deux livreurs niçois après la faillite de Take Eat Easy en juillet 2016, il découvre le système de salariat déguisé mis en œuvre par les plateformes et s'engage depuis dans la défense de centaines de dossiers de requalification pour des travailleur.ses de plateforme. Il se voit comme l'acteur du « procès contre l'ubérisation ». Tout en agissant contre « la casse du salariat », il considère que ces dossiers sont « politiques »³³². Il offre la possibilité aux collectifs de proposer d'accompagner des saisines juridiques. Si les recours aux prud'hommes pour faire requalifier la relation entre le travailleur et la plateforme en relation salariale sont individuels, Steven Blame organise des dépôts de dossiers collectifs et la constitution d'une jurisprudence favorable produit un effet « boule de neige » d'entraînement amenant de nombreux livreurs à déposer des recours juridiques. La prise en charge, *via* les militant.es du CLAP ou de la CGT, de l'accès à un avocat facilite la saisine des prud'hommes,

³³¹ D'après son témoignage dans le portrait fait par l'Express le 6/03/2022 : AFP. 2022a. « Kevin Mention, avocat des coursiers et pourfendeur acharné de l'ubérisation ». *L'Express*. https://www.lexpress.fr/societe/kevin-mention-avocat-des-coursiers-et-pourfendeur-acharne-de-l-uberisation_2169251.html (4 août 2024).

³³² D'après l'article paru le 20 juin 2023 dans l'Humanité : Mermoz, Mélanie. 2023. « Kevin Mention, l'avocat des «ubérisés» - L'Humanité ». *L'Humanité*. <https://www.humanite.fr/social-et-economie/uberisation-du-travail/kevin-mention-lavocat-des-uberises> (4 août 2024).

ordinairement difficilement accessibles aux plus précaires (Lejeune, Spire, 2020). Si les victoires – quasi systématiques dans le cas de travailleur.ses en situation régulière³³³ – sont individuelles et ne permettent pas de salarier tous les livreurs, elles offrent des perspectives d'action à des travailleur.ses souvent déçu.es par les échecs des mobilisations ou qui n'y auraient, dans tous les cas, pas participé.

Pourtant, les livreur.ses militant.es ne considèrent pas que la salarisation de toutes les livreur.ses soit une issue pour améliorer leurs conditions de travail. Lorsque je le rencontre en mars 2019, Fabrice ne « croit pas » à cette possibilité, bien qu'il ait toujours été le plus « pro-salariat » au sein du CLAP. Pour lui, cela ne correspond ni aux volontés des livreurs, ni au modèle économique des plateformes (ce que confirment de nombreux économistes) :

« Le salariat alors évidemment pas... enfin moi, pff, très très tôt le salariat j'y ai pas cru hein. Je pense que le salariat est une arme, c'est un peu une arme dissuasive en fait, euh, ça peut servir à des gens justement, comme le fameux Florent Dubost en fait, qui s'est fait, qui s'est fait, qui a eu un accident, qui s'est fait jeter de Take Eat Easy, et qui les a fait attaquer. Donc ouais ça va être ça quoi, ça va être pour du one shot, pour une poignée de gars Take Eat Easy qui se sont fait, qui se sont fait lourder, enfin qui se sont fait, qui se sont fait sabrer comme des malpropres. Donc tu vois, je suis en contact avec Steven Blame, avec qui on bosse. Pour, pour essayer de, de, que ces gens-là n'aient pas, n'ont pas accès à du salariat, mais accès aux indemnités liées au salariat. De toute façon, le monde des plateformes, que ce soit les livreurs à vélo ou les autres, il est pas compatible avec le salariat. » (Entretien avec Fabrice, 54 ans, ancien livreur de plateforme, Paris, le 13/03/2019).

Oscar, également membre fondateur du CLAP et militant marxiste autonome, encore étudiant et entretenant alors un rapport désenchanté au salariat voire au travail en général,

³³³ Les juges n'ont pas toujours été favorables aux travailleur.ses ; jusqu'en 2018, ils refusaient l'argument de la subordination au nom de la liberté d'éteindre ou d'allumer l'application (Rocca, 2020). Les premières décisions en Espagne (« Décision Tribunal judiciaire de Valence : RG n°24/00908 | Cour de cassation ». https://www.courdecassation.fr/en/decision/687eb54841388e7853ac7817?judilibre_juridiction=all&nextdecision_index=8&nextdecisionpage=5&op=Rechercher%20sur%20judilibre&page=5&previousdecisionindex=6&previousdecisionpage=5&search_api_fulltext=%22221-1%22%20%22Code%20p%C3%A9nal%22) et en France (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079, Publié au bulletin. <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037787075>.) ont inversé cette tendance, ce qui laisse penser que les juges sont également attentifs aux décisions prises par leurs collègues dans d'autres pays.

considère qu'il faut se saisir des opportunités contentieuses lorsqu'elles se présentent, tout en considérant que le salariat n'améliorera pas leur situation :

« **CL** : Ok. Du coup l'aspect juridique genre du statut d'auto-entrepreneur c'est pas si important que ça pour toi ?

O : Bah en fait oui et non parce qu'en fait quand t'as travaillé chez Take Eat Easy et qu'on t'a sucré un mois de salaire et que t'as possibilité de gagner de la thune en te faisant requalifier en salarié bah faut le faire quoi. Et faut d'autant plus le faire que c'est un coup de pression mis sur les plateformes actuelles qui abusent de leur pouvoir, enfin de leur rapport de force qui est hyper défavorable aux travailleurs. Enfin en gros ça te permet de... 'fin ouais c'est ça quoi, ça te permet de reporter un peu le rapport de force quand tu te fais reconnaître comme salarié que quand tu mobilises pas ce terrain-là, c'est sûr. Mais justement le problème c'est pas qu'on soit pas salariés, c'est qu'on soit des travailleurs précaires comme beaucoup quoi ». (Entretien avec Oscar, 30 ans, ancien livreur et étudiant en Master Métiers du livre, Paris, le 19/03/2019).

Il me semble alors que les livreur.ses souhaitent moins devenir salarié.es qu'ils n'usent de la requalification salariale comme une ressource pour renouveler un répertoire d'action en perte de vitesse. Le recours au droit présente de nombreux avantages. Il permet des formes de « remise de soi » (Lejeune, 2022), à laquelle les salarié.es issus des classes populaires consentent d'autant plus aisément (Trémeau, 2017), à des expert.es qui prennent en charge la procédure et proposent un horizon d'action, tout en étant généralement optimistes sur les chances de victoires. Cette figure rassurante permet donc à des livreur.ses d'entrer dans des phases peu coûteuses (tant en termes d'investissement personnel que financier puisque les services sont « gratuits » moyennant un pourcentage sur les compensations obtenues³³⁴) de confrontation avec l'employeur. Il permet également de former une *right consciousness* (McCann, 1994) soit la prise de conscience du « droit à avoir des droits » (Trémeau, 2017). L'effet socialisateur de l'épreuve judiciaire (*Ibid*), peut amener, dans un second temps, à la participation à un collectif contestataire, voire à une syndicalisation, comme dans le cas de Grégory à Bordeaux. Précisons que la CGT a également accompagné, *via* des avocat.es moins médiatisé.es et qui ne s'occupent pas seulement de ce type de cas, de nombreux contentieux.

³³⁴ D'après Aude Lejeune (2022), la détermination des honoraires sur la seule base du résultat judiciaire est interdite en France ; c'est pourtant ce que présente l'avocat. Je n'ai pas d'information sur le montage financier autour de sa rémunération.

Le dépôt, le 25 novembre 2020, de six dossiers aux prud'hommes par des livreurs accompagnés par des délégués syndicaux et avocats de la CGT à Lyon a été l'occasion d'une conférence de presse pour alerter sur l'absence de droits liés au salariat pour les livreur.ses³³⁵. La CGT a également accompagné de nombreux cas de régularisation pour les travailleurs sans-papiers, pris en charge par les militant.es et avocat.es spécialisé.es dans les démarches de régularisation par le travail, sans que cette tâche militante soit vue comme spécifique à la livraison. Il s'agit d'un travail « routinier » mené au sein du syndicat³³⁶.

La lutte juridique atteint une portée davantage collective lors du procès le plus scruté pour quiconque s'intéresse au phénomène « d'ubérisation » : le procès de Deliveroo au pénal en France, qui s'est tenu au Tribunal correctionnel de Paris du 8 au 16 mars 2022³³⁷. Porté par d'autres entrepreneurs de cause – les agent.es d'administrations sociales et du travail – le procès fait suite à la saisie du Parquet par l'Urssaf, pour travail dissimulé et fraude aux cotisations sociales. Elle s'appuie sur une enquête de l'Inspection du travail ouverte en septembre 2016 et sur une autre enquête de l'Office central de lutte contre le travail illégal datant de 2019. Les peines requises par le Parquet correspondent au maximum prévu dans le cas d'un délit de travail dissimulé : 375 000 € d'amende pour l'entreprise, douze mois d'emprisonnement et cinq ans d'interdiction de diriger une entreprise avec sursis, ainsi qu'une amende de 30 000 €, pour les deux ex-dirigeants, et quatre mois de prison avec sursis et une amende de 10 000 € pour l'ancien chef des opérations, accusé de complicité. La procureure demande que les peines, une fois effectives, soient affichées, par exemple sur le site et l'application de Deliveroo. Le tribunal a décidé de suivre le ministère public et de condamner Deliveroo et ses ex-cadres dirigeants à ces peines maximales, écartant uniquement la publicisation de la décision pour MM. Falcon, Décosse et De Moustier. Entre temps, Deliveroo a fait appel et, moyennant le recouvrement des cotisations impayées, l'Urssaf a abandonné les poursuites. Symboliquement, cela reste néanmoins une victoire historique et les intermédiaires du droit, à savoir les avocat.es et les

³³⁵ Solé, Laure. 2020. « A Lyon, des livreurs à vélo veulent être reconnus comme salariés ». *Rue89 Lyon*. <https://www.rue89lyon.fr/2020/11/26/a-lyon-des-livreurs-a-velo-veulent-etre-reconnus-comme-salaries-des-plateformes/> (20 mars 2025).

³³⁶ D'après Yann en entretien, le 29/03/2025.

³³⁷ J'ai effectué une recension exhaustive, jour par jour, du procès sous forme de carnet de terrain : Lebas, Chloé. « Procès Deliveroo : le géant de la livraison (enfin) pénalisé ? » *Actualités des mobilisations de livreur.ses*. <https://moblivreurs.hypotheses.org/24>.

syndicalistes, participent à traduire positivement cette décision auprès des justiciables (Lejeune, 2022). Après le verdict, une fois éloignée des nombreux micros des journalistes attroupés devant la salle d'audience, j'entends Steven Blame et Fabrice se précipiter vers les livreurs justiciables pour partager leur joie de voir l'entreprise condamnée. Pour Fabrice, la plus grande victoire se résume à l'obligation d'afficher la condamnation (de manière immédiate et donc effective malgré l'appel) sur le site internet de la plateforme.

Encadré 10. Les protagonistes du procès pénal de Deliveroo

Sur le banc des prévenus, quatre personnes morales : outre l'entreprise Deliveroo, représentée par Dirk Boagert, actuel responsable des opérations internationales, se tiennent Hugues Decosse, ancien directeur général de juin 2016 à octobre 2018, Adrien Falcon, ancien directeur général de janvier 2015 à juin 2016 et Élie de Moustier, ancien directeur des opérations sur la période mars 2015 – mai 2018.

Côté parties civiles : pas moins de cinq organisations syndicales (la Confédération générale du Travail, la Confédération Nationale du Travail-Solidarité Ouvrière, l'Union syndicale Solidaires, Sud commerces et services Île-de-France et le Syndicat National des Transports Légers), 116 livreur·ses défendu·es par neuf avocat·es (dont Steven Blame), ainsi que deux témoins (une restauratrice et un sociologue). La défense a aussi fait appel à deux témoins, deux anciens livreurs, dont un « ambassadeur »³³⁸. Étaient également présentes l'Urssaf et l'Inspection du travail, qui ont saisi le Parquet après plusieurs enquêtes menées par la Direccte³³⁹, l'Urssaf et l'Office central de lutte contre le travail illégal entre 2016 et 2019. Le procès ne porte que sur la période, dite de prévention, correspondant à l'enquête de la Direccte, soit du 20 mars 2015 au 12 décembre 2017.

Les livreur·ses ont pu détailler la nature de leur activité lorsqu'ils travaillaient avec (« pour » diront-ils souvent) Deliveroo, décrivant les amplitudes horaires, le stress et les angoisses liées à leurs performances, la surveillance et le contrôle non pas uniquement par l'algorithme mais par les managers, les directives grimées en « conseils » sous forme d'e-mails envoyés à tous les coursier·es pour rappeler les règles de l'entreprise ou en appeler aux « bonnes pratiques » fixées unilatéralement par cette dernière, pouvant mener à des déconnexions punitives. Face à un jury intéressé par leurs récits, qui appuient très largement la décision rendue, ils ont aussi partagé des détails de souffrances, physiques

³³⁸ Les « ambassadeurs » étaient des livreurs « intermédiaires » chargés de faire le lien entre les managers locaux (les « ops ») et la flotte de livreur·ses. Pendant le procès, les avocats de la défense diront qu'ils étaient « les yeux de Deliveroo sur le terrain ». Si leur rôle a disparu depuis, ils ont généralement pu maintenir une rémunération plus avantageuse que les autres livreur·ses.

³³⁹ Direction régionale de l'économie, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi.

comme psychologiques, allant de la pression indirecte, de l'isolement social jusqu'au harcèlement sexuel dont l'un des employés de l'entreprise serait l'auteur.

Sarah Abdelnour et Émilien Julliard s'intéressent, dans un article portant sur les bouleversements qu'opèrent les plateformes numériques sur le droit du travail (Abdelnour, Julliard, 2022), aux opérations de contrôle menées auprès des bureaux français des plateformes et directement auprès des travailleurs. Si les sanctions contentieuses sont rarement prises par les agent.es administratif.ves (Mias, 2015), dans le cas des plateformes numériques, aucune accommodation n'est possible puisque c'est le modèle de travail en soi qui est remis en cause. Les entreprises ne pouvant régulariser la situation dans laquelle elles emploient des salarié.es déguisé.es et sans licences de transport, les inspecteur.ices du travail et agent.es de l'Urssaf ont recours à la voie pénale. Le rôle de l'Inspection du travail dans ce procès est fondamental : d'après les auteur.ices l'Inspection du travail « fonctionne alors presque comme un service d'enquête pour la justice ». Le travail d'administration de la preuve durant le procès est en effet autant le fruit du rapport des agent.es administratif.ves que des témoignages des travailleur.ses. Si ce contentieux est rendu possible, c'est aussi grâce à une importante jurisprudence, largement mobilisée durant le procès. L'arrêt de la Cour de cassation de 2018, porté par un avocat proche de la CGT et qui a bénéficié des conseils de son service juridique, serait, d'après les magistrat.es que Sarah Abdelnour et Émilien Julliard ont rencontré.es, fondamental car « il ouvre la voie aux poursuites » (Abdelnour, Julliard, 2022). Si cette décision rappelle les éléments classiques du contrat de travail, elle comporte des éléments inédits comme le fait de reconnaître que l'outil numérique utilisé pour organiser le travail est également un outil de contrôle (Abdelnour, Julliard, 2022).

Les contentieux individuels servent donc de support à des plaintes plus collectives, dans lesquelles les organisations et collectifs (para)syndicaux sont des acteurs indispensables. Jouant leur rôle d'« intermédiaires du droit » (Pélisse, 2022), les organisations syndicales se portent partie civile dans le procès Deliveroo. Mon impression en arrivant à ce procès sur-médiatisé, lorsque j'y ai vu tous les responsables syndicaux rencontrés tout au long de mes quatre années d'enquête de terrain à ce moment-là, a été qu'il s'agissait de la consécration de leurs efforts, jusque-là isolés et sans réelle victoire. Ce procès était l'occasion, notamment pour les responsables syndicaux de confédérations ou d'unions, comme le responsable de la fédération CGT des transports ou celui de la fédération Sud commerces et services, de voir reconnu leur

légitimité à représenter les travailleurs, car celle-ci était consacrée par la justice en leur permettant de se tenir dans cette arène juridique.

Dans une chronique pour la revue *Salariat*, je considérais que chacune des trois condamnations - les peines d'emprisonnement, l'interdiction de diriger une société et les dommages et intérêts aux livreurs comme aux organisations syndicales – faisait exister trois réalités, devenues vraies en étant reconnues par la justice, qui sont fondamentales pour la compréhension des relations de travail *via* les plateformes (Lebas, 2022). Il s'agit de 1) la reconnaissance du rapport salarial entre livreur.ses et plateformes par la reconnaissance du travail dissimulé 2) le rejet de la responsabilité de l'algorithme³⁴⁰ et la reconnaissance de la responsabilité des dirigeants à la fois de la filiale et du siège 3) le dernier point, qui m'intéresse particulièrement ici : la reconnaissance de la légitimité des syndicats à représenter ces travailleur.ses. Dans leurs plaidoiries, les avocats de salarié.es ont dénoncé le trouble à l'ordre public causé par la « casse du Code du travail » dont Deliveroo serait responsable, et ce au détriment de tous les travailleur.ses. Du côté des entreprises du secteur, le SNTL a dénoncé la concurrence déloyale introduite par les plateformes. Les représentants syndicaux ont été amenés à prouver qu'ils défendaient, dans leur objet social ou dans leurs actions quotidiennes, des livreur.ses en Île-de-France jusqu'en 2017 et même après, la procureure ayant considéré que le préjudice s'étendait au-delà de la période de prévention.

Dans le verdict, les juges ont considéré que le délit de travail dissimulé impliquait, entre autres, un contournement du droit syndical. Le tribunal correctionnel de Paris, dans sa décision finale, a reconnu que les syndicats devaient recevoir chacun des dommages et intérêts de 50 000 €. Or, les dommages et intérêts sont versés à ceux qui ont subi un préjudice personnel. Le jugement précise que *« l'exercice d'un travail dissimulé est de nature à causer aux professions représentées par les syndicats, parties civiles, un préjudice distinct de celui subi personnellement par les salariés concernés en ce que la raison de l'existence même des syndicats est la défense des intérêts collectifs de ces salariés tant au sein des entreprises que lors de discussions avec les pouvoirs publics. »* En indemnisant chacune des cinq organisations

³⁴⁰ On se réfère aux travaux d'Antonio Casilli (2021). Il démontre que derrière les intelligences artificielles, le travail digital, loin d'annoncer la fin du travail, met au travail des centaines de travailleur.ses du clic précaires. Dans le cas de Deliveroo, on peut penser au service client exporté à Madagascar qui constitue les invisibles de la plateforme (voir, sur les centres d'appels Cingolani, 2021).

syndicales à hauteur de 50 000€ de dommages et intérêts, on reconnaît qu'elles représentent des salarié.es qui ont subi un préjudice à cause d'un employeur. L'institutionnalisation de la représentation syndicale est donc permise par l'entremise du droit, non pas grâce aux règles de représentativité ou *via* le triptyque des relations professionnelles qui impliquent traditionnellement les salarié.es, l'employeur et l'État, mais par l'intermédiation d'un acteur tiers : le juge.

Cette « bataille des statuts » (Dufresne, 2022) qu'on retrouve dans toute l'Europe constitue le répertoire d'action privilégié pour faire face à un employeur refusant de formaliser les relations salariales. Ce procès participe à désindividualiser le recours au droit et à constituer du collectif, comme l'illustre l'adhésion à la CGT de Grégory, qui n'est probablement pas le seul, après qu'il a rejoint les plaignant.es accompagné.es par le syndicat contre Deliveroo. On retrouve ici un « collectif flottant » dont Jérôme Pélisse écrivait qu'il se situait « entre l'individuel et le collectif, la subordination et l'autonomie, le recours individuel au droit (également subi *via* les sanctions) et la mobilisation collective « soft » (*via* les pétitions, manifestations, refus d'heures supplémentaires – cette dernière forme étant elle-même à mi-chemin du collectif et de l'individuel) ». Pour lui, analyser ce type de collectif « éviterait le présupposé mécanique et substantialisé qui fait de la conscience du collectif un préalable à toute prétention à l'autonomie et à la mobilisation, alors que c'est bien souvent au cours de la mobilisation que les collectifs se révèlent à eux-mêmes et se cristallisent comme tels. » (Pélisse, 2009, p.88). On assiste donc à une double dynamique : par la mobilisation collective, les syndicats participent à façonner le droit autant que le droit permet de façonner des collectifs et des dynamiques syndicales.

1.2.2. La « politisation du droit » : se mobiliser pour faire changer les lois, un jeu d'échelles multiples

Si les luttes portent sur le droit, c'est aussi parce que c'est un outil que mobilisent les plateformes. Selon Matthieu Vicente, l'une des particularités des plateformes serait « de faire déjouer l'opération de qualification de façon à contourner les régimes juridiques qui leur sont applicables » (Vicente, 2022). Si elles contournent le droit du travail, qui pourrait inclure les travailleur.ses de plateforme puisqu'il existe de nombreux cas de salarié.es autonomes (Willems, 2019), les plateformes peuvent également faire usage de dispositions juridiques qui leur sont favorables. Pour développer un modèle économique « efficace » malgré son apparence

fragilité, les entreprises usent des dispositifs juridiques en place pour réduire les coûts et opérer une « négation de la subordination » (Gomes, 2018). S'affranchir de sa responsabilité d'employeur en contournant le droit du travail est un usage opportuniste d'une réglementation déjà existante, celle du régime de micro-entrepreneur. Dans l'ouvrage issu de sa thèse, Sarah Abdelnour a montré comment ce dispositif favorisait le sous-emploi (Abdelnour, 2017). Les plateformes ont permis de la généraliser. Ces plateformes fragilisent le salariat, mais elles usent pour cela de l'ensemble des dispositifs juridiques préalables. L'ensemble des lois assouplissant le Code du travail partout en Europe (Dufresne, 2022) contribuent ainsi à « fragiliser les institutions de la citoyenneté salariale » soit directement, en limitant les droits syndicaux, soit indirectement, en flexibilisant les statuts d'emploi ou en les écartant du salariat (Rouxel, Yon, 2024).

I.2.2.1. Des alliances militantes face à des dispositions législatives favorables aux plateformes : un « lobby pro-travailleurs » en France

En France, un ensemble de dispositifs législatifs favorisent l'implantation des plateformes (voir Chapitre 1). Durant les diverses étapes de construction de l'encadrement juridique des plateformes, les porte-paroles (souvent auto-désignés) des livreur.ses ont parfois été entendus dans des auditions lors des périodes de délibérations ou alors ils ont été cités dans des rapports provenant d'institutions consultatives. Fabrice a ainsi participé à des groupes de travail sur l'économie collaborative le 7 décembre 2016 organisé par le réseau *Sharers & Workers*³⁴¹ et par l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) en partenariat avec France stratégie ; mais aussi à des auditions par le Conseil d'État pour son rapport sur l'économie collaborative de 2017 ou par le Conseil National du numérique³⁴² (CNN, 2020). Les pistes d'action proposées par ces rapports consistaient généralement à encourager la signature de « chartes », à organiser un dialogue social autonome et à garantir des formes de protection sociale ; sans remettre en cause l'évitement du modèle salarial par les plateformes, en soulignant que les plateformes sont inquiètes de possibles requalifications. Comme l'écrit le rapport du Conseil d'État, il s'agit

³⁴¹ Réseau sur les transformations du travail liées au numérique et à l'économie des plateformes co-animé par l'Ires et l'Association travail emploi Europe société, ASTREES.

³⁴² Le Conseil national du numérique est, depuis 2011, une commission consultative indépendante chargée d'éclairer le Gouvernement sur toutes les questions relatives au numérique.

d'inciter les dirigeant.es politiques à « accompagner l'ubérisation »³⁴³, en insistant sur le caractère innovant de cette nouvelle économie du numérique.

Conscient.es de l'intérêt de l'État à légiférer, malgré une orientation *a priori* favorable aux plateformes (voir Chapitre 1), les militant.es participent à une bataille législative afin de modifier l'état de la juridiction afin que celle-ci soit favorable aux travailleur.ses, et non aux plateformes. Une bataille juridique oppose alors « lobbyistes pro-plateformes » et « lobbyistes pro-travailleurs » afin d'influencer les décisions d'élus.es particulièrement prompt.es à légiférer autour de ces entreprises innovantes, considérées comme des actrices clé du développement économique contemporain. Face à des entreprises qui jouent le rôle de *lawmaker* (Arato, 2015), les mobilisations sont l'occasion d'afficher des oppositions aux procédures législatives en cours.

En 2018, la proposition d'amendement du député (alors LREM) Aurélien Taché proposant l'ajout de « chartes sociales » applicables aux plateformes à l'article 66 du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel³⁴⁴ est vivement critiquée durant le mouvement de grève organisé au même moment durant la Coupe du Monde contre la baisse des tarifs chez Deliveroo³⁴⁵. Il est spécifié que, pour garantir l'indépendance des travailleur.ses, la charte ne peut pas reconnaître l'existence d'un lien de subordination entre la plateforme et les travailleur.ses et doit garantir le caractère non-exclusif de cette relation contractuelle. En d'autres termes, elle empêche des procédures de requalification. Rejetées par le Conseil Constitutionnel, ces « chartes sociales » sont ajoutées à la loi LOM (Loi Orientation et Mobilités) en 2019 et, là encore, rejetées par le Conseil Constitutionnel qui rappelle dans sa décision du 20 décembre 2019 que « *la qualification du contrat de travail restait dans la main des juges* ». C'est au juge, donc, « *de donner la véritable nature juridique du contrat en droit*

³⁴³ Le Conseil d'État. 2017. « Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'« ubérisation » ». *Conseil d'État*. <https://www.conseil-etat.fr/publications-colloques/etudes/etudes-annuelles/puissance-publique-et-plateformes-numeriques-accompagner-l-uberisation> (20 mars 2025).

³⁴⁴ LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (1), 2018-771 (2018). <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660>.

³⁴⁵ Corot, Léna. 2018. « Le Conseil constitutionnel rejette l'article réformant le statut des indépendants du numérique ». *Usine Digitale*. <https://www.usine-digitale.fr/article/le-conseil-constitutionnel-rejette-l-article-reformant-le-statut-des-independants-du-numerique.N705669> (13 avril 2025).

du travail »³⁴⁶. Le souhait de laisser à la justice la prérogative de la caractérisation du contrat de travail contraint donc les velléités législatives du gouvernement.

Par-delà les mobilisations, les liens développés par les livreur.ses avec des militant.es politiques permettent à la « cause des livreurs » d’être transposée dans l’arène parlementaire, de manière plus offensive. Les militants du CLAP voient d’un bon oeil cette « parlementarisation » de leurs luttes. Ils considèrent que ces diverses initiatives sont complémentaires à leurs mobilisations, tandis que les mobilisations peuvent soutenir les élu.es dans leur démarche parlementaire. La mobilisation de l’été 2018 menée par le CLAP bénéficie de relais dans l’arène parlementaire, par exemple lors d’une question écrite à l’attention de la ministre du Travail mentionnant le CLAP et ses revendications³⁴⁷. Les militant.es du CLAP sont également reçus, aux côtés des responsables de Sud commerces et services et de la CNT, le 24 juillet à l’Assemblée nationale dans le cadre de la discussion de l’amendement Taché. L’offensive législative se traduit également par des tentatives de modifier la loi : la proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques³⁴⁸ déposée le 11 septembre 2019 par le Groupe Communiste Républicain Citoyen et Écologiste, est le fruit de cette collaboration entre élu.es et militant.es.

³⁴⁶ La loi d’orientation des mobilités a été déférée au Conseil constitutionnel par deux saisines émanant, pour la première, de plus de soixante députés et, pour la seconde, de plus de soixante sénateurs. Le Conseil Constitutionnel a censuré partiellement l’article de la loi d’orientation des mobilités (LOM) qui entérinait la création de « chartes sociales », censées régir la relation entre les plateformes et les travailleur.ses qui en dépendent. L’idée originelle était de permettre aux plateformes de mettre en place, unilatéralement, des règles censées améliorer la protection sociale complémentaire des travailleur.ses indépendant.ses, mais sans provoquer la requalification de leur contrat en contrat de travail classique. Le Conseil constitutionnel a expliqué avoir jugé que « les dispositions contestées permettent aux opérateurs de plateforme de fixer eux-mêmes, dans la charte, les éléments de leur relation avec les travailleurs indépendants qui ne pourront être retenus par le juge pour caractériser l’existence d’un lien de subordination juridique et, par voie de conséquence, l’existence d’un contrat de travail ». Sources : Décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019 - Loi d’orientation des mobilités (Conseil Constitutionnel). <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2019/2019794DC.htm> ; Israel, Dan. 2019. « Le Conseil constitutionnel désamorce les «chartes sociales» de Deliveroo et Uber ». *Mediapart*. <https://www.mediapart.fr/journal/economie/231219/le-conseil-constitutionnel-desamorce-les-chartes-sociales-de-deliveroo-et-uber> (18 avril 2024).

³⁴⁷ Question écrite n° 11211 - Conditions de travail des travailleurs des plateformes de livraisons ubérisées: Audience before the Ministère du Travail, plein emploi et insertion, 15e Législature (2018). <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/questions/QANR5L15QE11211>.

³⁴⁸ Proposition de loi : Statut des travailleurs des plateformes numériques, Texte n° 717 (2018-2019), Commission des affaires sociales, Code du travail. <https://www.senat.fr/leg/pp18-717.html>.

La multipositionnalité de certain.es militant.es entretient des liens entre les différents acteur.ices de la cause. Parmi elles et eux, Barbara Gomes joue un rôle central. Alors jeune docteure en droit du travail sur les plateformes numériques, elle fait partie des premières juristes à mettre au jour le système juridique des plateformes. Par ailleurs militante politique au PCF devenue en juin 2020 conseillère du 18^{ème} arrondissement de Paris, elle a également été, de mars 2018 à mars 2020, collaboratrice parlementaire du sénateur PCF du Val-de-Marne Pascal Salvodelli. Auparavant, elle était brièvement intervenue comme collaboratrice extérieure à l'Organisation Internationale du Travail et à la Fédération européenne des Transports de novembre à décembre 2017, ce qui témoigne d'une connaissance des enjeux internationaux et liés aux transports.

Cette chercheuse-militante, qui a également été représentante syndicale à la CGT lorsqu'elle travaillait au Sénat, a participé à la rédaction de la proposition de loi et a participé à nouer des liens à la fois avec les militant.es du CLAP et avec différents responsables des syndicats CGT de livreurs. Cette autre *cause lawyer* participe pendant plusieurs années à porter la question des travailleur.ses de plateforme, non pas devant les tribunaux mais dans le champ politique, tout en incluant les militant.es. Lors de la conférence de presse du CLAP du 12 février 2020, une semaine après la condamnation de Deliveroo pour travail dissimulé par la Cour d'appel de Paris, Fabrice annonce qu'ils travaillent depuis plus de deux ans sur une proposition de loi avec Barbara Gomes³⁴⁹. Les militant.es du CLAP et du syndicat CGT des coursiers de Gironde sont alors inclus.es dans un collectif nommé « Pédale et tais-toi », aux côtés de militant.es associatifs de Coopcycle (voir 3.2.) animé par les sénateurs Pascal Salvodelli et Fabien Gay. Je les avais croisé.es lors d'une déambulation pendant l'édition 2018 de la Fête de l'Humanité. Cette manifestation annonçait le début de leur « Tour de France » durant lequel les sénateurs et leurs collaborateur.ices étaient allé.es rencontrer des livreur.ses dans le cadre de la construction de la proposition de loi.

Sur le fond du projet, Barbara Gomes considère que le Code du travail est déjà très riche et permet une grande flexibilité : l'autonomie est confondue avec l'indépendance et la subordination n'est pas évidente à prouver pour des travailleur.ses autonomes. Pour autant, la septième partie du Code du travail prévoit, pour les travailleur.ses autonomes comme les

³⁴⁹ Notes de terrain, conférence de presse du CLAP dans les locaux de la Smart à Paris, 12/02/2020.

journalistes pigistes, les VRP, les mannequins ou les artistes du spectacle des dispositions particulières leur assurant les droits des salarié.es³⁵⁰. Pour elle, il ne faut pas avoir à prouver la subordination – car les plateformes masquent les preuves – mais étendre les protections du salariat aux travailleur.ses indépendant.es. Lors de la conférence de presse, Gauthier – également titulaire d’un master de droit – reprend la proposition, usant d’un vocabulaire technique, pour affirmer que ce que veulent les livreur.ses, c’est rester autonomes tout en étant respecté.es, en usant de ce qu’offre déjà le Code du travail³⁵¹.

Cette position permet de concilier deux positions *a priori* irréconciliables : la défense de l’autonomie et celle du salariat. Les militant.es et responsables de la CGT, au niveau local comme confédéral, ont cependant refusé de soutenir publiquement cette proposition de loi, à la fois par refus de « mélanger les rôles » entre élu.es et syndicalistes mais aussi parce qu’ils et elles la trouvaient peu ambitieuse. Cela est cohérent avec les volontés, plusieurs fois exprimées par Yann au fil de nos entrevues, de maintenir une action syndicale autonome et centrée sur les entreprises³⁵². La proposition de loi est cependant rejetée. Alors que les décideurs français sont déterminés, après la double censure des chartes sociales, à orienter la législation sur la question du dialogue social (voir 2. dans ce chapitre), le combat autour de la défense du salariat se déporte vers d’autres arènes : celles des institutions européennes.

³⁵⁰ « Septième partie : Dispositions particulières à certaines professions et activités (Articles L7111-1 à L7521-1) - Légifrance ». https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006132350/2021-03-07/ (8 avril 2025).

³⁵¹ Ces liens militants permettent d’ailleurs à Gauthier de succéder à Barbara Gomes en devenant collaborateur parlementaire de Pascal Salvodelli à son tour de juillet 2020 à septembre 2022.

³⁵² Cette « dépolitisation » du syndicalisme se retrouve historiquement dans l’ensemble du champ syndical ; Karel Yon et ses divers co-auteurs ont montré qu’il s’agissait davantage d’un positionnement dans le champ (d’un discours) que de pratiques qui montrent une porosité entre politique et syndical (Yon, 2023).



Figure 27. Le collectif Pédale et tais-toi (PETT) à la Fête de l'Humanité en septembre 2018³⁵³.

I.2.2.2. Légiférer au niveau européen : un « lobby populaire » pour la directive de plateformes

Rapidement, la nécessité de légiférer au niveau européen contre les plateformes s'impose dans le champ de la cause des livreur.ses. Dans une interview à Libération le 6 août 2019, pendant la plus grosse grève pour les tarifications chez Deliveroo jusque-là, en plein examen de la loi LOM, Fernand dit que « *l'idée, c'est d'être plus structurés pour pouvoir solliciter l'ONU sur ces questions sociales, par exemple, et pour faire du lobbying européen* ». Cette notion de « lobbying » et cette familiarité avec les institutions européennes ne sont évidemment pas universellement partagées parmi les livreur.ses ; il s'agit de propos d'un étudiant en droit, qu'on retrouve aussi chez Gauthier, diplômé de relations européennes et lobbying et ancien lobbyiste. En tant que collaborateur parlementaire et, pendant quelques mois, consultant juridique au parlement européen en France « en appui au travail de proposition de directive sur les travailleurs des plateformes numériques de travail »³⁵⁴, il est impliqué dans le suivi législatif au niveau européen.

³⁵³ Cholez, Laury-Anne. 2018. « À la Fête de l'Huma, "pédale et tais toi" ». *Radio Parleur*. <https://radioparleur.net/2018/09/20/fete-humanite-coursiers-uberisation/> (4 juin 2024).

³⁵⁴ Intitulé inscrit sur son profil *LinkedIn*.

D'autres élu.es se saisissent de cette lutte législative : nouvellement élue députée européenne pour le groupe La France Insoumise (en 2019), Leïla Chaïbi³⁵⁵ est une figure majeure de la lutte contre les plateformes au niveau européen. Elle initie dès le début de son mandat une lutte contre le travail dissimulé et les attaques au salariat organisés par les plateformes, qui aboutit le 1^{er} décembre 2024 à l'adoption d'une directive européenne reconnaissant la présomption de salariat des travailleur.ses de plateforme³⁵⁶. Contrairement aux démarches prud'homales entamées jusqu'ici, où c'était au salarié de prouver le lien de subordination, la présomption de salariat consiste en une inversion de la charge de la preuve : c'est-à-dire, que, si les plateformes souhaitent définir les travailleur.ses comme indépendant.es, c'est à elles de prouver que le ou la travailleur.se n'est pas un.e salarié.e (Dufresne, 2022). Durant toute la procédure parlementaire - complexe puisque les député.es européen.nes ne peuvent être à l'initiative de propositions de loi et que celles-ci doivent venir de la Commission européenne - les « Forums des alternatives à l'ubérisation » sont l'occasion pour les député.es de maintenir un « lobby populaire » selon leurs termes.

Le premier forum de 2019 se tient dans la suite de la deuxième (et dernière) rencontre de la FTC. Là où la première s'était conclue par une manifestation, ici, les livreur.ses sont invité.es par Leïla Chaïbi et Idoia Villanueva, députée espagnole de Podemos, à entrer dans le Parlement européen pour assister à des panels de chercheur.ses et de militant.es autour de l'ubérisation. Une délégation rencontre les membres de la Commission des affaires sociales, alors présidée par Nicolas Schmitt, Commissaire à l'emploi et aux droits sociaux. Les représentant.es des livreur.ses sont ensuite invitée.es à intervenir au sein de l'hémicycle pour partager leurs expériences. La violence symbolique du lieu, d'autant plus hostile que le Parlement européen renvoie symboliquement à une arène où de nombreux lobbys très puissants interviennent, ne permet qu'à quelques syndicalistes expérimentés de s'exprimer. Parmi les français.es, c'est le responsable de la Fédération Sud commerces et services, alors salarié de l'Union syndicale Solidaires, qui intervient pour interpellier les élu.es sur les guides conférencier.es ubérisé.es.

³⁵⁵ Ancienne syndicaliste étudiante (chez Sud étudiant) et du Nouveau Parti Anticapitaliste, elle est issue du « mouvement social » : dans les années 2000, elle a milité au collectif Génération Précaire, qui revendiquait l'intégration des stagiaires dans le droit commun, et le collectif Jeudi Noir, qui défendait la réquisition des immeubles vides et l'encadrement des prix des loyers.

³⁵⁶ Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail *via* une plateforme (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE), Acte juridique No. 2024/2831. <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

Fernand prend, quant à lui, la parole pour le CLAP à la tribune, lors d'un panel sur « les combats, les victoires et les alternatives au monde des plateformes » où il met en avant une victoire : après envoi d'un courriel au nom du CLAP, les minimums garantis en soirée ont été rétablis par Stuart. Là où d'autres livreur.ses intervenant.es, à l'instar de la porte-parole barcelonaise de *Riders x Derechos*, déploient un discours politique offensif, le discours de Fernand traduit la fragilité de son collectif (alors qu'il est dans une dynamique de professionnalisation en tant que représentant, le projet Caval n'étant pas encore totalement abandonné) et son absence de capital militant et politique. De plus, si ce jeune étudiant en droit issu de milieux populaires a, certes, une certaine familiarité avec les institutions du fait de ses études de droit qui lui permettent d'endosser ce rôle, le désajustement social reste visible tant il apparaît en retrait. La venue de dizaines de livreur.ses européen.nes répond à la volonté de briser, symboliquement, la distance entre les institutions et les travailleur.ses en lutte, de légitimer les élu.es de la gauche européenne dans leur démarche parlementaire et permet aux livreur.ses d'être reconnu.es comme des interlocuteur.ices légitimes mais aussi de proposer des débouchés politiques à leurs luttes, une fois revenu.es « sur le terrain ».

On assiste donc à une division du travail militant entre ceux et celles censé.es incarner une « représentation-incarnation » (Sintomer, 2018) incarnant la communauté professionnelle (les livreur.ses) et celles et ceux détenant les ressources et la position sociale en raison de leur mandat d'élu.es, supposé.es incarner la communauté politique, qui permettent aux premiers d'accéder aux institutions politiques. Ces liens de coopération permettent donc à chaque acteur.ice de se légitimer et participe à la co-production de cet espace de la cause des travailleur.ses de plateformes, dont les livreur.ses sont les figures les plus visibles. Le champ politique n'apparaît donc pas comme fondamentalement autonome ni de l'espace des mouvements sociaux ni du champ syndical (Bérout, 2015) puisque ces trois espaces se croisent, notamment dans le travail de production de normes juridiques. Si on peut en conclure à une certaine ouverture du champ politique, cet accès de (certain.es) livreur.ses aux espaces de décision européens peut aussi témoigner de l'institutionnalisation progressive de leurs luttes. Cependant, en servant de simples « témoins » et sans réellement participer à produire l'action publique puisqu'ils ne sont pas inclus.es dans le processus de rédaction de la proposition de directive, les livreur.ses mobilisé.es ne sont pas pris dans des mécanismes de « domestication » liés aux « militantismes institutionnels » (Politix, 2005).

I.2.2.3. Des enjeux européens au service d'enjeux nationaux ; des jurisprudences nationales au service de la législation européenne : un double jeu d'échelle dans la lutte juridique

Ces liens sont perpétués par les élu.es de la France insoumise hors des arènes parlementaires. Elles³⁵⁷ sont présentes à la majorité des rassemblements ou manifestations de livreur.ses en France pour afficher un soutien et annoncer les avancées législatives, au niveau national ou européen. Le 26 janvier 2021, alors que les confinements et couvre-feux s'enchaînent, Leïla Chaïbi organise un webinaire en ligne intitulé « Travailleurs des plateformes numériques - Quelles solutions législatives nationales et européennes ? » qui est co-animé avec Arnaud présent pour le Collectif national des livreurs de la CGT et Barbara Gomes, en tant que docteur en droit spécialiste des plateformes qui présente alors le projet de directive proposé en commission des affaires sociales par la députée européenne. Ces liens permettent également d'organiser des mobilisations pour « faire pression » auprès des élu.es européen.nes, cette pratique d'« euro-manifestation » étant d'ailleurs rarement mobilisée par les syndicalistes européens (Louis, 2021). En plus des Assemblées organisées en 2019 et 2022 avant le forum, plusieurs manifestations sont organisées, par les parlementaires et les représentants syndicaux qui ont noué de véritables liens de confiance avec ces dernier.es, durant les temps forts des négociations. Après suggestion de Leïla Chaïbi lors de l'Assemblée européenne des livreur.ses et chauffeur.ses du 7 septembre 2022, une manifestation est organisée le 7 décembre suivant devant le Parlement européen, la veille de la discussion du texte en Conseil des ministres.

Si les livreur.ses sont présent.es, cette initiative, comme d'autres, est davantage suivie par les VTC et taxis, davantage mobilisables et structurés syndicalement (Abdelnour, Bernard, 2019). Par ailleurs, en Belgique, les taxis traversent un conflit lié au « plan Taxi » depuis 2014, qui est alors porté au contentieux juridique ; la participation à des mobilisations devant le Parlement bruxellois est l'occasion pour eux de porter leurs revendications propres (Dufresne, Bauraind, 2022). Au niveau européen, la directive européenne sur les plateformes est soutenue par des décisions législatives favorables à la requalification salariale dans plusieurs pays. En Espagne, la loi « *Riders* », entrée en vigueur en août 2021, reconnaît aux livreur.ses de plateformes le statut de salarié.es. Elle fait suite à une décision de la Cour suprême établissant

³⁵⁷ Il s'agit majoritairement de femmes ; Danielle Simonnet conseillère de Paris et députée de la 15^{ème} circonscription de Paris depuis 2022 et Leïla Chaïbi étant les principales « figures » que j'ai pu croiser sur mes différents terrains.

l'activité salariée des livreurs qui permet à l'État de récupérer des cotisations sociales non versées. Mais surtout, cette loi est le fruit d'un important travail de pression de la part des collectifs et syndicats de livreur.ses (UGT³⁵⁸, CCOO³⁵⁹ et CNT³⁶⁰, le mouvement des collectifs *Riders x Derechos*), certain.es également coopérateur.ices de *Mensakas* (Guichoux, 2024), auprès de la ministre du Travail, Yolanda Diaz, (de la gauche alternative *Unidas Podemos*) nommée dans le gouvernement de coalition du socialiste Pedro Sánchez. On voit bien là comment la structure des opportunités politiques, par l'arrivée de la gauche au pouvoir, a permis d'obtenir des avancées législatives allant dans le sens des revendications militantes ; le travail de « lobbying » ne suffit pas en soi à produire des retombées favorables aux travailleur.ses. Suite à cette loi, Deliveroo choisit de quitter l'Espagne. Loin de considérer que cette loi répond complètement à leurs aspirations, les militant.es regrettent initialement que cette loi soit seulement restreinte aux livreur.ses (Dufresne, 2022). Cependant, après le départ de Deliveroo d'Espagne, ils et elles dénoncent, au Parlement européen, le contournement de la loi par les plateformes³⁶¹.

I.2.2.4. Un processus de cadrage visant à dénoncer les lobbys en France et en Europe

Pour soutenir la directive, les militant.es sont mobilisé.es dans des campagnes de communication publiées sur les réseaux sociaux de Leïla Chaïbi dont l'objectif est de dénoncer les blocages de la part des plateformes et de leurs lobbyistes au sein des instances européennes.

Une campagne intitulée « *Don't let Uber make the law* » est lancée par la gauche européenne au parlement européen pour soutenir la directive. Un registre militant « gamifié » se retrouve dans des actions de visibilité fortement individualisées et ludiques. Anthony va, par exemple, offrir un bouquet à Nicolas Schmitt – commissaire européen chargé de l'emploi – déguisé en Pikachu³⁶² la veille de sa présentation de la directive. Ce déguisement avait été

³⁵⁸ *Unión General de Trabajadores*.

³⁵⁹ *Confederación Sindical de Comisiones Obreras*.

³⁶⁰ *Confederación Nacional del Trabajo*.

³⁶¹ Notes d'observation, prise de parole de Nuria, porte-parole de Riders x Derechos de Barcelone, le 7 septembre 2022 lors du Forum des alternatives à l'ubérisation.

³⁶² La photo de Anthony et du bouquet est relayé sur le compte X de la députée. @leilachaibi. 2021. « Attendrir le coeur des puissants" 🌺 Avec Pikachu, livreur à 2 roues 🛵, venu offrir un bouquet au commissaire @NicolasSchmitEU qui présentera jeudi sa directive sur les travailleurs des plateformes et devrait inclure la

préalablement utilisé lors d'une « chasse aux lobbyistes d'Uber », où Anthony et Leïla Chaibi singeaient la chasse aux Pokemon, jeu alors très populaire, dans les couloirs du Parlement. Farid, secrétaire du syndicat des VTC INV-Force Ouvrière, et Inès, livreuse de Mulhouse proche du CLAP, s'invitent également, le 20 octobre 2022, dans une réunion précédant des séances de négociation de la directive où des lobbyistes de plateformes comme Uber, Bolt et Deliveroo en tête et des eurodéputés se rencontrent. Interrompant la séance, ils offrent aux élus présents une barquette de carottes râpées en leur lançant « *vous décidez de notre avenir et on n'est pas présents, vous nous carottez !* »³⁶³.

Anthony participe également, aux côtés de militant.es espagnol, autrichien, italien et belge, à un nouveau « tour » intitulé « La grande livraison » qui est parti cette fois-ci de Paris à destination de Bruxelles. Lors d'étapes à Beauvais, Amiens et Lille, les livreurs sont accueillis par des militant.es syndicaux.ales et des élu.es de la France Insoumise, l'objectif de ce tour étant de soutenir la directive de plateformes. Il s'achève par une manifestation avec les livreurs et les chauffeurs VTC le 9 novembre 2023. Là encore, l'intervention politique à une échelle européenne visant à produire des normes contribuant au « droit social » favorable aux travailleur.ses est soutenu par un ensemble d'initiatives diverses venues de militants « de terrain ». Quelques figures, dont on a vu dans le chapitre 3 qu'elles étaient les plus désajustées des modes traditionnels d'action syndicale, se distinguent et participent activement à la mise à l'agenda médiatique d'un processus législatif généralement peu documenté tant les institutions européennes apparaissent comme des lieux fermés et opaques. Cette hybridation des répertoires d'action juridiques et « gamifiés » illustre la manière dont des acteur.ices divers.es se saisissent d'une cause, avec les ressources à disposition. Ces descriptions d'actions militantes illustrent la manière dont se déroule le processus de cadrage (médiatique notamment) – compris comme la construction, à partir de perceptions d'injustice, d'un sens donné à l'action collective (Benford, Snow, 2000) – qui s'est configuré autour de la dénonciation du « lobbying » de la

présomption de salariat. Le bouquet final? » X (formerly Twitter). <https://x.com/leilachaibi/status/1468283839101521931> (2 octobre 2025).

³⁶³ AFP. 2022b. « Le sabotage Made in France d'une directive européenne sur les droits des travailleurs ubérisés ». *L'Humanité*. <https://www.humanite.fr/social-et-economie/uber/le-sabotage-made-in-france-dune-directive-europeenne-sur-les-droits-des-travailleurs-uberises> (18 août 2025).

part des plateformes à l'encontre des élu.es européen.nes, et donc d'une attaque faite à la démocratie.

Ce cadrage est renforcé par l'actualité : l'éclatement des « Uber files » met à l'agenda, en France et au niveau de l'Union européenne, la question du lobbying exercé par Uber sur les élu.es afin d'adapter la législation à son modèle économique. Révélé par des journalistes du *Monde* à l'aide de documents internes à la plateforme, cette « affaire » montre comment Emmanuel Macron, alors ministre français de l'Économie, a rencontré le fondateur et PDG de l'entreprise, le directeur Europe de l'Ouest aujourd'hui chargé d'Uber Eats, le vice-président et le lobbyiste en chef pour la zone Europe d'Uber en 2014, juste après le vote de la loi Thévenoud réglementant la profession de VTC et interdisant le service « UberPop ». Très favorable à la plateforme, dont le modèle souple permettrait aux jeunes de banlieue de ne plus « vendre de la drogue à Stains »³⁶⁴, Emmanuel Macron suggère aux lobbyistes d'Uber de transmettre des amendements « clé en main » à des parlementaires amis, intervient contre des décrets préfectoraux défavorables et participe à de nombreuses rencontres avec des représentants de l'entreprise³⁶⁵. Damien Leloup, l'auteur de l'article du Monde, est invité au Forum des alternatives à l'ubérisation de 2022 pour présenter son enquête au Parlement européen et au niveau local, Danielle Simonnet s'empare de l'affaire pour mener une commission d'enquête sur les Uber files, à laquelle participent Fabrice, Yann, Barbara Gomes, Pascal Salvodelli, des représentant.es syndicaux.ales de taxis et VTC et de nombreux.ses chercheur.ses sur le sujet. Le rapport de cette commission est déposé le 11 juillet 2023³⁶⁶.

S'il ne mène *a priori* pas à des décisions législatives ou judiciaires, il permet d'alimenter la mobilisation autour de la cause de l'« ubérisation » et de fédérer divers acteurs dénonçant le parti pris voire la « corruption » des différents gouvernements français dans leur défense de ce modèle économique. Cela alimente également la critique contre la prise de position, le 16 février 2024, lors du comité des représentants permanents du Conseil de l'Union européenne

³⁶⁴ [Extrait] Emmanuel Macron et les chauffeurs Uber. 2016. <https://www.youtube.com/watch?v=2ZWZF0jRslk> (8 août 2025).

³⁶⁵ Leloup, Damien. 2022a. « « Uber Files » : révélations sur le deal secret entre Uber et Emmanuel Macron à Bercy ». *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/pixels/article/2022/07/10/uber-files-revelations-sur-le-deal-secret-entre-uber-et-macron-a-bercy_6134202_4408996.html (14 septembre 2025).

³⁶⁶ Voir le rapport complet : « Rapport, n° 1521 - 16e législature - Assemblée nationale ». https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/rapports/ceuberfil/116b1521_rapport-enquete# (20 août 2025).

(UE), de la France qui, aux côtés de l'Estonie, de l'Allemagne et de la Grèce, s'abstient sur la proposition de directive, ce qui empêche l'adoption du texte en l'état. La France – et donc ses dirigeants – est perçue alors comme particulièrement « pro-plateformes », ce que les révélations d'Uber files corroborent. Il semblerait que le refus des autres pays soit davantage dû à un système des relations professionnelles valorisant particulièrement le « dialogue social » où les syndicats sont inclus dans la co-détermination des politiques sociales et salariales, même si ce modèle paraît affaibli (Kahmann, 2019).

L'adoption d'une législation au niveau européen affaiblirait le poids de ces « partenaires sociaux » dans le processus législatif. Alors que la directive devait obliger les États membres à créer une présomption légale et réfutable de salariat, la première version propose une liste de 5 critères- ce qui vide déjà la directive de sa substance – les représentants français du comité des représentants permanents du Conseil de l'Union européenne (UE) chargés de préparer les travaux du conseil la rejettent. La seconde version, elle aussi rejetée, supposait une présomption mais laisse cette fois-ci aux États une marge de manœuvre pour la définir au niveau national. Le rejet est expliqué par le gouvernement français qui dit préférer « un modèle social fondé sur l'indépendance, avec des droits renforcés »³⁶⁷.

Le 22 février 2024, des militant.es et élu.es européennes manifestent dans le Parlement bruxellois et remettent symboliquement un « badge de lobbyiste » géant à l'effigie d'Emmanuel Macron après le rejet de la directive sur laquelle ils et elles travaillent depuis cinq ans. La contestation se reconfigure en mobilisant le registre de la corruption des élu.es qui défendraient des intérêts privés, à savoir ceux des plateformes. La contestation se déporte des plateformes pour viser les élu.es qui les soutiennent. L'inscription de la mobilisation à une échelle européenne favorise ce registre du « lobbying » plus rarement mobilisé à l'échelle nationale où ce sont plutôt les plateformes que les élu.es qui sont visé.es par les revendications syndicales. On peut nuancer cette affirmation cependant : en France, les Uber files ont permis que ce cadrage autour de la corruption soit remobilisé localement.

³⁶⁷ Thomas, Jules. 2024. « La directive européenne sur les travailleurs des plates-formes définitivement bloquée, notamment par la France ». *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/economie/article/2024/02/16/la-directive-europeenne-sur-les-travailleurs-des-plates-formes-definitivement-bloquee-notamment-par-la-france_6216976_3234.html (13 avril 2025).

L'adoption de la directive, largement allégée de son contenu, est décrite par le CLAP sur ses réseaux sociaux comme une déception : la transposition sous deux ans au sein des États membres, alors que le Nouveau Front Populaire n'a pas pu accéder au gouvernement et se retrouve en minorité au parlement, n'assure aucun optimisme pour l'application de la directive. Alors qu'elle a été pendant de nombreuses années mobilisée dans le discours des militant.es comme un débouché à leurs mobilisations, cette directive n'offre pas de changement pour les travailleur.ses. Yann m'assure toutefois en entretien que la confédération CGT est mobilisée en interne pour influencer sur sa traduction dans le droit français, car il s'agit d'un enjeu important pour les travailleur.ses, alors même que les responsables de la CGT (livreurs et transport) ont été maintenu.es à l'écart de la mobilisation publique autour de la directive³⁶⁸. Pascal Salvodelli a également déposé le 19 avril 2024 une proposition de résolution visant l'application en droit français de la directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes numériques³⁶⁹. Cette proposition ne semble pas obtenir de soutien de la part de militant.es de plateformes, et elle est rejetée au Sénat en première lecture le 19 avril 2025.

I.2.2.5. L'internationalisation comme ressource : une mobilisation située du registre de l'expertise

Alors que mon propos s'était jusqu'à présent largement porté sur les mobilisations (para)syndicales, sur le recours à la grève ou sur des actions juridiques liées à des identités spécifiques (travailleurs sans-papiers ; femmes et personnes LGBT+), je souhaite ici montrer comment l'internationalisation des enjeux professionnels permet d'adopter un autre point de vue sur les mobilisations. En effet, tant dans le jeu vidéo que dans la livraison, l'échelon

³⁶⁸ Lorsque je le questionne, en septembre 2020, sur l'absence de la CGT à Bruxelles lors des événements organisés autour de la directive, il me répond qu'il n'était pas contre le fait d'y aller mais que « dans un événement politique, quand il sent qu'il n'a pas l'ascendant face au politique, qu'ils sont à la traîne, il n'y va pas. ». Brice, un militant de la CGT des livreurs à Toulouse, présent au forum de 2022, m'avait pourtant fait part d'une opposition de Yann à la participation de la CGT, qui s'était traduite par un vote qu'il avait organisé en interne de la CGT des livreurs à deux roues pour refuser leur présence. Yann me confie en entretien, sans revenir sur ce vote interne, qu'il est méfiant d'initiatives « politiques » et privilégie des cadres syndicaux d'action.

³⁶⁹ Proposition de résolution tendant à l'application en droit français de la directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes numériques, Texte n° 548 rectifié (2023-2024). <https://www.senat.fr/leg/ppr23-548.html>.

supranational permet de renforcer les ressources à disposition et de « multiplier les coups » à différentes échelles.

L'action transnationale reste fortement liée à des enjeux locaux ; créer des syndicats nationaux pour le jeu vidéo, coordonner des actions et changer la législation nationale pour les livreur.ses. En effet, on ne peut « isoler les stratégies internationales de leur contexte national, en les inscrivant dans des catégories à prétentions universelles [...]. Car cette approche se borne à souligner le caractère international des opérateurs, en négligeant les ressources et les choix stratégiques qu'ils doivent aux positions qu'ils occupent dans leur champ national » (Dezalay, Garth, 2002 : 33 in Siméant-Germanos, 2010). La croyance réelle dans le fait que les enjeux sont « internationaux » n'est pas à minorer. Il ne s'agit pas pour les militant.es de jouer cyniquement de jeux d'échelles. En tant que chercheur.ses, on doit prendre en compte le sens que les acteur.ices donnent à leur action et croire que les militant.es voient dans l'échelon international les lieux de décision sur lesquels agir. Je souhaite citer ici Johanna Siméant-Germanos, qui écrivait que :

« Dans ces processus de transnationalisation, États et organisations internationales sont à la fois des cibles, des cadres structurants, des points focaux et des facilitateurs de la protestation. Keck et Sikkink [1998] évoquent la stratégie « boomerang » des activistes qui s'appuient sur des organisations internationales et des ONG afin de faire pression, en les contournant, sur les gouvernements nationaux sourds à leurs revendications »
« Comment s'étonner, parallèlement, que les formes les plus abouties de coordination des mouvements sociaux transnationaux se déroulent dans des entités politiques connaissant des processus d'intégration, à l'instar de l'Union européenne ? La perception qu'une partie de la décision politique est passée à un niveau supérieur peut motiver les syndicats, les ONG, et d'autres acteurs encore, à des formes d'action coordonnées. » (Siméant-Germanos, 2010 : 136)

Pourtant, ce recours aux arènes internationales n'est pas uniforme. Il est moindre dans le jeu vidéo que dans la livraison. En effet, si, dans le jeu vidéo, la coordination internationale s'éprouve à l'échelle sectorielle, la lutte dans le secteur de la livraison dépasse largement ces frontières. La lutte transnationale des coursier.es rejoint celle, plus large, des « travailleur.ses de plateforme » – terme que j'ai utilisé *a priori* de manière interchangeable avec celui de « livreur.ses » mais qui reflète en réalité les choix sémantiques des acteur.ices – ou de la lutte

contre « l'ubérisation ». À l'image de ces plateformes hybrides (à la fois entreprises et marchés), c'est une lutte contre un système économique et un modèle social qui se déploie, avec l'immixtion d'acteur.ices extérieur.es au monde professionnel. Intervenant dans différentes arènes – politiques, juridiques, législatives, professionnelles – ces différent.es participant.es à « l'espace de la cause des livreur.ses » (voire de l'ensemble des travailleur.ses ubérisé.es) participent à délimiter le champ et à cadrer les mobilisations.

La constitution de ce nouvel espace hors des frontières strictes du lieu de travail illustre la manière dont les participant.es aux mobilisations façonnent les modes d'action : l'intervention de *cause lawyer* participe à juridiciser et à judiciariser le répertoire d'action collective. L'extension de l'espace de mobilisation à ces « nouveaux.elles venu.es » - en réalité impliqués très tôt dans les luttes puisque les premiers contentieux sont portés dès 2017 – confirme les apports d'un ensemble de travaux concluant à la légitimité croissante au sein des mouvements sociaux du registre de l'« expertise », voire de la « contre-expertise », face au pouvoir politique (Collovald, 2002).

On retrouve une dynamique similaire à celle observée dans les années 1990 lorsqu'une vague d'engagement autour des groupes à faibles ressources politiques avait rendu central ce concept de la « contre-expertise » avec des soutiens politiques, syndicaux et associatifs (Mouchard, 2020). Dans ce type de mobilisation, parmi la mobilisation de savoirs experts, le droit occupe une place spécifiquement importante par son effectivité (Idem). A la fin des années 1990, avec le développement de l'alter-mondialisme, on assiste à la structuration de réseaux organisationnels transnationaux, comme ATTAC, qui voient la contre-expertise se déployer sur différents territoires, du transnational au local. Pour Daniel Mouchard, la publicisation de ces mouvements était alors facilitée par le développement des technologies de communication. Aujourd'hui, l'implication de réseaux comme ReAct ou GRESEA, l'intervention de *cause lawyer* et d'universitaires mobilisant le droit à différentes échelles au nom de travailleur.ses peu dotés.es en ressources et l'usage des réseaux sociaux à des fins de publicisation, semblent confirmer un renouveau, autour de la cause de « l'ubérisation », du cycle de protestation de la fin des années 1990. Cette mobilisation de savoirs experts amène à envisager les formes de « proximités conflictuelles » entre institutions et individus protestataires (Mouchard, 2020) ; on peut en effet considérer que cette transnationalisation et cette juridicisation du répertoire d'action a participé à l'institutionnalisation des mouvements de livreur.ses dans leur interaction

avec le pouvoir politique. Cette dynamique est cependant circonscrite et circonstanciée et on peut le comprendre en prenant en compte deux éléments de contextualisation.

Tout d'abord, le caractère dominé de militant.es jeunes et/ou peu doté.es en capital militant explique ce recours à l'expertise provenant d'acteur.ices extérieur.es à leur groupe social et professionnel. En ce sens, il n'est pas étonnant que ce soient principalement les militants du CLAP ou les plus « atypiques » de la CGT qui s'impliquent le plus dans des initiatives mobilisant des soutiens extérieurs. L'arrivée de figures « expertes » peut être perçue à la fois comme une ressource et comme une manière de légitimer leurs luttes, tout en leur donnant accès à des sphères institutionnelles auxquelles ils n'auraient jamais envisagé de recourir.

Ensuite, l'absence de perspectives de victoires après des mois voire des années de manifestations, de grèves, d'audits, infructueux, et du refus des plateformes d'instituer un dialogue social peut pousser à investir d'autres sphères. Sans supposer que les répertoires d'action et les échelles d'intervention seraient des vases communicants, on considère que ces actions se complètent. Les « réseaux européens » (Wagner, 2004) qui se créent permettent surtout à des militants de même nationalité de multiplier les échelles d'intervention, du fait d'une forte labilité des systèmes de représentation grâce à des intermédiaires faisant le pont entre ces différents niveaux d'intervention. Concernant le développement de potentiels rapports de « proximités conflictuelles », le rapport à l'État, sollicité pour légiférer, semble ambivalent, « entre opposition à l'État-adversaire et collaboration avec l'État-interlocuteur » (Sommier, 2001 : 92).

Je souhaite ensuite rappeler un élément afin de contextualiser les conditions dans lesquelles ces constats sont produits. Parmi ces acteur.ices, les chercheur.ses occupent une place non négligeable. Il me paraît important, à cet égard, de spécifier que mon enquête de terrain est tributaire de la visibilité dont se dotent les différentes initiatives européennes. Les initiatives fortement médiatisées et diffusées, dont des comptes-rendus ont été publiés en ligne ou dans des revues universitaires, et qui sont ouvertes aux chercheur.ses ont pu être observées et décrites ici. Elles sont visibles en tant que coordinations spécifiquement dédiées aux livreur.ses ou aux travailleur.ses de plateformes. Ce qui tend à invisibiliser des initiatives internes aux organisations, inscrites dans des canaux plus larges.

La participation de militant.es livreur.ses de la CGT à l'ITF Global (Fédération internationale des ouvriers du transport) ou à la CES (Confédération européenne des syndicats) notamment lors des sessions du projet Platfor(u)m dédié aux travailleur.ses de plateforme auxquels des livreur.ses français.es ont participé, passe sous les radars des chercheur.ses, car ces participations ne sont pas rendues publiques. En cela, les chercheur.ses font partie intégrante de « l'espace de la cause des livreur.ses » qu'ils participent à constituer. En visibilisant certaines initiatives, jugées novatrices ou centrées sur la représentation du groupe spécifique (« travailleur.ses de plateformes » ou « livreur.ses »), les chercheur.ses participent à légitimer certain.es acteur.ices et certaines pratiques les plus « spectaculaires ».

Si j'en fais partie, et que les logiques propres au terrain ne m'ont pas permis d'observer au-delà de ce qui m'a été permis de voir par les acteur.ices eux et elles-mêmes, j'ai tout de même souhaité prendre du recul en comparant à d'autres travaux pour définir la manière dont s'est construit, avec et par nous, cet « espace de la cause des livreur.ses ».

Dans un second temps, je propose d'expliquer cette multiplication d'échelles d'intervention par les ressources institutionnelles auxquelles les militant.es ont accès en abordant un autre aspect des processus d'institutionnalisation des luttes de ces secteurs : celui des relations professionnelles. En étudiant la manière dont se sont construits, de manière très différente, les systèmes des relations professionnelles dans le secteur de la livraison et du jeu vidéo, je tenterai d'expliquer les contraintes et les opportunités qui déterminent l'accès à la représentation syndicale dans ces secteurs.

II. Une institutionnalisation dépendante d'accès différencié aux ressources institutionnelles ; agir dans ou hors des entreprises ?

« On n'a pas le droit à la représentation syndicale dans le milieu donc je dirais, quand on fait des grèves, et on n'a pas de droit syndical donc en gros le seul moyen de pression pour le moment il est médiatique. »³⁷⁰

³⁷⁰ Entretien avec Arnaud, secrétaire général du SCVG-CGT et salarié de Coursiers bordelais, 30 ans, Bordeaux, le 11/04/2019.

Arnaud explicite ici ce qui transparaît de manière plus ou moins visible dans les exemples mobilisés jusqu'ici. En réponse à l'absence de représentation syndicale, il cite le recours aux médias ; en effet, si j'ai cité beaucoup de tweets, de postes sur les réseaux sociaux ou d'articles de presse, c'est parce que le recours aux outils médiatiques est une « arme » (Contamin, 2009) à disposition des livreurs faute d'arènes de négociation. Au-delà du recours aux médias, ce que cette citation sous-tend c'est surtout que les militant.es adaptent leur répertoire d'action en fonction des contraintes qui s'imposent à eux. Parmi ces contraintes : l'absence d'un droit à la représentation syndicale. On a vu en effet dans le Chapitre 1 que la juridiction autour des travailleur.ses de plateforme en France reconnaissait la possibilité de se syndiquer sans accorder un véritable droit syndical.

On a également montré dans la première partie de ce chapitre que le recours à l'international est inégal entre les deux secteurs car les livreur.ses, à la différence des travailleur.ses du jeu vidéo, ne peuvent pas s'appuyer sur les institutions nationales liées au salariat. Je souhaite à présent nuancer ce constat puisque j'ai pu constater que l'appui des travailleur.ses du jeu vidéo sur les institutions liées au salariat ne va pas de soi car ils doivent lutter pour qu'elles soient reconnues par les employeur.ses. De plus, un processus d'institutionnalisation croissante des relations professionnelles est à l'œuvre depuis quelques années pour organiser la représentation des livreur.ses de plateforme à l'échelle nationale. Cependant, l'instance *ad hoc* mise en place participe à entériner un statut à l'écart du salariat.

Dans un premier temps, je souhaite décrire le combat des travailleur.ses du jeu vidéo pour imposer la mise en place d'instances représentatives et pour que le patronat « joue le jeu » des relations professionnelles. La possibilité de s'appuyer sur un droit salarial existant les poussent à privilégier un mode d'action centré sur les institutions représentatives du salariat à l'échelle locale (2.1).

Du côté de la livraison, on verra que si des avancées ont été obtenues en termes de représentation, celle-ci reste largement subordonnée aux plateformes et que les relations professionnelles mises en place sont largement inachevées. Si elles permettent à des organisations syndicales « traditionnelles » de se conforter dans le champ, ces instances tendent à court-circuiter la représentation syndicale (2.2.).

Dans le cadre du questionnement général de cette thèse, on peut considérer que si les luttes au travail témoignent de processus de mobilisation assez similaires, l'institutionnalisation

des deux secteurs conduit à distinguer deux processus contradictoires puisque dans un cas, l'institutionnalisation des relations professionnelles soutient le développement syndical tandis que l'autre, elle affaiblit la représentation syndicale en la consacrant.

II.1. *Fight the boss* : un investissement conflictuel des instances représentatives du personnel

Si on a vu que les syndicalistes du jeu vidéo interrogé.es ont à cœur de développer une action transnationale, le périmètre d'action syndicale reste principalement tourné autour d'un répertoire classique, située à l'échelon national et centrée sur la participation aux instances représentatives du personnel. En effet, les salarié.es du jeu vidéo, contrairement aux liveur.ses, ont la possibilité de mobiliser un stock de ressources juridiques situées à l'échelle nationale, qui est celle où se construisent les relations professionnelles (Bevord, Jobert, 2008) et même à un niveau inférieur : celui des entreprises où les instances représentatives du personnel sont mises en place.

La sociologie des relations professionnelles observe une tendance à l'augmentation des négociations et à l'institutionnalisation du « dialogue social » qui seraient le résultat de la délégation par l'État de ses fonctions d'encadrement du rapport salarial aux entreprises (Giraud, Signoretto, 2023). Pourtant, on constate que, dans le jeu vidéo, c'est moins le dialogue social en entreprise que valorisent les pouvoirs publics qu'un dialogue direct entre l'État et le patronat, dont les salarié.es sont absent.es (2.1.1). Au contraire, les salarié.es doivent imposer l'application des règles de représentation. La conquête des IRP est donc un préalable à la syndicalisation, qu'elle accompagne. Un retour sur l'historique de la grève « fondatrice » du STJV chez Eugen systems, que j'avais jusqu'ici laissé de côté, permet d'éclairer la manière dont la représentation a été un enjeu de luttes, structurante dans l'apprentissage du répertoire syndical (2.1.2.). Malgré la récente syndicalisation du secteur et de nombreuses entraves à l'application du droit syndical de la part du patronat, on n'observe pas une dynamique de domestication des IRP, comme cela est le cas dans d'autres secteurs (Alfandari, Chamarre, Giraud, Haute, 2023). Au STJV comme à Solidaires, les IRP sont investies de manière offensive (Berthonneau, 2020a) en envisageant les instances de négociation comme des arènes de l'opposition de classe. Cette conception « classiste » de l'action syndicale (Giraud, 2024), qui s'explique par les carrières d'engagement des membres et par le vécu précoce de conflits,

articule les pratiques de négociation avec le recours à l'action gréviste ; la formation syndicale est alors l'occasion de transmettre un « usage anarchiste des IRP » (2.1.3.)

II.1.1. Un patronat soucieux de maintenir un dialogue auprès des pouvoirs publics ; un diptyque des relations professionnelles

Le jeu vidéo a longtemps été un secteur professionnel uniquement représenté par un patronat réuni au sein de deux structures : le Syndicat National du Jeu Vidéo (SNJV) et le SELL (Syndicat des Éditeurs de Logiciels de Loisirs). J'ai déjà mentionné brièvement dans le chapitre introductif de cette thèse, il s'agit d'un patronat particulièrement intéressé par la formulation de propositions législatives dont l'objectif est de flexibiliser le droit du travail. En face, on retrouve des législateur.ices désireux.ses de soutenir le développement économique du secteur à l'aide de dispositifs de soutien comme le Crédit d'impôt du jeu vidéo (CIJV) ou le financement d'écoles publiques spécialisées (dont le développement reste largement en dessous des formations privées) (Lalu, 2022) (voir Chapitre 1). Comment expliquer cette « coproduction de l'offre politique » entre patronat et représentant.es politiques (Courty, Gervais, 2019) ?

Faute d'avoir pu mener une enquête spécifiquement dédiée à la composition du patronat du jeu vidéo (et la littérature académique à ce sujet est inexistante), j'ai pu émettre quelques hypothèses sur cette inclination pour le « lobbying » auprès d'élus.es.

Tout d'abord, il me semble que certains profils de patrons³⁷¹ se distinguent : celui de Julien Villedieu par exemple. Fondateur du SNJV en 2008 qu'il préside pendant une quinzaine d'années, ce juriste de formation (en droits des affaires) est l'un des rares membres du SNJV à n'avoir jamais travaillé dans un studio de jeux vidéo. Spécialisé en droit des réseaux informatiques et ancien consultant juridique autour du numérique, il évolue dans l'ensemble des sphères entourant le jeu vidéo. Il travaille pour une association de professionnels du secteur des TIC³⁷² et des loisirs numériques lyonnaise avec laquelle il participe au développement d'une

³⁷¹ Je choisis d'utiliser le terme « patrons » au masculin afin de ne pas reproduire une double invisibilisation des femmes et minorités de genre en sous-entendant qu'elles seraient présentes dans ce milieu très largement masculin ; les logiques sociales propres au patronat ne me semblent pas « mixtes » et nécessitent donc de ne pas invisibiliser la domination masculine qui la constitue.

³⁷² Technologies de l'information et de la communication.

école de *game design*, organise des conférences sur le jeu vidéo avant de travailler exclusivement pour le SNJV.

Cette extériorité au milieu de travail est rare : sa successeuse à la tête du syndicat patronal, Anne Dévouassoux, diplômée en science et techniques de l’audiovisuel a fait toute sa carrière au sein de l’industrie du jeu vidéo, a cofondé le studio de jeux vidéo Quantic Dream et après avoir été directrice de production chez Kylotonn et elle est à présent directrice opérationnelle du studio Spiders. La plupart des patrons du jeu vidéo ont participé à créer le premier jeu de l’entreprise qu’ils ont fondée (comme Anthony Roux dit « ToT », PDG d’Ankama) et continuent souvent à diriger la production technique ou artistique des jeux (comme David Cage, PDG de Quantic Dream ou Cédric Le Dressay, directeur artistique et PDG d’Eugen systems). On peut d’ailleurs supposer que leur impression de proximité avec les travailleur.ses et leur trajectoire de producteur.ice de jeux vidéo ayant suivi un parcours « entrepreneurial » réussi rapproche ces patrons de ceux des PME ou des fondateur.ices de *start-up*, ce qui explique les injonctions faites aux salarié.es à s’investir dans l’entreprise eu égard du droit du travail (Gros, 2016 ; Flécher, 2023). Le patron du leader français, Ubisoft, Yves Guillemot semble être une autre exception : diplômé d’une école de commerce spécialisée dans les PME, il hérite d’une entreprise familiale de produits agricoles et la convertit, avec ses quatre frères, en une entreprise d’informatique, de distribution puis de création de jeux vidéo. Il n’a jamais produit un jeu vidéo et son profil est celui d’un entrepreneur à la tête d’une dynastie familiale (il nomme d’ailleurs son fils pour « donner un nouveau souffle à l’entreprise » après une série de crises pour l’entreprise en 2025)³⁷³. Il est cependant peu investi auprès des pouvoirs publics en-dehors d’auditions auxquelles il a récemment été convié (voir infra) et n’a *a priori* pas eu de mandat au sein du SNJV ou du SELL, ce qui correspond bien à une gestion domestique des relations professionnelles.

L’engagement politique des patrons dans l’espace public est faible et ils se tiennent généralement éloignés des « compromissions partisans » voire entretiennent une forte distance à la politique, jugeant les élu.es incompétent.es (Offerlé, 2021). A cet égard, la trajectoire

³⁷³ Cocquempot, Nathan. 2025. « Ubisoft: Yves Guillemot nomme son fils à la tête d’un comité qui a 100 jours pour donner un “nouveau souffle” au groupe ». *BFMTV*. https://www.bfmtv.com/tech/gaming/ubisoft-yves-guillemot-nomme-son-fils-a-la-tete-d-un-comite-qui-a-100-jours-pour-donner-un-nouveau-souffle-au-groupe_AN-202505210325.html (1 octobre 2025).

particulière de Julien Villedieu fait exception puisque, tout en représentant les patrons en ne l'étant pas lui-même – il a été amené à fréquenter des milieux politiques.

Il est sollicité en 2008 par le socialiste Gérard Collomb, futur ministre d'Emmanuel Macron qui a auto-qualifié sa ville de « laboratoire du macronisme » (Bocquet, 2019), pour la rédaction de la partie numérique de son programme lorsqu'il était candidat à la mairie de Lyon. Son accession à la tête du SNJV l'amène à défendre une industrie méconnue auprès de responsables politiques, rôle qui s'apparente à celui des « professionnels de la défense d'intérêts » intervenant dans le champ politique que décrivent Guillaume Courty et Julie Gervais (2019). Il endosse volontiers ce rôle, il dit en interview : « "Je suis une sorte d'éponge entre deux mondes [...] le monde du jeu vidéo et le monde des pouvoirs publics." »³⁷⁴. Ce qui peut expliquer sa prise de position, au moment de l'adoption de la Loi Travail, dans laquelle il s'était félicité de l'introduction d'un CDI de chantier qui était l'une des principales revendications du secteur³⁷⁵. Cette disposition est défendue dès 2003 dans le rapport de Fabrice Fries « *Propositions pour développer l'industrie du jeu vidéo en France* » à l'attention du ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie. Elle apparaît de nouveau parmi les 10 propositions présentes dans le rapport d'information déposé par les sénateurs André Gattolin et Bruno Retailleau « *Jeux vidéo : une industrie culturelle innovante pour nos territoires* » le 18 septembre 2013³⁷⁶. Puisqu'il est difficile d'établir à l'avance la date de fin du projet, le rapport informe que, face à cette situation, « l'ensemble des directeurs de studios rencontrés ont fait part de la nécessité de créer des contrats de travail plus souples pour leur industrie, sur le modèle des contrats de chantier du secteur du bâtiment et des travaux publics.³⁷⁷ » Les rapporteurs soulignent eux-mêmes la congruence de ces constats avec le SNJV, car ils rappellent que le syndicat patronal avaient adressé aux candidats à l'élection présidentielle de 2012 *Dix mesures clés pour relever les défis industriels du jeu vidéo* dans lesquelles ils regrettent « l'absence de

³⁷⁴ William Audureau. 2013. « Qui est Julien Villedieu, le Arnaud Montebourg du jeu vidéo ? » <https://www.gamekult.com/actualite/qui-est-julien-villedieu-le-arnaud-montebourg-du-jeu-video-109119.html> (1 octobre 2025).

³⁷⁵ Turcev, Nicolas. 2017. « CDI de projet : la réforme Macron qui veut remettre en marche les dévs français ». *Gamekult*. <https://www.gamekult.com/actualite/cdi-de-projet-la-reforme-macron-qui-veut-remettre-en-marche-les-devs-francais-3050796615.html> (1 octobre 2025).

³⁷⁶ « Jeux vidéo : une industrie culturelle innovante pour nos territoires ». 2023. *Sénat*. <https://www.senat.fr/rap/r12-852/r12-852.html> (20 septembre 2025).

³⁷⁷ *Ibid* : 50.

régime collectif du travail adapté [qui] entraîne de fortes disparités de régime et provoque une réelle fragilité dans la relation salarié.e/employeur.se »³⁷⁸. Pour le syndicat, l'impossibilité de s'engager sur une durée indéterminée empêche les embauches et oblige à recourir à des contrats précaires. La solution recommandée par le SNJV est « la mise en place d'un contrat de travail adapté aux rythmes de production inhérents au marché du jeu vidéo et à la très forte tension sur les métiers clés ». Le rapport d'information adressé au groupe de travail interministériel qui était alors en place en 2013 finit par proposer « la création d'un contrat de travail ad hoc, adapté aux cycles de production tout en garantissant des droits protecteurs aux salariés. » (*Ibid*)

L'attention au milieu patronal que porte le Ministre de l'économie et du numérique de l'époque, Emmanuel Macron, peut expliquer sa défense du CDI de projet au moment du vote de la proposition de « Loi Travail ». Il use d'ailleurs de son titre de ministre du Numérique pour multiplier les entrevues et les visites vers des représentants de la « nouvelle économie » (Offerlé, 2019) ; pour Michel Offerlé, il a alors tenté « d'élargir les contours de la nébuleuse réformatrice patronale qu'il enrôle » pour « présenter une façade entrepreneuriale diversifiée » (Offerlé, 2019 : 83). Le futur président de la République a donc activement participé à construire des liens avec des dirigeant.es de la *tech* en tant que Ministre puis en tant que candidat à l'élection présidentielle, ce qui peut expliquer un contexte d'opportunités politiques pour les représentant.es du patronat de ces secteurs.

D'ailleurs, ce patronat peut compter sur les parlementaires pour défendre des positions anti-syndicales au sein de l'hémicycle. Durant la grève chez Eugen systems (voir Chapitre 4), Sébastien Leclerc, député LR du Calvados demande, lors d'une question au gouvernement le 6 mars 2018, de mettre fin à la « prise d'otage » d'Eugen systems. Il dénonce la « neuvième grève que connaît l'entreprise depuis le printemps 2016 », faisant en réalité référence aux grèves pour participation au mouvement interprofessionnel contre la Loi travail, qui ne sont pas des conflits dans l'entreprise. Également « il fait remarquer que les services de l'État ont récemment validé la création d'un syndicat des travailleurs du jeu vidéo (STJV), entité dont les membres dirigeants ont pour la plupart un lien, présent ou passé, avec l'entreprise Eugen Systems ». Or, pour lui, le STJV est davantage un « parti politique anarchiste »³⁷⁹ qu'un syndicat. On peut supposer que

³⁷⁸ *Ibid* : 51.

³⁷⁹ Question écrite n° 6124 - Grèves à répétition dans l'industrie du jeu vidéo: Audience before the Ministère du Travail, 15e Législature. <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/questions/QANR5L15QE6124>.

cette prise de position est également liée avec des liens particuliers entretenus par le patronat de l'entreprise et le député. En effet, Sébastien Leclerc est élu dans la même circonscription que Virginie Le Dressay, conseillère départementale du Calvados, compagne du PDG d'Eugen systems et supposée DRH de l'entreprise (voir Chapitre 4), ce qui fait soupçonner à un conflit d'intérêts dans les colonnes du Monde³⁸⁰.

La défense de l'industrie se structure progressivement au sein de l'hémicycle puisqu'en mars 2018, un groupe d'étude jeux vidéo se constitue à l'Assemblée nationale. Il est mené par Denis Masségli, député LREM de Maine-et-Loire aux côtés de Mounir Mahjoubi alors secrétaire d'État au numérique. Denis Masségli dit vouloir s'intéresser au jeu vidéo du fait de son intérêt personnel pour cette pratique ludique. Réagissant à l'annonce de la création du groupe de travail dans Le Monde³⁸¹, le STJV publie un communiqué regrettant que ce groupe de travail n'annonce pas s'intéresser aux conditions de travail et que Denis Masségli considère qu'il y a « plus d'offres que de demande » dans ce secteur³⁸². Lors de la soirée de lancement, le responsable du groupe intègre cette critique et annonce que l'objectif du groupe est d'enquêter sur les emplois et les conditions de travail, tout cela au nom de la compétitivité française³⁸³. Initialement composé d'élus de la majorité, le groupe est reconstitué lors de la nouvelle législature (la 16^{ème}), en mars 2023. Des membres de l'opposition le rejoignent, parmi eux, des élus du Rassemblement national et de la France Insoumise.

Ce groupe n'a cependant pas vocation à légiférer ; il ne débouchera sur aucune proposition de loi. En octobre 2022, lors d'une audition des syndicats devant la Commission de la culture, de l'éducation, de la communication et du sport au Sénat se plaçant dans la continuité

³⁸⁰ Audureau, William, et Jérémie Baruch. 2025. « Un député LR soupçonné de conflit d'intérêts après avoir critiqué une grève dans le jeu vidéo ». *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/pixels/article/2018/03/15/un-depute-lr-soupconne-de-conflit-d-interets-apres-avoir-critique-une-greve-dans-le-jeu-video_5271238_4408996.html (22 août 2025).

³⁸¹ Tréca-Durand, Yves. 2018. « Un député LRM prend les manettes d'un groupe d'études sur le jeu vidéo ». *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/pixels/article/2018/01/26/un-depute-lrm-prend-les-manettes-d-un-groupe-d-etudes-sur-le-jeu-video_5247459_4408996.html (22 août 2025).

³⁸² Le communiqué du STJV datant du 12/02/2018 : « L'Assemblée Nationale crée un groupe d'études sur le jeu vidéo ». 2018. *STJV*. <https://www.stjv.fr/2018/02/lassemblee-nationale-cree-un-groupe-detudes-sur-le-jeu-video/> (8 juin 2025).

³⁸³ Lamy, Corentin. 2018. « Le groupe d'études jeux vidéo à l'Assemblée veut se pencher sur les conditions de travail ». *Le Monde*. https://www.lemonde.fr/pixels/article/2018/03/07/le-groupe-d-etudes-jeux-video-a-l-assemblee-veut-se-pencher-sur-les-conditions-de-travail_5267195_4408996.html (22 août 2025).

du rapport de 2013, seul.es des représentant.es des syndicats patronaux sont auditionné.es³⁸⁴. La présidence de la commission s'inquiète des « grands mouvements capitalistiques » suite au rachat par Microsoft de l'éditeur américain Activision-Blizzard et de la « situation capitaliste d'Ubisoft qui a fait l'objet d'une série d'articles » cette semaine-là. Le jeu vidéo y est décrit comme « stratégique » et révélateur de « l'excellence française » par les sénateurs qui demandent aux représentants patronaux « ce qu'ils attendent des pouvoirs publics ».

Au-delà de connivences personnelles, ce discours d'élus entre en résonance avec celui formulé par le patronat du jeu vidéo. Cette convergence est à comprendre au regard des caractéristiques économiques propres au secteur. Tous les représentants patronaux soulignent la jeunesse du secteur, sa soumission à une très forte concurrence internationale face à laquelle ils et elles mettent en avant une forme de « patriotisme économique » visant à défendre une production française des jeux. Ses représentants adoptent cette posture patriotique même hors des sphères parlementaires tant elle fait partie de leur « prise de rôle ».

Par exemple, lors du *Videogame Economics Forum*, une convention sur le financement du jeu vidéo qui s'est tenue à Angoulême du 16 au 17 mai 2013, Julien Villedieu s'oppose au directeur américain de la société de jeux vidéo japonaise Capcom. Ce dernier a été critique de l'industrie française, Julien Villedieu affirme en retour que la France contient de formidables développeurs. Ces critiques portaient d'ailleurs sur le modèle social français : il singeait la fainéantise des français toujours en retard et en vacances³⁸⁵. On peut supposer que le caractère internationalisé du marché du jeu vidéo a un effet de cadrage amenant d'autant plus le patronat français à remettre en cause la supposée trop grande rigidité du Code du travail local. Les logiques d'engagement dans des organisations patronales qu'a décrit Michel Offerlé au sujet du « militantisme patronal » montrent également que cet engagement découle de la conviction de la nécessité de « défendre une cause » : celle de l'entreprise. On peut comprendre ainsi la

³⁸⁴ Secteur du jeu vidéo - Audition des syndicats: Audience before the Commission de la culture, de l'éducation, de la communication et du sport. https://videos.senat.fr/video.3025544_634661aab4c9a.secteur-du-jeu-video---audition-des-syndicats.

³⁸⁵ Zack Karlsson, le directeur du département digital de Capcom aurait dit : "Vous les Français ? Vous êtes à la bourre. Vous explosez le budget et vous êtes à la bourre. Et au mois d'août, vous n'existez plus. Chaque année au mois d'août, je suis en contact avec tous les studios aux quatre coins du monde, sauf vous. Vous êtes en vacances.". William Audureau. 2013. « Qui est Julien Villedieu, le Arnaud Montebourg du jeu vidéo ? » <https://www.gamekult.com/actualite/qui-est-julien-villedieu-le-arnaud-montebourg-du-jeu-video-109119.html> (1 octobre 2025).

volonté de défendre une « production made in France » : comme un devoir, celui de « militer pour la France » pour reprendre les termes de Laurence Parisot, ancienne dirigeante du MEDEF, que cite Michel Offerlé (2015).

C'est d'ailleurs au nom du maintien de la production en France face à ses concurrents internationaux que le patronat du jeu vidéo défend la flexibilité que permet le CDI de projet. Cette demande de flexibilité entre en résonnance avec les cadres interprétatifs d'élus et produit un « sens partagé » entre les acteurs impliqués dans la production d'une politique publique (Desage, Godard, 2005). L'approche discursive des politiques publiques a depuis longtemps montré que la capacité d'un problème à occuper l'agenda dépend de la capacité des acteurs « à le définir et à le porter en transformant des situations en problème public. Le travail discursif permet alors de problématiser des situations de même que de les politiser en observant quelles sont les conditions qui font d'elles un problème public » (Durnova, Zittoun, 2013 : 575). La formulation de la solution « flexibilité » face au problème public « concurrence internationale » est donc co-construite par le patronat et des élus de droite « convertis au néolibéralisme » (Denord, 2004) et ceux et celles de LREM réunis autour d'un programme néolibéral visant à « conserver ou drainer le capital (inter)national » (Cos, 2019 : 48). Cette flexibilisation du travail se fait au nom du maintien de l'emploi et du caractère innovant de l'industrie. Ce consensus autour de la nécessité de flexibiliser l'emploi rappelle le consensus qu'a décrit Sarah Abdelnour autour du régime d'auto-entrepreneur parmi les décideurs politiques, de droite comme de gauche. Le soutien à l'industrie et au marché de l'emploi du jeu vidéo semble également s'imposer comme « idéologie dominante » (Bourdieu, Boltanski, 2008) parmi les fractions de la classe dominante (patronat et parlementaires). Même si on verra dans les paragraphes suivants que les aides attribuées ont fini par faire l'objet d'un suivi par les parlementaires.

Cette intervention patronale auprès du champ politique répond en effet aussi à des logiques de subventionnement. Alors que l'engagement collectif de patrons est plutôt rare d'après les enquêtes de Michel Offerlé (2019, 2021), on suppose ici que cet engagement auprès des pouvoirs publics s'explique par de réelles difficultés économiques qui empêchent une autonomie du patronat. Du fait de forts coûts de production mais aussi d'exigences « d'innovation » technologique, les patrons du jeu vidéo s'en remettent à la puissance publique pour maintenir leur modèle économique à flot. Tout en reconnaissant des difficultés financières, ils et elles insistent sur le caractère « innovant » de l'industrie, sous des formes assez similaires

à celles du patronat des plateformes, avec une instance sur l'investissement financier dans les nouvelles technologies.

En réalité, le jeu vidéo est déjà largement subventionné. Le 5 mai 2025, la Commission d'enquête du Sénat sur l'utilisation des aides publiques aux grandes entreprises recevait Yves Guillemot, président-directeur général d'Ubisoft, accompagné de Marie-Sophie de Waubert, directrice générale des studios, et d'Emmanuel Martin, vice-président chargé des affaires corporatives. Yves Guillemot liste les aides publiques que reçoit l'entreprise : Crédit d'impôt jeu vidéo (CIJV) : 24,1 M€ ; Crédit d'impôt recherche : 3,6 M€ ; Autres crédits d'impôt (animation, mécénat, international) : 3,2 M€ ; Subvention région Nouvelle-Aquitaine : 600 k€ ; Allègements de charges sociales : près de 6 M€. Au total, Ubisoft a bénéficié de 38,4 millions d'euros d'aides publiques, une somme stable par rapport aux années précédentes. Le groupe n'a reçu aucune aide de l'Union européenne, mais a indiqué un complément de 300 000 € d'aides à l'apprentissage. Le Crédit d'impôt jeu vidéo, qui a été régulièrement menacé du fait de son coût, est défendu par l'ensemble du patronat français (et dans toutes les auditions que je viens de citer) pour les externalités positives qu'il serait supposé produire en termes d'emploi et d'innovations technologiques. Le compte-rendu de l'audition d'Yves Guillemot mentionne que « face aux remises en question du CIJV - notamment par l'Inspection générale des finances - Ubisoft appelle à une évaluation rigoureuse du dispositif avant toute réforme, soulignant son rôle central dans l'attractivité de la France face à la concurrence internationale, notamment du Canada, de Singapour ou prochainement de l'Allemagne. »³⁸⁶. Le jeu vidéo fait donc l'objet d'un intérêt des pouvoirs publics, à la fois comme « première industrie culturelle » en France, comme aiment à la rappeler les PDG des entreprises, mais aussi du fait de difficultés économiques que l'État semble s'engager à pallier.

Alors que le jeu vidéo a longtemps été absent des discours des candidats aux élections présidentielles³⁸⁷, en 2022, le SNJV et le SELL tentent de peser auprès des candidat.es à l'élection présidentielle en formulant quatre propositions pour « faire de la France le leader

³⁸⁶ *Ibid.*

³⁸⁷ Michael Ducouso. 2016. « Le jeu vidéo se cherche toujours un candidat pour 2017 ». *Gamekult*. <https://www.gamekult.com/actualite/le-jeu-video-se-cherche-toujours-un-candidat-pour-2017-171339.html> (1 octobre 2025).

européen du jeu vidéo en cinq ans »³⁸⁸. Ces propositions sont les suivantes : le jeu vidéo doit devenir une priorité industrielle ; faire de la France le pays le plus attractif au niveau mondial pour la création de jeux vidéo ; s'appuyer sur le plan France 2030 pour soutenir le secteur ; créer un parcours de formation au jeu vidéo, accessible à toutes et tous. Alors secrétaire d'État chargé du numérique, Cédric O apporte son soutien à ces propositions³⁸⁹ ; son ancien chef de cabinet avait été nommé délégué général du SELL deux ans plus tôt³⁹⁰. Sans supposer de liens directs, on observe des interpénétrations entre champ politique et champ patronal du jeu vidéo.

Cette action de « lobbying » s'ouvre progressivement aux travailleur·ses. Par exemple, le 12 mars 2025, la commission des affaires économiques et la commission des affaires culturelles de l'Assemblée nationale, présidées par deux députées du Nouveau Front Populaire (NFP), organisent une table ronde consacrée au secteur du jeu vidéo, en présence d'Anne Dévouassoux, présidente du Syndicat national du jeu vidéo (SNJV), de James Rebours, président du Syndicat des éditeurs de logiciels de loisirs (SELL), et de Vincent Villette, directeur financier et juridique du Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), accompagné par Pauline Augrain, directrice du numérique. Cette audition a pour objectif de comprendre la crise que traverse ce secteur lucratif, alors qu'une grève a traversé l'industrie un mois auparavant, avec l'organisation de la grève générale du 13 février initiée par le STJV (voir Chapitre 4). Cette fois-ci, les travailleur·ses sont entendu·es : dans son communiqué à ce sujet, le STJV précise que « *le STJV et Solidaire Informatique ont été reçus par les présidentes de commission avant l'audition, ce qui nous a permis de discuter de ce que les travailleur·ses du jeu vidéo vivent au quotidien, des causes structurelles et de gestion de la crise sociale en cours, de nos revendications et de la grève internationale du jeu vidéo* »³⁹¹. Cependant, à la fin du

³⁸⁸ A retrouver ici : « Propositions pour développer l'industrie du jeu vidéo en France | vie-publique.fr ». 2025. <https://www.vie-publique.fr/rapport/27431-propositions-pour-developper-lindustrie-du-jeu-video-en-france> (20 octobre 2025).

³⁸⁹ Bargiacchi, Marion. 2022. « Jeux vidéo. Les syndicats de patrons exposent leurs ambitions avant la présidentielle ». *Ouest-France.fr*. <https://www.ouest-france.fr/gaming/jeux-video-les-syndicats-de-patrons-exposent-leurs-ambitions-avant-la-presidentielle-6e61c9fc-aa1c-11ec-8f08-42ee829ff732> (1 octobre 2025).

³⁹⁰ Benabed, Shahinez. 2020. « L'ancien chef de cabinet de Cédric O rejoint un lobby de jeux vidéo ». *Acteurs Publics*. <https://acteurspublics.fr/nomination/lancien-chef-de-cabinet-de-cedric-o-rejoint-un-lobby-de-jeux-video/> (29 août 2025).

³⁹¹ « État de l'industrie du jeu vidéo : le patronat toujours sans réponses, même face à l'Assemblée Nationale ». 2025. *STJV*. <https://www.stjv.fr/2025/04/etat-de-lindustrie-du-jeu-video-le-patronat-toujours-sans-reponses-meme-face-a-lassemblee-nationale/> (8 juin 2025).

communiqué, les militant.es syndicaux.ales écrivent : « *nous regrettons l'absence de représentant-es des travailleur-ses à cette audition. En effet, contrairement à leurs dirigeant-es, les travailleur-ses fabriquent les jeux et ont donc des réponses concrètes à apporter aux problèmes de notre industrie. Nous espérons pouvoir participer directement aux discussions dans le futur, pour ne pas laisser la parole aux patron-nés du jeu vidéo.* »

Il semblerait donc que les travailleur-ses ne soient pas considéré.es comme des interlocuteur.ices légitimes des pouvoirs publics. Le jeu vidéo est présenté davantage comme un instrument de rayonnement économique et culturel que comme un secteur professionnel. Et pour cause, il n'existe pas de branche du jeu vidéo, la plupart des employé.es étant rattaché.es à la convention collective Syntec applicable aux Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils (voir Chapitre 1). D'ailleurs, le député France insoumise de la 2^{ème} circonscription du Nord, Ugo Bernalicis, pose une question écrite au ministère du Travail et de l'Emploi suite à la grève du 15 octobre 2024 chez Ubisoft (et mentionnant le STJV), dénonçant le caractère inadapté de ces rattachements conventionnels. Il y écrit : « *Actuellement, la moitié des studios de production environ applique la convention Syntec (qui régit les bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils), qui n'est pas adaptée aux spécificités de la production vidéoludique. Le reste des professionnels est rattaché à plusieurs conventions, allant du jouet (pour 11,6 % des studios) au commerce de gros (1,2 %) en passant par l'animation (3 %)* »³⁹². Cette multiplicité des conventions collectives empêche effectivement d'organiser une représentation au niveau du secteur et d'obtenir des accords de branche. Les organisations syndicales n'étant pas représentatives au niveau des branches reconnues, elles ne peuvent pas agir au niveau du conventionnement collectif. Ces difficultés se combinent par ailleurs au refus du patronat d'organiser la représentation collective.

II.1.2. La conquête des IRP : un enjeu fondateur du STJV

On a déjà mentionné dans le précédent chapitre que le STJV se plaçait dans la continuité d'une grève au sein de l'entreprise familiale Eugen systems, qui avait conforté la carrière

³⁹² Question écrite n° 1366 - Conditions de travail dans le secteur du jeu vidéo: Audience before the Ministère du Travail et emploi, 17e Législature (2024). <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/questions/QANR5L17QE1366>.

syndicale d'anciens délégués du personnel (voir Chapitre 4). Un retour sur ce conflit démontre que c'est à partir de la mise en place d'instances représentatives du personnel, imposée par les travailleur.ses, qu'est né l'engagement des militant.es du STJV et que cet usage revendicatif des IRP a façonné leurs pratiques futures. Ce cas est heuristique car, malgré le caractère atypique de ce conflit alors inédit, la plupart des entreprises du jeu vidéo sont des PME voire des TPE (voir Chapitre 1). L'absence d'IRP y est donc la norme, notamment du fait d'une faible présence syndicale selon le modèle des « PME dynamiques et innovantes » proposé par Baptiste Giraud et Camille Signoretto (2023). Lorsqu'une présence syndicale s'impose malgré tout, il apparaît que la mise en place d'IRP ne « va pas de soi » et peut se révéler être un enjeu de luttes.

Eugen systems est une entreprise familiale fondée en 1998 par deux frères, Cédric et Alexis Le Dressay. Le premier, directeur technique et PDG, a travaillé brièvement comme ingénieur. Le second, ancien architecte, est le directeur créatif de l'entreprise. On retrouve au sein de cette PME familiale, qui emploie une main-d'œuvre de 44 salarié.es en 2018, des formes de « domination personnalisée » prenant appui sur la personnalité du dirigeant (Gros, 2016). Cédric Le Dressay, que tout le monde tutoie même dans les moments de fortes tensions, allie personnalisation des rapports de travail et présence autoritaire auprès des agents les plus subalternes comme les artistes (Alfandari, Chamarre, Giraud, Haute, 2023). Omniprésent dans les réunions de travail, il joue d'une proximité sociale et entretient des liens de connivence avec les programmeurs³⁹³, au nom de son statut d'ingénieur suivant une « logique de métier » (Gros, 2016).

Le caractère familial de l'entreprise brouille les hiérarchies au point que l'encastrement des relations familiales et professionnelles est moqué par les salarié.es :

« Les offres d'emploi et les mails que tu échanges avant le recrutement, c'est toujours signé Virginie Lefebvre. Sauf qu'il n'y a pas de Virginie Lefebvre dans la boîte. En gros, ce qu'il disait, c'était que c'était une RH qui était dans la boîte à un moment, mais qui n'y était plus. Et du coup, il continuait à l'utiliser. En fait, ça se voyait dans la façon d'écrire les mails et tout, on reconnaissait son style : c'était le patron qui écrivait tout. Et du coup,

³⁹³ J'émetts l'hypothèse que cette connivence reproduit des formes de sociabilités et de solidarités masculines. Je suppose donc que cette identification n'est pas reproduite auprès des ingénieures féminines qui pourraient être recrutées dans l'entreprise (Rivoal, 2021). Leur sous-représentation dans ces métiers permet également de supposer qu'elles sont faiblement présentes dans l'entreprise, voire absentes (Gras-Velazquez, Joyce, Debry, 2009). Je fais donc le choix de ne pas utiliser l'écriture épïcène ici.

c'était une blague à chaque fois que quelqu'un de nouveau arrivait pour un test ou parce que c'était sa première journée[...] il demandait à la première personne « Bonjour, je suis nouveau, je vais voir Virginie Lefebvre », on lui montrait le bureau du patron. Et de ce qu'on a compris, en fait, la femme du patron s'appelle Virginie. Lui, il s'appelle Le Dressay. Mais on pense que c'est son nom de jeune fille, Virginie Lefebvre. Et qu'il l'avait embauchée à un moment en tant que RH. » (Entretien avec Julien, 29 ans, programmeur, Paris, le 27/03/2021).

Le caractère interpersonnel des relations sociales prévaut sur la conformité aux cadres juridiques (Dumoulin, 2019). Ce fonctionnement se retrouve aussi dans d'autres entreprises du secteur et toutes les enquêtés rencontrés témoignent de cette « connivence » entretenue par le patronat (voir Chapitre 2).

Cependant, en 2016, le contexte de mobilisation contre la Loi Travail, à laquelle de nombreux salariés d'Eugen systems ont participé (voir Chapitre 4), pousse Maxence, peu renseigné sur les pratiques professionnelles de l'entreprise qu'il vient de rejoindre, à envoyer un courriel sur la *mailing-list* interne de l'entreprise pour proposer à ses collègues de le rejoindre en manifestation. La réaction du dirigeant, présent sur cette liste, ne se fait pas attendre :

« Même pas 10 minutes après, je reçois un mail du patron qui me dit « ah mais c'est très bien ton mail mais on ne parle pas de politique dans la boîte donc évite ce genre de truc ». Et là naïvement je lui réponds « ah bon je ne savais pas qu'on parlait pas de politique dans la boîte, il y a un règlement intérieur où c'est écrit ou un truc comme ça ? » et là, il fait « ben non, on n'a pas de règlement intérieur, mais bon, c'est une politique comme ça de la boîte » » (Entretien avec Maxence, 32 ans, programmeur, Lyon, le 16/01/2025).

Cette réponse est caractéristique d'un mode de gestion domestique de la participation visant à déconflictualiser les rapports sociaux en entreprise par l'imposition de normes internes, en dehors des cadres juridiques ou réglementaires. Face à cet arbitraire patronal, les employés qui souhaitent se mettre en grève pour participer au mouvement social en cours décident de prévenir leur direction pour « faire ça bien ». Là encore, la réponse patronale consiste à délégitimer l'outil de la grève :

« On est allés la veille dans le bureau du patron, on lui a dit : « ben voilà, demain on fait grève, on va à la manif ». Et là le patron, il n'a pas compris, parce que c'était la première fois qu'il y avait des gens qui faisaient grève dans la boîte. Donc il nous dit

« mais c'est-à-dire, ça veut dire quoi d'un point de vue administratif ? ». J'ai dit « bah on fait grève, c'est-à-dire que du coup on n'est pas payé.es, on ne va pas venir, on ne sera pas payé.es ». Il a fait « ah ben vous ne voulez pas prendre un congé plutôt, comme ça vous serez payé.es ? ». On lui a dit « ben non, on fait grève ». » (Entretien avec Maxence, 32 ans, programmeur, Lyon, le 16/01/2025).

Si la suggestion du patron (de poser des congés) se fait au nom du bien-être des salarié.es (maintenir leur paie), ces dernier.es mettent en avant l'outil du droit, opposant à la légitimité charismatique patronale une légitimité légale-rationnelle (Gros, 2016), au nom d'une norme de justice (« faire ça bien »). Se référer au droit est pour eux une manière de maintenir un cadre respectueux et des relations pacifiées, tout en résistant aux formes de paternalisme régissant les relations sociales.

Désarçonné par la réaction de son supérieur quant au droit de grève, Corentin se renseigne sur les textes de loi qui l'encadrent et découvre que l'entreprise est censée être dotée de délégué.es du personnel. Il demande alors que des élections se tiennent. Si elles sont, pour une direction qui a mis six mois à les organiser, davantage une manière de se conformer à la loi que de constituer la démocratie en entreprise (Flécher, 2019), ces élections sont un moment clé de l'apprentissage de la participation pour nombre de travailleur.ses qui ignoraient l'existence même des institutions représentatives du personnel. C'est le chargé de la communication et du marketing qui annonce la tenue de ces élections bricolées. L'appel à candidatures est lancé immédiatement. Malgré leurs réticences initiales, Maxence et Nathan se proposent « par défaut » à la suite de sollicitations de collègues et en l'absence d'autres volontaires. La désignation des représentants n'est ici pas soumise au pouvoir patronal (Biaggi, Giraud, 2023), les dirigeants étant probablement peu inquiets de l'action des futurs représentants.

Malgré leur inexpérience, les jeunes délégués sont très actifs et consultent régulièrement les employé.es. Pour contourner la gestion des moyens de communication par la direction (Berthonneau, 2020a), ils créent leur propre canal de discussion et y font des retours de réunions avec la direction à l'ensemble des salarié.es, ce qui participe à « créer une dynamique »³⁹⁴ en les intéressant aux enjeux de l'entreprise. Alors que les relations entre collègues semblaient

³⁹⁴ Entretien avec Nathan, le 1/06/2021.

distanciées³⁹⁵, ces temps d'échange participent à renforcer le collectif de travail. L'investissement dans les IRP permet aux représentants de découvrir leur convention collective et de se socialiser au droit (Gantois, 2014). L'alerte de certains salarié.es sur le niveau très bas de leurs salaires les amène à constater de nombreuses irrégularités, tant au regard des minimums conventionnels que des qualifications. Pensant à une erreur, les délégués du personnel partagent ces anomalies avec la direction qui conteste la légitimité des représentants du fait qu'ils « ne sont pas juristes » et affirme que les minimums conventionnels ne sont qu'indicatifs. La direction tente de faire signer des modifications de contrat aux salarié.es embauché.es au statut « cadre » pour les rétrograder au statut « ETAM » (Employés, techniciens et agents de maîtrise). Alors qu'Eugen Systems offrait un certain nombre d'avantages – en embauchant de jeunes diplômé.es sans exiger des années d'expérience, en CDI et au statut cadre, sans imposer de *crunch*³⁹⁶ – ce compromis salarial se trouve remis en cause par l'intervention des délégués du personnel. Leurs dispositions politiques et le contournement de la négociation par la direction poussent les élus à investir leur mandat sur un mode offensif, à rebours des pratiques syndicales propres aux cadres qui privilégient le compromis (Béthoux et al., 2013).

Cependant, ils conservent une forme de « respectabilité » en préparant rigoureusement les réunions avec des arguments techniques et en adoptant une stratégie des « petits pas ». Les délégués font d'abord envoyer une lettre d'avocat, soutenue par une pétition signée par 90% des salariés de l'entreprise exigeant que la direction écoute leurs représentants. Les élus peuvent ainsi s'affirmer comme les porte-paroles légitimes des salarié.es grâce à leur soutien. Cet événement est pourtant vécu par la direction comme une « rupture de confiance » (Farvaque, Lefebvre, 2010). Ensuite, les délégués imposent la rédaction d'un règlement intérieur. La direction fait alors appel à un cabinet de RH. Si le règlement intérieur se révèle fortement liberticide, les RH s'engagent à proposer une grille salariale adaptée aux métiers du jeu vidéo³⁹⁷. Les membres de la direction qui « venaient les mains dans les poches » et « rejetaient tout en

³⁹⁵ Corentin m'explique avoir mis plusieurs mois avant de ne plus manger seul à la cantine le midi ; Gael explique également avoir eu du mal à sociabiliser.

³⁹⁶ Formes d'heures supplémentaires non rémunérées incluses plus ou moins implicitement dans les contrats de travail et très courantes dans l'industrie du jeu vidéo.

³⁹⁷ La convention collective Syntec s'applique aux secteurs des Bureaux d'Études Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils. Elle n'est pas adaptée aux métiers spécifiques de l'industrie du jeu vidéo.

bloc », délèguent aux RH la prise en charge des relations sociales formelles. Le rôle de ces RH est de faire office d'intermédiaires pacificatrices (Gros, 2016). Cependant, leur statut de « professionnelles de la conformité » (Edelman, 2011) les autorise à désapprouver les décisions prises par la direction et, ce faisant, de rappeler des normes juridiques « externes » face à un arbitraire « interne ».

Les dirigeants finissent par mettre brutalement un terme aux négociations. Face à l'impasse du « dialogue social », les salarié.es vont « porter le combat ailleurs »³⁹⁸ en déposant 14 saisines aux prud'hommes. Fréquemment mobilisés au sein des PME lorsque des limites « extrêmes » sont franchies, les prud'hommes fournissent des ressources pour l'action individuelle. Ici, il s'agit d'un mode d'expression de volonté de justice et de reconnaissance qui se joue sur un mode davantage collectif ; il s'agit moins de dénoncer l'irrespect de la règle de l'interpersonnel que « d'imputer à l'employeur ses torts » (Farvaque, Lefebvre, 2010 : 24). Comme Jérôme Pelisse (2009) l'observait dans une entreprise familiale experte dans l'impression personnalisée, le façonnage et le routage de documents de gestion, de presse et de publicité de 245 salarié.es, d'un conflit lié à la reconnaissance du droit syndical (la section syndicale dans son cas) on passe à un conflit salarial. Dans le cas qu'il étudie, c'est également une irrégularité vis-à-vis de la convention collective, signalée par le délégué du personnel, qui permet la constitution d'un collectif portant une action en justice victorieuse auprès des instances prud'homales.

Le lendemain de la sortie du DLC sur lequel toute l'équipe travaillait depuis plusieurs mois, les salarié.es contestant leurs rémunérations reçoivent sur leur boîte mail professionnelle les nouvelles classifications proposées par les RH : celles-ci ne correspondent pas aux postes et aucun rattrapage de salaire n'est proposé. Le courriel étant antidaté de plusieurs jours, les salarié.es comprennent que la direction a attendu la sortie du DLC pour empêcher que des contestations ne l'entravent. Le travail cesse : la matinée est consacrée à réagir à cette nouvelle sur le *chat* de l'entreprise et dans l'*open space* et les membres fondateurs du tout jeune STJV organisent la grève (voir Chapitre 4). Rassemblant plus de la moitié des effectifs de l'entreprise (une vingtaine de personnes au départ, une quinzaine tout le long du conflit), cette grève est initialement symbolique et ne doit durer qu'une demi-journée.

³⁹⁸ Entretien avec Julien, le 27/03/2021.

Finalement, alors que les salarié.es sont en attente d'une proposition de négociation, la grève est reconduite jour après jour en réponse au silence de la direction décrit comme un « foutage de gueule ». Plusieurs grévistes terminent les dernières semaines en arrêt maladie ; d'autres tiennent grâce à l'important soutien financier apporté par une caisse de grève, aux rendez-vous quasi quotidiens lors des piquets de grève et aux échanges en ligne avec les autres grévistes. La grève se termine pourtant par le retour au travail de la majorité des salarié.es, sans qu'aucun accord de fin de conflit ne soit signé, malgré la médiation par un inspecteur du travail. La réaction patronale est violente : les grévistes sont convoqué.es individuellement à leur retour pour qu'on leur « fasse la morale » et soumis à des entretiens annuels d'évaluation. Ces derniers sont prétexte à des licenciements, qui sont complétés par des départs volontaires ou des prises d'acte de rupture du contrat de travail. Finalement, tous les grévistes quittent l'entreprise. Malgré cette défaite, cette grève reste la plus longue de l'histoire du jeu vidéo en France.

L'existence même des IRP étant un enjeu de luttes, l'investissement dans le mandat de DP est dès le départ une pratique contestataire (Berthonneau, 2020a). L'échec des négociations est vécu sur un mode collectif par les salarié.es mobilisé.es autour de leurs représentants, ce qui peut expliquer la popularité du mouvement de grève. Si les cadres sont généralement peu enclin.es à recourir à la grève, ils et elles y sont cependant parfois « contraint.es », ici après avoir tenté d'éviter le conflit, pour dénoncer le verrouillage du dialogue social et les formes de mépris du côté des directions (Béthoux et al, 2013). La grève chez Eugen systems semble davantage faire exception par sa durée qui est, là aussi, le fruit du refus patronal de négocier plutôt que par une volonté de se lancer dans un conflit dur du côté des salarié.es.

Ce conflit montre que l'accès aux ressources instituées par le salariat est plus ambivalent qu'il n'y paraît. Si, contrairement aux livreur.ses, les travailleur.ses du jeu vidéo ont théoriquement accès à des arènes représentatives, celles-ci ne sont pas toujours effectives. Les instances représentatives du personnel restent centrales dans l'émergence de conflits au travail et permettent la construction d'une « citoyenneté industrielle » (Yon, Allal, 2017) au sein de l'entreprise. Cela confirme la continuité entre négociation et grève puisque c'est l'impasse du dialogue social qui pousse à faire « en dernier recours » (Giraud, 2006) usage de l'outil gréviste. Ce conflit illustre également la manière dont l'apprentissage d'un répertoire syndical passe par la prise de rôle de délégué du personnel, ce qui confirme l'importance de ce mandat dans la construction de carrières syndicales (Berthonneau, 2020a). Ce conflit permet également, dans un second temps, d'observer une pratique *a priori* contraire aux formes de « domestication »

des IRP que constatent une majorité de chercheur.ses (Giraud, Signoretto, 2023) : dans le cas du jeu vidéo, l'expérience de la grève chez Eugen systems transmet une vision antagonistique du mandat de représentant.e du personnel.

II.1.3. Un usage anarchiste des IRP : de la grève au CSE... à la grève

Au sein du STJV, l'exemple de l'investissement conflictuel des instances représentatives du personnel et de la grève chez Eugen systems est mobilisée pour transmettre des principes idéologiques et des pratiques propres au « syndicalisme de contestation » (Bérout, Thibault, 2021). La stratégie de déploiement syndical est centrée sur l'investissement dans les IRP, que les militant.es relient à la possibilité de déployer une action gréviste. On voit ici que l'échelle d'intervention est donc, de manière assez classique, centrée sur la prise de mandat dans l'entreprise. La littérature sur les carrières syndicales a plutôt constaté que l'accaparement des syndicalistes dans des instances de négociation contrôlées par le patronat les empêche de s'investir dans la construction de mobilisations, qu'elles soient locales ou interprofessionnelles (Giraud, 2024). Dans le cas du STJV, le fait que l'expérience fondatrice du syndicat soit une grève liée à l'investissement dans des IRP, ces instances sont vues comme des outils à mobiliser dans la construction d'un rapport de force avec l'employeur.

II.1.3.1. Apprendre à défier son patron : une acculturation syndicale à une vision « classiste » des relations sociales en entreprise

Cette conception se retrouve dans les temps de formation syndicale : en effet, endosser un mandat de représentant de personnel ne va pas non plus de soi. Les militant.es forment leurs membres à une action frontale vis-à-vis de l'employeur en les rassurant sur les capacités collectives à résister face à l'arbitraire patronal et aux potentielles sanctions. Ce travail de « déconstruction » de la toute-puissance patronale est nécessaire, dans une industrie où la menace du « *blacklisting* » est permanente (Besenval, 2021). Les ancien.nes salarié.es d'Eugen systems ont fait l'expérience du fait que la sanction n'est pas automatique en cas de grève puisqu'une majorité retrouve par la suite un emploi au sein de la branche. La peur de l'inemployabilité fonctionnant comme une barrière à l'engagement, l'expérience d'Eugen system permet d'une certaine manière de réhabiliter le droit de grève, même si des précautions doivent être prises (voir Chapitre 4).

Porté à la fois par des lectures libertaires du monde et par l'expérience du conflit, le travail militant d'acculturation au conflit « passe en premier lieu par la réinscription des sentiments d'injustice au travail qu'éprouvent les militants dans une grille de lecture classiste des logiques de la domination patronale » (Giraud, 2024 : 63). Ainsi, en entretien, Julien décrit ses anciens responsables comme « *des « p'tits fils de bourgeois qui avaient de l'argent et qui ne savaient pas quoi en faire, qui aimaient bien les jeux vidéo et qui se sont dit on va payer des gens pour en faire pour nous* ».

La socialisation syndicale des militant.es du STJV passe par un travail d'acculturation aux normes et aux pratiques du « syndicalisme de lutte » que le STJV entend incarner (Giraud, 2024). Ses membres conçoivent un syndicalisme offensif, que ses fondateurs placent dans la lignée du syndicalisme « originel » du début du 20^{ème} siècle. Le 8 octobre 2022, lors de la « Fête du STJV » célébrant les 5 ans du syndicat, Julien anime une formation visant à partager aux membres la « Stratégie du STJV » dans laquelle il présente l'histoire de l'anarcho-syndicalisme, qu'il décrit comme le fondement du STJV.

Dans son travail sur les stages chez Force Ouvrière, Karel Yon a montré comment ces temps de formation étaient propices à la diffusion d'une culture commune. En délimitant les frontières et les liens du groupe ainsi que les normes langagières, se constitue le « style de groupe », terme emprunté à Nina Eliasoph et Paul Lichterman (2003) qui considèrent que les cadres sociaux « filtrent » la culture (Yon, 2009). Les temps de formation syndicaux sont effectivement des moments de constitution d'une « culture syndicale » propre à une organisation. Karel Yon observe chez les formateur.ices de FO une volonté de faire apparaître une délimitation « classiste » du groupe, séparant les salariés du patronat, mais dans le sens d'une division sociale des tâches entre dirigeants et exécutants, davantage que dans une lecture « ouvriériste » qu'on retrouve à la CGT et, on l'a déjà mentionné, également au STJV. La défense d'une « société sans classe » assimilée à la CGT se retrouve parmi les militants du STJV et la formation est l'occasion de situer ce très jeune syndicat dans une tradition syndicale plus longue. Là où les formateur.ices de FO adaptent leur histoire, commune à la CGT, à leur conception « apolitique » du syndicalisme, en se distançant du mouvement ouvrier, les militant.es du STJV, qui en sont pourtant socialement éloigné.es, vont, au contraire, réinscrire leur action syndicale dans cette histoire ouvrière.

La valorisation d'une pratique de la conflictualité articulée à l'implication dans les IRP est pourtant *a priori* peu compatible avec l'anarcho-syndicalisme auquel ils et elles s'identifient. Tant lors des formations d'accueil que dans la présentation de la stratégie du STJV, les instances de représentation du personnel sont présentées comme des outils indispensables à l'implantation syndicale, à l'apprentissage des « bonnes pratiques » syndicales et à la construction d'un rapport de force avec le patronat.

II.1.3.2. A la conquête du CSE : un syndicalisme de contestation centré sur l'entreprise

Les militant.es sont invité.es à se constituer en section syndicale dès que la limite des deux ans d'ancienneté dans l'entreprise est arrivée à terme.

De même, les militant.es du STJV comme de Solidaires informatique se présentent systématiquement aux élections du personnel une fois leur année d'ancienneté dans l'entreprise atteinte. En attendant la représentativité de la section syndicale, ils et elles sont généralement amené.es à endosser le rôle de Représentant de la section syndicale (RSS).

Le fait que l'action syndicale soit centrée sur l'entreprise peut paraître contradictoire avec l'organisation particulière de ce syndicat national où les membres se rencontrent anonymement au sein d'un forum rassemblant toutes les adhérent.es puisque la pratique de l'anonymat semble difficilement compatible avec une organisation à l'échelle de l'entreprise. En réalité, l'organisation du STJV est semblable à ce qu'on a décrit du GWU : une structuration « par le haut », souple, en ligne, permettant de mettre en relation des travailleur.ses anonymes afin que ceux-ci se rencontrent hors des lieux de travail pour, in fine, créer des sections locales (d'entreprise). Cette structuration est atypique. Habituellement, des militant.es d'entreprise se rencontrent, créent une section syndicale, et s'affilient à un syndicat, généralement confédéré là où les militant.es du STJV se rencontrent en ligne, s'identifient comme appartenant à la même entreprise et créent ensuite une section syndicale. Précisons cependant qu'aujourd'hui, dans un contexte où le syndicat est davantage structuré, de plus en plus d'adhérent.es sont recruté.es sur le lieu de travail et rejoignent directement la section syndicale qui est organisée de manière autonome au syndicat national. Le recrutement est cependant toujours « à couvert » ou en ligne *via* les chats d'entreprise.

Le développement syndical du STJV passe donc par une stratégie assez classique de déploiement à l'échelle des entreprises, qui passe par l'investissement du mandat de délégué du personnel et la création d'une section syndicale. La crainte de la répression encourage d'ailleurs les militant.es à attendre d'être protégé.es par les droits liés à leur mandat électif ou syndical avant de militer « à découvert ». La particularité de cet investissement des IRP semble tenir à son caractère particulièrement conflictuel, soutenu par une vision « classiste » du rôle, que Charles Berthonneau (2020a) avait déjà décrit chez des élu.es des classes populaires, mais qui peut sembler plus désajusté à un syndicalisme de cadres diplômé.es, dans des entreprises peu habituées à connaître une représentation syndicale.

Du côté de Solidaires informatique, on observe des dynamiques similaires même si aucun.e militant.e n'a, au moment des entretiens, connu de conflit collectif dans leur entreprise, ce qui les distingue des militant.es du STJV passé.es par Eugen systems. Si une grande partie des militant.es de Solidaires rencontré.es se disent également d'extrême-gauche et, pour une partie, militent dans des organisations libertaires, la rhétorique anarcho-syndicaliste n'est pas mobilisée au sein du syndicat. La Charte d'Amiens est d'ailleurs évoquée en entretien, davantage pour distinguer action syndicale et action politique selon une conception assez partagée parmi les militant.es syndicaux.ales (Yon, 2023) que pour revendiquer la « double-besogne ». L'implantation de Solidaires informatiques témoigne également d'un processus classique de syndicalisation par les IRP. Leur présence dans des entreprises de grande taille (plus de 100 salarié.es) facilite cet investissement des IRP puisqu'ils et elles ne témoignent pas avoir dû faire face à des logiques paternalistes entravant la formalisation des relations sociales en entreprise. Les militant.es sont héritier.es d'une vision partagée du syndicalisme au sein de Solidaires, qui a tenté de conquérir sa représentativité à partir de 2008, tout en maintenant une position critique vis-à-vis des dimensions institutionnalisées de l'action syndicale (Bérout, Denis, 2015). En effet, les militant.es affilié.es au syndicat de l'informatique ont « naturellement » pris pour point de départ de leur action syndicale la constitution d'une liste au CSE avant de créer une section syndicale. Même si Francis considère que se présenter au CSE sans section syndicale revient à faire les choses « à l'envers » :

« Ouais actuellement je suis secrétaire du CSE. Et pour moi, enfin on a fait les choses à l'envers mais pour moi ça a été plus facile une fois qu'on avait le CSE de parler de syndicalisme, y avait bah notamment le petit groupe là qui est à Solidaires informatique. Et moi ça me semblait logique d'adhérer à Solidaires informatique et d'essayer de monter

une section. Donc c'est ce que j'ai fait par la suite » (Entretien avec Francis, 47 ans, développeur, le 13/03/2021).

Du côté d'Ubisoft, Xavier a d'abord créé la section syndicale avec un collègue, qu'il savait militant libertaire, avant de présenter une liste syndicale au CSE. Le CSE de l'entreprise était alors non-affilié mais lui transmettait des documents. Il est par ailleurs nommé représentant syndical de section par son syndicat.

II.1.3.3. Le mandat comme protection : le CSE comme ressource au service des luttes

Le choix d'endosser rapidement des mandats syndicaux ou de délégation du personnel est guidé par la volonté de s'implanter localement et en vue d'obtenir des droits syndicaux. Il s'agit également de garantir une protection contre la répression qu'ils et elles jugent importante au vu de l'antisyndicalisme patronal dans le secteur et de la jeunesse de sa syndicalisation. Obtenir un mandat est donc vu comme une manière de pouvoir agir dans son entreprise ; ce sont d'ailleurs généralement les salarié.es protégé.es qui agissent publiquement au nom du syndicat (et qui explique qu'ils soient les seuls que j'ai moi-même pu rencontrer, les autres militant.es craignant que leur parole soit rendue publique et anticipant des risques de sanctions). Alors que Xavier affirme ne pas accorder d'importance aux potentielles représailles, son témoignage illustre la manière dont la syndicalisation offre une protection, mais également comment un statut protecteur (le CDI) lui permet d'agir « à visage découvert » dans son entreprise :

« Ah non non moi je m'en fous, j'étais déjà en CDI. J'aurais pu être protégé en restant en CDI et en fermant ma gueule jusqu'à la fin de ma vie. Non non pour moi y avait un truc de me dire : y a plein de sujets chez Ubi, faut les attaquer et en fait du coup moi je suis à l'étape de ma vie où je me dis « je crains plus rien je suis en CDI dans une multinationale » je veux dire pour qu'ils me virent enfin pour que je parte il faudrait qu'ils me virent ou que je parte mais si j'ai pas envie de partir, faut qu'ils me virent mais en fait virer des gens c'est pas si facile et si je me syndique c'est encore pire. Enfin c'est pas facile, ça se fait mais bon voilà. Et donc moi y a un moment où je risque quand même pas grand-chose. Si je le fais pas en fait personne le fera. Ce qui peut paraître très présomptueux parce que d'autres gens peuvent le faire aussi en soi. Mais quoi qu'il en soit en quelque sorte on a quand même créé la première section chez Ubisoft. » (Entretien avec Xavier, 37 ans, game designer, Paris, le 11/09/2021).

La mention du caractère « multinational » de l'entreprise montre une distance à l'employeur, qui est caractéristique de grandes entreprises mais qu'on retrouve moins dans des entreprises plus « familiales ». Je retrouverai en effet ce genre de discours chez des élu.es du STJV principalement chez Ubisoft, tandis que les élu.es de plus petites entreprises sont plus discrets sur leur engagement et partagent attendre beaucoup de la protection que leur offre le statut de salarié protégé. Par ailleurs, tous attendent d'être en CDI avant de se présenter aux élections professionnelles.

Tant du côté du STJV que de Solidaires, les militant.es conçoivent leur action au sein des IRP de manière offensive du fait de leur partage d'une culture et d'engagements libertaires. Pour justifier d'un investissement *a priori* paradoxal dans des instances qu'ils savent être *a priori* démobilisatrices, ils et elles justifient de l'utilité des outils que le CSE met à disposition au service des luttes. Pour eux, la participation aux instances permet d'obtenir des informations nécessaires pour agir syndicalement, par exemple avec l'usage du droit d'alerte. Xavier m'explique ainsi l'intérêt que revêt pour lui la participation de son syndicat au CSE d'Ubisoft :

« En fait t'as accès à beaucoup plus de chiffres. Et 'fin t'as souvent quand même une des bases de l'action syndicale c'est quand même l'information, sans infos tu peux absolument rien faire, ça ça fait partie des trucs très compliqués à avoir les infos, et donc après en fait au CSE t'as beaucoup plus de chiffres et donc t'as beaucoup plus de moyens d'action. Tu vois là en fait y a des trucs je sais pas par exemple sur...moi j'ai accès à des trucs genre le nombre de CDD voilà dans la boîte, mais je peux pas agir dessus. Y a deux trois ans on avait 1/3 de la boîte qui était en CDD. Recrutement 18 mois de CDD bon voilà. Et c'est là-dessus nous on peut rien agir enfin on peut dire « bon voilà » on peut publier pour leur foutre la honte mais bon ça sert à rien. Je peux envoyer des mails aux RH mais elles vont me dire « mais tu comprends machin » enfin voilà ils vont botter en touche et il va rien se passer. Si t'es au CSE, tu peux commencer à poser ton droit d'alerte et dire « ah oui bah attendez 1/3 de la boîte en CDD, est-ce que vraiment c'est parce que l'entreprise est en danger économique, donc j'avertis l'inspection du travail, droit d'alerte économique, etc. Et ça moi aujourd'hui, j'ai pas ce droit-là. Bon après est-ce que c'est grave ? je suis obligé de demander au CSE « est-ce que vous pourriez publier un droit d'alerte » bon voilà. Mais voilà ça fluidifierait ce truc-là. Et puis y a plein de réunions aujourd'hui auxquelles j'ai pas forcément accès. » (Entretien avec Xavier, 37 ans, game designer, Paris, le 11/09/2021).

L'investissement dans les IRP permet aussi de mobiliser lorsque les négociations n'aboutissent à aucun compromis, ce qui est fréquent dans un milieu où le patronat refuse encore de « jouer le jeu » des relations professionnelles, d'autant plus face à des élu.es autonomes de la direction. La négociation soutient donc les mobilisations, et inversement. Il est d'ailleurs révélateur de voir que les conflits grévistes des dernières années ont eu lieu dans des entreprises dotées de CSE (comme Ubisoft, Spiders, Don't Nod) et où le STJV ou Solidaires sont majoritaires. Le dialogue social dans une partie de ces entreprises, particulièrement Ubisoft où ont eu lieu les plus fortes mobilisations ces dernières années, est en partie empêché du fait de la mobilité du capital et de la très forte concurrence dans l'industrie, qui soumet l'organisation du travail au « despotisme de marché » (Giraud, Signoretto, 2023). Les directions d'entreprise sont alors prises dans des relations de dépendance économique ou financières vis-à-vis des marchés financiers (Giraud, Signoretto, 2023).

Dans le cas d'Ubisoft, on peut penser à la menace de rachat par le géant chinois Tencent³⁹⁹ ou par Bolloré. Les marges de manœuvre dans les négociations semblent donc limitées pour des multinationales entrées en bourse, ce qui participe à verrouiller les dispositifs de concertation. Dans le modèle des « PME innovantes et dynamiques », la prétention à un modèle de management plus participatif et inclusif masque la forte centralisation du processus décisionnel qui ne permet pas aux salarié.es d'avoir le sentiment de participer aux décisions d'entreprise. Cependant, les auteur.ices qui mobilisent ce modèle observent généralement une moindre conflictualité collective du fait d'une individualisation de la relation salariale et un faible rôle des représentant.es du personnel dans la gestion des fréquentes tensions entre les salarié.es et la direction. Il semblerait que l'impasse des négociations dans certaines entreprises du jeu vidéo mènent au contraire à des mouvements collectifs, à l'initiative des représentant.es du personnel en grande partie syndiqué.es.

II.1.3.4. Négocier pour faire grève ; faire grève pour négocier. Une continuité des répertoires d'action syndicaux

Les mouvements de grève chez Ubisoft de 2024, d'abord contre le retour au présentiel imposé (considéré par les syndicalistes comme des licenciements cachés) puis contre les

³⁹⁹ Michelot, Laure, 2025, « Le possible rachat d'Ubisoft par Tencent, le géant chinois des jeux vidéo », Portail de l'IE (<https://www.portail-ie.fr/univers/2025/le-possible-rachat/>) (Consulté le 03/10/2025).

licenciements, s'inscrivent dans cette impossibilité à négocier face à des employeurs qui justifient leurs politiques par l'état du marché. Cependant, le modèle socio-productif des entreprises de jeux vidéo est mixte : si certaines entreprises comme Ubisoft correspondent à un *néo-taylorisme en crise*, avec une production externalisée à l'échelle mondiale, la plupart sont des *PME innovantes* dont la production reste largement ancrée sur le territoire national. Le modèle socio-productif des relations professionnelles développé par les auteur.ices de l'ouvrage maintes fois cité autour du *Compromis salarial en crise* (Giraud, Signoretto, 2023) ne s'applique donc pas uniformément à ce secteur.

Si les conflits du travail sont effectivement plus fréquents dans les entreprises de grande taille dotées d'IRP, ces entreprises maintiennent un caractère « familial » : Yves Guillemot, malgré ses 65 ans, se rend au bureau tous les jours, salue l'ensemble des salarié.es – même les stagiaires !⁴⁰⁰ – et habite à côté du siège de l'entreprise à Saint-Mandé. Cette réputation est entretenue, à tel point que j'ai eu accès à ces anecdotes en écoutant la conversation entre Paul-Edouard, délégué syndical du STJV, et une voisine du siège, venue voir le piquet de grève du 15 octobre 2024, cette dernière ayant remarqué que « le vieux monsieur » (le PDG) se rendait dans les locaux quotidiennement puisqu'elle le croisait systématiquement durant la promenade de son chien dans le bois de Vincennes. Cependant, le caractère internationalisé de l'entreprise et la financiarisation de l'économie soumettent l'entreprise à la concurrence internationale, comme on vient de le décrire (2.1.1.). Les différents mouvements de rachat menacent les entreprises françaises de faillite et justifient des licenciements, face auxquels les salarié.es sont relativement impuissant.es⁴⁰¹.

Cette entrée d'entreprises étrangères au capital de l'entreprise a d'ailleurs forcé les salarié.es à adopter une posture de « compromission de classe » en prenant la défense de leur PDG face à un nouvel actionnaire, Bolloré. Paul-Edouard, délégué syndical du STJV chez

⁴⁰⁰ Cette anecdote m'a été confiée en repas de famille lorsque j'apprends que mon petit frère a effectué son stage de 3^{ème} chez Ubisoft, au siège de Saint-Mandé et qu'Yves Guillemot lui a serré la main.

⁴⁰¹ Le compte rendu de l'audition d'Yves Guillemot au Sénat le 5 mai 2025 mentionne : « L'audition a aussi été l'occasion pour les sénateurs de questionner Ubisoft sur la création récente d'une nouvelle filiale regroupant trois licences majeures (Assassin's Creed, Far Cry, Rainbow Six) dans laquelle l'actionnaire chinois Tencent a pris 25 % de participation. Yves Guillemot a assuré que la société mère conservait 75 % des parts et restait pleinement décisionnaire. Mais les sénateurs, à l'image de Fabien Gay, ont exprimé leur inquiétude quant à la pérennité du contrôle français sur ces actifs stratégiques. ».

Ubisoft, regrette ce soutien massif des salarié.es à leur employeur, qu'il jugeait pour autant nécessaire pour maintenir l'« indépendance » de l'entreprise. J'aborde ce sujet lors d'un double interview-entretien hybride mené le 27 janvier 2023 par un journaliste indépendant et moi après la tenue d'une Assemblée générale à Ubisoft-Montreuil. L'assemblée générale était issue d'un appel à la grève par Solidaires informatique et le STJV, en réaction à l'envoi d'un courriel par le PDG imputant aux salarié.es les mauvais résultats de l'entreprise⁴⁰². Au début de l'entretien, Paul-Edouard considère qu'Yves Guillemot a « manqué la marche » de l'évolution de son entreprise puisque le patron pense encore qu'Ubisoft est une entreprise familiale. Pour lui, le refus collectif des salarié.es de l'entrée de Bolloré au capital de l'entreprise l'a conforté dans cette croyance contre-productive :

« Paul-Edouard : En 2015-2017, quand y a eu la tentative de Bolloré de rentrer, je pense que ça lui a donné un faux sentiment que c'était le cas [que les salariés soutenaient Yves Guillemot inconditionnellement et qu'il s'agissait encore d'une petite entreprise familiale]. Parce qu'effectivement les gens se sont mobilisés avec lui contre Bolloré...

Simon (salarié sympathisant du STJV, participant à l'AG) : ils se sont mobilisés autour de son nom

PE : voilà, parce qu'il représentait l'opposition à Bolloré mais de là à dire...

CL : Pourquoi vous vouliez pas qu'il y ait Bolloré ?

PE : En fait je pense qu'il y a plusieurs choses. Quand Bolloré arrive déjà Bolloré c'est gros sabots tu vois. C'est-à-dire qu'il est arrivé et c'était en mode, je vais prendre Ubisoft et je vais...c'était même pas caché

CL : Mais je vais faire quoi, des licenciements ?

PE : Bah surtout je vais les mettre au pas et ils vont faire ce que je leur dis de faire. Donc t'es quand même chez des gens qui veulent faire (...) bon ça c'est après coup mais par contre il a eu Gameloft après

CL : Et il a fait quoi ?

⁴⁰² Déjà mentionné au Chapitre 2.

PE : Bah il les a alignés, il a tout dégommé et ils ont enfin là ça a disparu Gameloft. Mais en fait le truc c'est qu'il y avait quand même le sentiment que le but de Bolloré c'était de venir et avoir un truc à sa main, avoir un truc à sa botte quoi. Et donc effectivement t'es quand même chez des gens qui viennent faire un boulot créatif – je te dis pas qu'on est tous les plus grands artistes que la Terre ait jamais portés – mais on a quand même un minimum d'attachement à ce qu'on fait et à ce qu'on peut apporter. Et quand tu viens avec quelqu'un qui te dit explicitement « ouais ça va filer rond avec moi et on va faire comme ça », en plus dans le jeu vidéo, quand même les gens qui ont un peu de connaissance de l'histoire du jeu vidéo, bon ils savent que Vivendi, la dernière fois qu'ils avaient touché au jeu vidéo, c'était avec Activision et globalement ils les avaient quasiment coulés avant qu'Activision se barre de Vivendi donc c'est un peu le côté de te dire, je suis pas sûr – alors c'était Jean-Marie Messier à l'époque, c'était pas Bolloré, mais forcément le nom fait... Et puis après le dernier truc c'est l'indépendance. Je pense que les gens chez Ubi y a quand même le sentiment que malgré tous les défauts que peut avoir la boîte, un des intérêts d'Ubisoft c'est qu'on est indépendants. » (Paul-Edouard, élu au CSE et représentant syndical STJV à Ubisoft, discussion dans un café le jour de la grève chez Ubisoft, 27/01/2023)

Le maintien d'un capitalisme « familial » semble donc préférable à un rachat par un milliardaire dont on soupçonne qu'il n'agira pas dans l'intérêt de l'entreprise. Le contexte dans lequel est mené cet entretien est révélateur de l'ambivalence des relations professionnelles dans l'entreprise. Alors que l'entreprise traverse des difficultés – que les salarié.es et une partie des joueur.ses expliquent par le caractère « bâclé » des jeux qui doivent être finis trop rapidement pour correspondre à des délais fixés par les responsables du marketing⁴⁰³ - Yves Guillemot tient les salarié.es pour responsable dans un mail jouant sur le registre de la connivence et de la menace.

Le courriel commence par « *Aujourd'hui plus que jamais, j'ai besoin de votre dévotion et de votre énergie totale pour faire en sorte que nous revenions sur le chemin du succès. Je demande par ailleurs à chacun d'entre vous d'être prudent et stratégique dans vos dépenses et initiatives, pour faire en sorte que nous soyons aussi efficaces que possible* » et se termine par « *"La balle est dans votre camp afin de délivrer le line-up prévu en temps et en heure au niveau*

⁴⁰³ J'avais expliqué dans le Chapitre 1 que les délais étaient imposés par les éditeurs. Ubisoft a la particularité d'être son propre éditeur, les pressions ne sont donc pas extérieures.

de qualité attendu, afin de prouver à tout le monde ce que nous sommes capables de faire ». Pour Nathan, il s'agit d'un « *renversement de la charge de la responsabilité* ». Pour Paul-Edouard, il faut rappeler qu'il ne s'agit pas d'une *start-up* et que les salarié.es ne sont pas responsables des mauvais choix. Là encore, l'activité contestataire consiste à rappeler l'« antagonisme structurel » (Yon, 2012) entre les salarié.es et leur hiérarchie :

« Quand t'es dans une boîte genre start-up où « tout le monde est son patron » machin, on peut discuter de l'aspect délétère de tout ça, y a de quoi dire. Mais quand tu es dans une boîte qui aujourd'hui est normale, qui est hiérarchisée, je dis normale pour le sens que ça a, mais qui est hiérarchisée où on te donne des ordres, etc. dans laquelle tu es un pion, à ton niveau où tu as pas un pouvoir décisionnaire énorme, dire « la balle est dans ton camp », ça veut juste dire « j'en ai rien à faire », en tout cas moi je le prends comme ça. D'ailleurs c'est ce qui ressortait dans l'AG, dans l'AG c'est comme ça que les gens le prennent : les gens le prennent comme étant...en fait moi je disais « j'ai coulé le bateau, démerdez-vous pour le vider enfin pour le renflouer ». bah en fait non je suis pas d'accord. » (Paul-Edouard, élu au CSE et représentant syndical STJV à Ubisoft, discussion dans un café le jour de la grève chez Ubisoft, 27/01/2023).

Le communiqué du STJV établissant un bilan de la grève⁴⁰⁴ se félicite que ce mouvement a permis que des discussions aient lieu avec les directions des sites d'Ubisoft en grève (Paris, Montpellier, Annecy) et assurent que maintenant « la balle est dans le camp de la direction ». Cet évènement est l'occasion de rappeler des revendications, principalement centrées sur la démocratie en entreprise. Le communiqué liste des revendications :

- l'ouverture de **négociations sur les salaires** pour obtenir des augmentations à hauteur de l'inflation, en dehors des augmentations annuelles
- une **démocratisation de l'organisation de l'entreprise** pour avoir enfin notre mot à dire sur les directions prises
- la possibilité pour les équipes de production de faire leur travail correctement, c'est-à-dire d'avoir un **pouvoir de décision** sur le contenu des jeux que nous produisons.

Malgré l'ancienneté d'Ubisoft (l'entreprise existe depuis 1986), ses milliers de salarié.es et le développement de studios dans le monde entier, la direction entretient des relations avec

⁴⁰⁴ « Retour sur la grève Ubisoft France du 27 janvier 2023 ». 2023. STJV. <https://www.stjv.fr/2023/02/retour-sur-la-greve-ubisoft-france-du-27-janvier-2023/> (8 juin 2025).

ses salarié.es à mi-chemin entre le registre des PME innovantes et des petites entreprises paternalistes. Les militant.es usent donc d’un répertoire contestataire, par la tenue d’AGs ou de grèves, pour imposer des négociations.

Cependant, dans d’autres entreprises du jeu vidéo, un certain nombre d’accords ont néanmoins pu être signés en entreprise. Par exemple, lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) de 2024 chez Amplitude où les élu.es du CSE et le délégué syndical du STJV signent un accord prévoyant le passage de toutes les employé.es au statut Ingénieur et Cadre (IC) de la convention Syntec, une augmentation des salaires et des gratifications de stages et de meilleures conditions d’astreinte. La grève suite au PSE chez Don’t Nod de 2024 s’est également conclue par un accord, dans une entreprise où le STJV est majoritaire au CSE, prévoyant des départs volontaires et l’indemnisation de jours de grève. Même chez Ubisoft, deux syndicats présents au siège de Saint-Mandé et représentatifs dans ce CSE⁴⁰⁵ – la CGT et Printemps écologiste tous deux très récemment implantés – ont signé un accord s’appliquant à Ubisoft international lors des NAO de 2024, alors que le STJV, la CFE-CGEC et Solidaires informatique avaient appelé à trois jours de grève lors de ces négociations. Les militant.es de ces organisations syndicales représentatives considéraient que les négociations s’étaient faites dans l’urgence par une direction intérimaire et qu’elles prévoyaient une augmentation des salaires insuffisante de seulement 2,8%. Pour la première fois, la direction, contrainte à ne pas ignorer les organisations représentatives, mobilise les instances de dialogue social pour imposer un accord peu ambitieux, mais en faisant face à une forte opposition de la moitié des syndicats présents dans l’entreprise.

II.2. Une institutionnalisation de la représentation empêchée pour les travailleur.ses de plateforme

J’ai énuméré un ensemble de dispositifs législatifs déployés en France pour maintenir le contournement du salariat imposé par les plateformes. Si j’ai choisi jusque-là de me concentrer sur l’enjeu du statut, la question de la représentation des travailleur.ses de plateforme s’impose en réalité assez rapidement. Alors que la mise en place de relations professionnelles est un enjeu de luttes du côté des collectifs de travailleur.ses privés de représentativité et déniés comme interlocuteurs légitimes, de nombreuses propositions émergent pour organiser la représentation

⁴⁰⁵ Le siège et les différents studios français ont leur propre CSE.

de ces travailleur.ses indépendant.es. La « conquête de la citoyenneté industrielle » du côté des livreur.ses est un processus par lequel ils et elles tentent d'obtenir « la reconnaissance d'organisations syndicales comme interlocuteurs légitimes et l'institutionnalisation d'instances de concertation et de négociation entre les employeurs et leurs représentants et les représentants des travailleurs » (Bauraind, Vandewattyne, 2023).

La citoyenneté au travail est également pensée plus largement comme un accès à la citoyenneté sociale, c'est-à-dire la reconnaissance de droits, comme celui de la protection sociale, mis en place par un État social. Cette citoyenneté est déniée au nom d'une conception marchande de la citoyenneté (Fudge, 2005) qui considère qu'il existe entre les travailleur.ses et les plateformes un rapport marchand et non d'exploitation. Le contrat commercial remplace le contrat de travail et nie toute possibilité de représentation du côté des travailleur.ses. Du côté des plateformes, c'est une représentation « maison » qui est proposée pour organiser un « dialogue social » domestiqué (2.2.1). Si l'apparition de plateformes salariant leurs livreurs semble favoriser une action syndicale « classique » investie par les organisations syndicales traditionnelles, celles-ci font rapidement face aux limites du modèle économique des plateformes. Du côté du législateur, c'est une représentation « ad hoc » maintenant les travailleur.ses de plateformes en dehors du salariat qui est adoptée. Ces instances de représentation justifient le maintien des livreur.ses dans un statut d'indépendant.es et contraignent l'action syndicale tout en participant à un déclin des mobilisations (2.2.3).

II.2.1. Un dialogue social domestiqué : des instances de consultation propres aux plateformes

Lorsque je débute ma thèse, le 24 septembre 2019, un documentaire de l'émission *Cash Investigation* nommé « Au secours, mon patron est un algorithme », sort sur une chaîne du service public. Une séquence, devenue culte au point de devenir un « *meme* » repartagé sur les réseaux sociaux, montre Élise Lucet interrogeant le chargé de communication de Deliveroo, Louis Lepioufle, au sujet d'une vidéo de manifestation, organisée par le CLAP en octobre 2018 sur la place de la République. Elle lui demande si on a le droit de manifester. Il répond que tout le monde a effectivement le droit de manifester en France. Elise Lucet lui montre alors des échanges de courriels internes à l'entreprise entre responsables de Deliveroo qui prouvent que le système de géolocalisation a été utilisé pour identifier des manifestant.es. Les courriels indiquent ensuite que des prétextes (commandes volées, jamais livrées, etc.) ont été trouvés

contre ceux qui étaient identifiés comme des « leaders ». Nassim Hamidouche, qui a rejoint le CLAP lors du mouvement de grève de l'été et automne 2019 et qui était l'une des figures de ce mouvement, a également été pris en exemple par Elise Lucet de ces pratiques de « déconnexion-sanction »⁴⁰⁶.

Certains des enquêtés que j'ai rencontrés ont aussi fait les frais de ce genre de pratique. Oscar ferait partie de ces « leaders » géolocalisés. Fabrice, Arnaud et plusieurs autres ont été déconnectés de la plateforme après la participation à des mouvements de grève antérieurs. Arnaud raconte, quant à lui, comment, au bout d'un an de livraison seulement, il a été empêché de travailler pour les plateformes :

« J'ai fait ça pendant... à Deliveroo un an. Officiellement à Deliveroo un an puisqu'après je me fais virer, au moment où en gros je commençais à fréquenter la CGT. Et donc là je continue encore 8 mois, en gros chez Uber mais on me bloque mon compte régulièrement, j'utilise le compte de potes sur Deliveroo, sur Uber, sauf qu'en gros Deliveroo... chez Deliveroo en gros dès qu'ils s'aperçoivent que c'est moi ils bloquent le compte du gars et il doit aller dans le bureau et ils lui disent « t'as le droit de traiter ton compte mais pas à lui » et donc si les gens ils promettent de plus me le filer à moi ils ont le droit de réutiliser leur compte. » (Entretien avec Arnaud, coursier salarié de Coursier bordelais, ancien livreur de plateforme, secrétaire du syndicat CGT des Coursiers à vélo de Gironde, à Bordeaux le 11/04/2019).

Si l'on pourrait considérer qu'il s'agit d'interprétations personnelles, la récurrence du nombre de cas et les documents produits par des journalistes poussent à prendre au sérieux ces cas de répression syndicale. La discussion téléphonique entre Élie de Moustier, l'un des prévenus et alors directeur des opérations (de mars 2015 à mai 2018) et Fabrice, où le premier annonce au second « mettre fin à leur relation » a même été mobilisé dans le procès Deliveroo, aux côtés d'autres témoignages allant dans ce sens de la « sanction », qui est l'un des trois critères témoignant du rapport de subordination salariale. Cet appel n'a cependant pas été considéré comme un fait de répression syndicale, même s'il est vécu comme tel par le livreur, alors déjà fortement médiatisé comme militant contre les plateformes.

⁴⁰⁶ Tremblay, Pierre. 2019. « Deliveroo a-t-il résilié le contrat d'un livreur parce qu'il a fait grève? » *Le HuffPost*. https://www.huffingtonpost.fr/actualites/article/deliveroo-a-t-il-resilie-le-contrat-d-un-livreur-parce-qu-il-a-fait-greve_150869.html (18 septembre 2024).

Ces quelques exemples semblent convaincants pour affirmer que l'antisindicalisme des plateformes n'est plus un fait à prouver. Les *Uber files* ne font que confirmer « l'autorité de l'entreprise » (*corporate authority*) soit « « la légitimité politique et sociale croissante des entreprises, imposant des ordres matériels et normatifs spécifiques qui entrent en concurrence ou s'hybrident avec ceux des États » (Angeli et al, 2022 in Rouxel, Yon, 2024 : 9). Les relations sociales au sein de l'entreprise sont, aux débuts des plateformes, prises en charge par les « *ops* » (pour « opérateurs »), des salarié.es pour partie issus de la « flotte » de livreurs et qui entretenaient des liens de proximité avec les livreur.ses lorsque les effectifs étaient encore réduits. On a vu, dans le Chapitre 2, que leur progressive disparition a été vécue comme le symbole d'une déshumanisation des relations entre la plateforme et les livreur.ses. La délocalisation du service client à Madagascar, imposant une double distance géographique et culturelle ainsi qu'une dépersonnalisation des interlocuteurs, a accentué ce sentiment de ne pas avoir d'interlocuteurs vers lesquels se tourner. Fabien Lemozy et Stéphane Le Lay décrivent bien l'impact psychique créé par le manque d'interactions humaines dans la relation de travail (Lemozy, Le Lay, 2025). Les seuls contacts des livreur.ses avec la plateforme se résument donc à des courriels contenant des newsletters impersonnelles, des annonces de changements tarifaires ou d'obtention de bonus ou encore des rappels à l'ordre au sujet de manquements (retards, documents non conformes, refus de livraison) et d'appels au service client imposant des conversations « standardisées » voire « déshumanisées » (Cingolani, 2021).

Le dialogue étant inenvisageable, le dialogue social n'est pas non plus envisagé comme un droit : l'extériorité au salariat ne donne pas accès aux institutions de la démocratie sociale aux « partenaires » des plateformes. De plus, l'invisibilité du patronat des plateformes est une dimension évidente pour qui s'intéresse à ce sujet. L'ensemble des initiatives listées jusque-là se fait en intégrant le fait que le patronat est absent. Des manifestations, qui se terminent pourtant régulièrement devant les locaux de la plateforme visée, aux initiatives juridiques, ce sont finalement souvent les pouvoirs publics qui finissent par être sommés d'intervenir auprès des entreprises (Abdelnour, Bernard, 2020).



Figure 28. Manifestation devant les locaux de Deliveroo à Paris, rue des Petites écuries, le 15 octobre 2019 à l'appel du CLAP. La direction n'a pas reçu les manifestants. Crédit photo : Marion Beauvalet⁴⁰⁷

Même lors de son propre procès, le PDG de Deliveroo brille par son absence : convoqué à la barre du tribunal correctionnel qui l'accuse de salariat déguisé, William Shu ne se présente pas. Lorsque vient le tour de la SAS Deliveroo d'être interrogée en tant que personnalité morale, la juge explique que son représentant légal, le britannique William Shu, considère ne pas avoir de « contribution significative à apporter au dossier », n'ayant « aucune responsabilité directe ou opérationnelle au sein de Deliveroo France ». Il a expliqué par écrit que les responsabilités étaient détenues par les managers de la société basés en France. C'est donc Dirk Boagert, alors responsable des opérations internationales de Deliveroo qui représente l'entreprise, en donnant tout au long du procès l'impression de n'avoir aucune idée de la raison de sa présence. Il dit ne pas savoir comment les décisions avaient été prises, « supposant » par exemple que les contrats

⁴⁰⁷ Beauvalet, Marion. 2020. « " Nous avons besoin de dire que les vies des livreurs valent plus que ça – Entretien avec Édouard Bernasse, secrétaire général du CLAP " » *Le Vent Se Lève*. <https://lvsl.fr/nous-avons-besoin-de-dire-que-les-vies-des-livreurs-valent-plus-que-ca-entretien-avec-edouard-bernasse-secretaire-general-du-clap/> (19 août 2025).

sont validés au niveau du siège. Il ne sait pas répondre à la plupart des questions et se contente de répéter que Londres ne décidait pas tout et que la gestion quotidienne incombait à Paris. La juge, qui regrette à de multiples reprises l'absence de William Shu, s'est même étonnée que M. Boagert soit employé par l'actionnaire majoritaire de Deliveroo, et rattaché à Deliveroo Londres, mais pas membre de Deliveroo France.

L'absence de William Shu au procès est à l'image des relations professionnelles du secteur : du côté du patronat, il n'y a pas de représentant. Le troisième acteur du triptyque des relations professionnelles ne semble exister que dans un rapport unilatéral à l'État, lors de consultations des plateformes par ce dernier et de pratiques de lobbys ou lors du pantoufflage de leurs membres⁴⁰⁸. Les plateformes ont toutefois à cœur de structurer une représentation patronale puisque plusieurs d'entre elles (Uber et Deliveroo notamment) créent en octobre 2019 une forme d'organisation patronale, l'Association des plateformes des indépendants (API). Quelques rencontres ont eu lieu entre des responsables de Deliveroo ou d'Uber Eats et des militant.es du CLAP ou de la CGT, mais celles-ci restent très rares et n'ont donné lieu à aucun accord. Florent, étudiant militant de la CGT des coursiers à vélo de Gironde, considère même que ce refus de la négociation est « violent » :

« En dernier mode d'action bah y avait se rencontrer avec les dirigeants de Deliveroo. Ça a été fait deux ou trois fois et à chaque fois c'était très violent pour les coursiers qui l'ont fait. Moi je l'ai jamais fait. Enfin de ce qu'ils m'ont dit c'était violent et ça n'aboutissait à rien.

CL : *Pourquoi c'était violent ?*

F : *C'était violent psychologiquement pour eux parce que les dirigeants vraiment leur faisaient comprendre par leur comportement qu'il se passerait rien, qu'ils allaient rien faire et qu'ils ne les considéraient pas en tant que légitimes à revendiquer quoi que ce soit donc « oui on vous écoute » mais concrètement il va rien se passer. »* (Entretien avec Florent, 21 ans, étudiant et livreur, Bordeaux, le 10/04/2019).

⁴⁰⁸ On pense en particulier à Hervé Novelli, ancien secrétaire d'État au commerce, à l'artisanat, aux petites et moyennes entreprises sous le mandat Sarkozy, père du régime d'auto-entrepreneur (Abdelnour, 2017), également plusieurs fois député national et européen, qui est à présent le président de l'Association des Plateformes d'Indépendants (API).

Ce contournement des organisations syndicales va même plus loin. Un article du Média mentionne une rencontre entre Deliveroo et des membres du CLAP en septembre 2017, après plusieurs mouvements de protestation face à des baisses de tarifs. Rappelons qu'en 2017, les livreur.ses ont encore accès à des opérateurs et managers qu'ils peuvent rencontrer dans des bureaux situés dans le centre de Paris⁴⁰⁹. Le journaliste du Média affirme avoir eu accès à des mails internes révélant que les managers de la plateforme de livraison de repas ont tenté d'invisibiliser les organisations de travailleurs existantes, tout en poussant un représentant qui leur était favorable.⁴¹⁰ Les informations de cette enquête sont édifiantes : après avoir rencontré le CLAP, un membre du management national de Deliveroo en France, a écrit à sa hiérarchie pour demander comment donner suite à ce premier rendez-vous et suggère d'inviter « *en plus des livreurs qui nous sont favorables* », « *la Fédération des auto-entrepreneurs. Ce serait une bonne opportunité pour la FNAE de se positionner dans ce nouvel environnement, d'autant plus que nous connaissons bien Grégoire Leclercq* ».

Ce dernier est un entrepreneur français, fondateur et président de la Fédération nationale des auto-entrepreneurs et de l'Observatoire de l'Uberisation qui s'est toujours opposé à la requalification salariale. Un responsable de la communication au quartier général britannique répond favorablement et écrit « *nous devrions avoir une ligne de conduite publique, selon laquelle nous aurons un dialogue direct avec les livreurs mais pas avec les syndicats, qui ne les représentent pas* ». Un cadre de l'agence Euros agency qui conseille Deliveroo en France est prudent et répond ainsi aux échanges : « *nous travaillons déjà avec Leclercq au niveau ministériel en essayant de le présenter comme le bon représentant pour les auto-entrepreneurs, et j'ai peur que les livreurs le trouvent trop favorable aux plateformes, et contestent ainsi sa légitimité pour les représenter dans le futur* ».

Une rencontre est finalement organisée à destination des livreur.ses et non des syndicats. Dans un mail du 6 octobre, Élie de M., manager de la filiale française, se demande s'il faut inclure Arnaud, alors secrétaire du syndicat des coursiers de Gironde : « *Est-ce qu'on envoie un mail différent à Arnaud pour l'inviter à Bordeaux avec d'autres livreurs, ou on considère que*

⁴⁰⁹ Ces rencontres directes entre « membres du bureau » et livreur.ses ont rapidement disparu après cet épisode.

⁴¹⁰ Filippo Ortona. 2020. « "Il ne faut pas rencontrer les syndicats" : le dialogue social chez Deliveroo ». *Le Média*. https://www.lemediatv.fr/articles/2020/revelations-il-ne-faut-pas-rencontrer-les-syndicats-le-dialogue-social-chez-deliveroo-CwsQbrtXQcyr_s8O5LE8UA (13 juin 2024).

sa présence peut nous être utile, car ses demandes sont extrêmes et discréditent les livreurs ? » et décident de ne pas l'inviter car il ne travaille plus chez Deliveroo. Celui-ci décide néanmoins d'y participer en tant que secrétaire du syndicat des coursiers et se voit initialement refuser l'entrée, mais finit par pouvoir y participer. Il témoigne, toujours dans l'article du Média, *« on avait posé la question de la représentativité syndicale, pour éviter de devoir faire des grèves à chaque fois qu'on voulait communiquer avec eux. Ils nous avaient rétorqué que légalement, ils ne pouvaient pas, sinon ça aurait engendré une reconnaissance du travail salarié »*. Les rédacteurs du Média expliquent avoir contacté la plateforme qui assume, un porte-parole leur ayant confirmé que *« Deliveroo considère que ces collectifs et non syndicats ne représentent pas les livreurs car ils souhaitent réduire la flexibilité des livreurs »*⁴¹¹.

Cet argument de l'illégitimité des collectifs et syndicats à représenter les livreurs est une pratique récurrente du côté des défenseurs des plateformes, à l'image du discrédit généralement subi par des organisations syndicales contraintes de prouver leur représentativité devant la justice (Denis, 2003). Dans un cadre où aucune représentativité ne peut être mesurée, que ce soit électoralement ou au travers d'élections, la question de la représentativité est un rapport de force. Si les arènes de représentation professionnelle – et le droit – déterminent les contours de l'action syndicale, en leur absence, la légitimité passe par la capacité à « parler pour ». Or, du côté des plateformes, la « juste parole » serait celle qui consisterait à défendre l'indépendance, car celle-ci serait souhaitée par la majorité des livreur.ses. Les plateformes, que ce soit Deliveroo ou Uber Eats, organisent d'ailleurs très régulièrement des sondages auprès des livreur.ses – avec des taux de participation inconnus – arrivant à cette conclusion (Jan, 2022). Le rapport de la mission Frouin (voir 2.2.3) considère d'ailleurs que « les plateformes ont progressivement évolué et pris des initiatives pour créer des espaces d'expression et d'échanges, le plus souvent informels » en listant différentes démarches :

« Ainsi, la plateforme Stuart a initié une démarche en ce sens reposant sur trois piliers principaux que sont : un sondage récurrent de la flotte de coursiers dans son ensemble, des enquêtes quantitatives trimestrielles, et des sollicitations ad hoc ou focus groups terrain tandis que les plateformes Uber et Uber Eats ont procédé tout à la fois à des partages d'informations par emails, SMS, messages via

⁴¹¹ L'ensemble des verbatim est issu de l'article du Média précédemment cité. Je les remercie pour ce travail d'investigation.

l'application ou encore une newsletter régulière et à des consultations par des canaux tels que sondages dans l'application et en ligne, tables rondes ou forums en ligne. » (Frouin, 2020 : 63).

L'usage d'outils d'enquête statistiques semble donc être suffisant pour incarner des formes de dialogues et pour façonner une image du réel. Cette production statistique de la réalité est d'ailleurs mobilisée en retour, par le CLAP qui pose régulièrement des questions sur sa page Twitter, mais aussi par des livreur.ses dans divers groupes de discussion, sans que les résultats ne soient réellement mobilisés du fait de l'imprécision de la méthode d'administration. Malgré des difficultés structurelles à se doter de leurs propres outils de connaissance des attentes des travailleur.ses en comparaison des représentants patronaux ou gouvernementaux (Giraud, 2019), l'usage de sondages pour justifier de pratiques combatives a déjà été décrite au sein de la CGT (Piotet, 2009 ; Giraud, 2019).

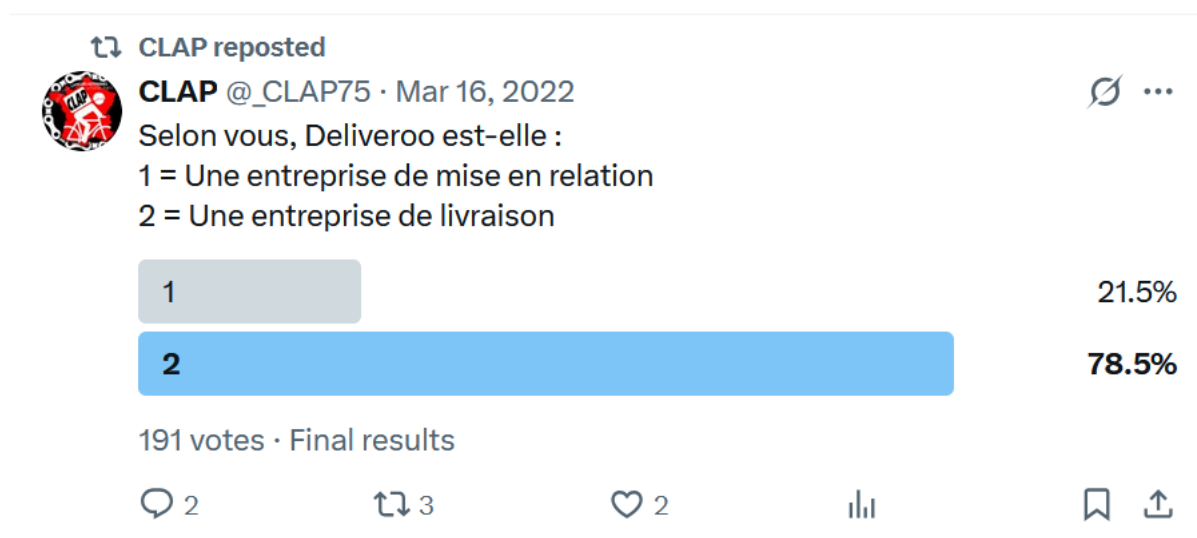


Figure 29. Capture d'écran du compte X du CLAP du 16 mars 2022, pendant les auditions du procès Deliveroo

Cet usage des divers forums de discussion pour produire une vérité sur ce que penseraient « les livreur.ses » (vérité jugée donc, elle, représentative) est même mobilisé au sein du rapport de l'Institut Montaigne. Ce rapport a été largement utilisé lors du débat de la loi LOM et

mobilisé en séance par la ministre du Travail, Élisabeth Borne, elle-même⁴¹². D'ailleurs, un bon nombre de propositions issues de cette « étude »⁴¹³ avaient été retenues dans la loi. Les rédacteur.ices prennent l'exemple d'une discussion sur un forum « Coursiers Uber Eats » datée du 17 septembre 2019, avec un unique *screenshot* d'un commentaire, pour affirmer que les livreurs espèrent gagner 9,50€ de l'heure. D'ailleurs, la phrase introduisant cette affirmation commence par : « *dans ce cas récent, des livreurs non politisés et non téléguidés (les forums font régulièrement l'objet de guerres de communication entre plateformes et opposants politiques⁵⁷) indiquent que l'espérance de gain brut [...]* ». La note de bas de page renvoyant au terme « opposants politiques » indique : « *Il s'agit notamment du CLAP et de Fabrice, qui se sont imposés comme représentants de fait des livreurs à vélo dans le débat public. À notre connaissance, leur représentativité est loin d'être avérée. Leur revendication principale, politique et juridique – la salarisation des livreurs –, n'est pas cohérente avec les doléances des travailleurs.* »⁴¹⁴. Cette note de bas de page est très claire : le CLAP est directement désigné dans le rapport de ce *think tank* comme un opposant politique et jugé non-représentatif des livreur.ses.

Alors que les syndicats ont progressivement, au fil des évolutions de la législation depuis le début du 20^{ème} siècle, été intégrés au triptyque des relations professionnelles comme des acteurs légitimes et représentatifs des travailleur.ses, la représentativité, dans le monde des plateformes, ne va pas de soi. Les militant.es syndicaux.ales passent alors par des « épreuves de représentativités ». La présomption de représentativité passe donc par des épreuves sociales « où se joue la reconnaissance par leurs mandants ou interlocuteurs d'un statut de porte-parole légitime » mais aussi des épreuves de droit « où la puissance publique apprécie et valide

⁴¹² Chéreau, Marie. 2019. « Ubérisation : comment un lobbyiste a rédigé l'influent rapport de l'Institut Montaigne sur les droits des travailleurs ». <https://www.marianne.net/societe/uberisation-comment-un-lobbyiste-redige-l-influent-rapport-de-l-institut-montaigne-sur-les> (29 août 2025).

⁴¹³ On peut questionner la méthode de ce rapport – qui d'ailleurs n'est jamais spécifiée – puisqu'aucun livreur n'a été auditionné, contrairement aux dizaines de responsables de plateformes et que le rapporteur du rapport, Charles de Froment, a été responsable des affaires publiques pour la plateforme Stuart (voir l'article de Marianne ci-dessus).

⁴¹⁴ « Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi ». *Institut Montaigne*. <https://www.institutmontaigne.org/publications/travailleurs-des-plateformes-liberte-oui-protection-aussi> (20 juillet 2025).

juridiquement la prétention des organisations à agir au nom et pour le compte d'un groupe. » (Bérout, Le Crom, Yon, 2012 : 6).

Cette « épreuve du droit » est imposée par les livreur.ses elles et eux-mêmes. On peut considérer que, si les plateformes décident de contourner les syndicats, la constitution de livreurs en collectifs puis en syndicats impose alors une forme de représentation : s'il existe des syndicats, il doit exister un employeur en face. On constate également que les mouvements qui prennent de l'ampleur participent à cette nécessité. Deliveroo annonce le 19 novembre 2019 organiser « une instance de consultation de ses livreurs dans laquelle seront discutés notamment des sujets relatifs à leur protection »⁴¹⁵. Cette annonce suit l'adoption de la Loi LOM, dont on verra qu'elle a été l'occasion d'initier une action législative en termes de représentation des livreurs (2.2.3).

Selon Pierre, syndiqué au syndicat CGT des coursiers de la Gironde et qui a participé à la rencontre avec la direction parisienne de Deliveroo en septembre 2019 après le « Tour de France des Byccœurs », c'est suite à cette rencontre que le forum a été proposé. Pour lui, les contacts locaux avec les « ops » ne permettaient pas de vraies avancées, ces agents ayant probablement peu de « pouvoir discrétionnaire » (Spire, 2008) :

« On sort de là [la rencontre avec la direction de Deliveroo] ils nous disent qu'ils veulent créer le « forum des livreurs », tu vois ? Nous, on leur dit : « Nous, on veut un contact direct avec Paris, parce que vos "ops", ils servent à rien quoi ! Ils vont nous balader, ils vont nous casser les couilles », heu... Nous, les ops à Bordeaux, on leur a dit qu'ils servaient à rien. » (Entretien avec Pierre, 30 ans, livreur chez Coursiers bordelais, Bordeaux, le 12/07/2022)

La plateforme Deliveroo consent donc à organiser une forme de représentation, mais dont elle contrôle la portée (Massimo, 2020). Ce « forum des livreurs » est une instance « maison » réunissant 25 livreur.ses élu.es et la direction de Deliveroo. Divisés en cinq régions (Paris intramuros, région parisienne, Sud-Ouest, Sud Est et Nord), les livreurs élisent chacun cinq représentants. Les conditions pour se présenter : être livreur Deliveroo depuis au moins 12

⁴¹⁵ « Deliveroo va se doter d'une instance de représentation de ses livreurs ». 2019. *Actuel CE*. <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/deliveroo-va-se-doter-d-une-instance-de-representation-de-ses-livreurs/> (13 avril 2025).

semaines avant la date de début de la campagne (qui dure 20 jours) et avoir livré 100 commandes au cours des 12 semaines précédentes. Les déplacements à Paris, où ont lieu les forums sont pris en charge et chaque élu.e reçoit une indemnité de 150 € pour chacune de ses participations aux réunions du Forum. Pour voter, il faut être titulaire du compte livreur.se ; posséder un identifiant valide ; avoir livré au moins 1 commande au cours des 12 dernières semaines précédant la fin de période de dépôt des candidatures. Les élections se passent en ligne, sans que les candidat.es ne sachent comment ils et elles ont été sélectionné.es ni leur score. L'objectif initial de cette instance était de mettre en œuvre les chartes de responsabilité sociale initialement prévues dans la loi LOM, mais censurées ensuite par le Conseil Constitutionnel. Je n'ai malheureusement jamais pu accéder à cette instance qui s'est apparemment réunie tous les trois mois et n'avons donc pas eu accès aux « coulisses » de cette instance de dialogue.

Officiellement, les attributions du forum sont de « *discuter de problématiques telles que la sécurité, le design des équipements ou les avantages proposés aux livreurs* ». Ces thématiques sont donc bien éloignées de celles que comportent les négociations obligatoires dans les entreprises autour de la rémunération, de l'égalité professionnelle et de la gestion des emplois et des parcours professionnels. Il est mentionné également que le forum « *n'a pas vocation à traiter les problèmes individuels des livreurs tels que la facturation ou les violations du contrat* » et, contrairement aux représentant.es du personnel dans les entreprises, les élu.es des livreur.ses n'ont pas la maîtrise de l'ordre du jour. La gestion des relations sociales avec les livreur.ses par Deliveroo revêt des logiques similaires à celles mises en place par des directions d'entreprises pour limiter le rôle des représentant.es du personnel et maîtriser le déroulement de la négociation et son résultat, que Maïlys Gantois a décrit dans son enquête au sein d'une PME (Gantois, 2014). Dans cette entreprise, la chercheuse observe la mise en place par la direction de diverses stratégies de résistance à l'investissement des délégués du personnel dans leur mandat ; en traitant les relations professionnelles de manière interpersonnelle ; en organisant des réunions bilatérales avec les plus contestataires et en contrôlant les comportements jugés admissibles et les frontières du faisable pour les représentants et enfin en contrôlant la transmission et la diffusion de l'information jugée « légitime », notamment sur la mise en mots des propos tenus lors des instances.

De la même manière, les responsables français de Deliveroo façonnent des relations personnalisées de représentation, en organisant des élections sans sigles fondées sur le

volontariat individuel. L'entreprise organise des temps d'échanges ponctuels avec des livreur.ses contestataires, dont l'enquête du *Média* a montré qu'elle sélectionnait les participant.es, incluant des personnalités qui leur sont favorables et laissant de côté les leaders identifiés ou, au contraire, envisageant de les inclure pour les discréditer. Par ailleurs, les comptes-rendus des séances du Forum accessibles en ligne sont rédigés par les représentant.es de Deliveroo et ne sont que des relevés de décision ne laissant aucune trace des échanges. De plus, c'est la direction qui impose le cadre du contenu des discussions légitimes, laissant les questions de rémunérations ou de conditions de travail à des échanges directs entre livreur.ses et plateforme.

Ce type d'instance n'est pas exceptionnel : Bruno Bauraind et Jean Vandewattyne ont observé un processus similaire chez Ryanair, une société irlandaise basée dans une quinzaine de pays européens, qui a pour particularité d'éviter tout encastrement dans les cadres juridiques nationaux, en imposant à son personnel affecté dans ses bases continentales des contrats de droit irlandais. La compagnie a par ailleurs recours à des intermédiaires en embauchant le personnel de cabine *via* des sociétés de recrutement et de placement et les pilotes *via* des statuts de *contractors*, une forme d'auto-entreprise, ce qui la rapproche fortement du modèle d'intermédiation des plateformes de livraison. De 2017 à 2018, un ensemble de grèves sont menées pour l'application des droits liés au cadre juridique du pays de la base d'affectation des travailleur.ses et pour conquérir la citoyenneté industrielle, en obtenant la reconnaissance des syndicats.

En effet, la direction a organisé le contournement des syndicats en favorisant d'autres voies de consultation et de participation des salarié.es. Les Conseils représentatifs des employés (CRE), introduisent un système de consultation des salarié.es décentralisé à travers lequel les salaire.es et les conditions de travail font l'objet de discussions dans chaque base et pour chaque catégorie de personnel ayant un contrat avec Ryanair, ce qui exclut les agents en contrat avec des entreprises de placement. Ce simulacre de représentation est contesté en interne puisque l'une des élues du CRE chez Ryanair le quitte et se syndique, dénonçant un « syndicat d'entreprise » (Bauraind, Vandewattyne, 2023).

De la même manière, les livreur.ses engagé.es ne sont pas dupes : avant même l'instauration du Forum Deliveroo, plusieurs enquêté.es anticipaient avec crainte la mise en

place de « syndicats maison » ou de « syndicat jaune » par Deliveroo⁴¹⁶. Une fois l'annonce du forum Deliveroo faite, les militant.es du CLAP ont dénoncé sur leurs réseaux sociaux une représentation « maison » dans laquelle les représentant.es ne seraient pas réellement indépendants et qui ne permet pas qu'un réel dialogue soit mis en place. En retour, dans un communiqué de presse confédéral du 21 novembre 2019, les militant.es de la CGT dénoncent une « plateformisation du dialogue social », le contournement des syndicats et également l'absence de protection syndicale permettant de s'exprimer librement⁴¹⁷. Le communiqué se termine par « *mais, la CGT veillera à ce que la représentation des livreur.euse.s soit réelle et, pour cela, nous prendrons appui sur le fait que le Code du travail prévoit déjà que les livreur.euse.s ont le droit « de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs.* ». Cette affirmation témoigne d'une volonté des organisations préalablement constituée de ne pas « jouer le jeu du dialogue social » institué par la plateforme.

Cependant, d'autres livreur.ses engagé.es – aux trajectoires plus indépendantes et qui sont sympathisant.es du CLAP et de la CGT sans en être officiellement membres comme Inès ou Anthony – investissent cette instance en se présentant aux élections du forum. Ce statut de « représentant.e des livreur.ses » leur permet d'acquérir une forme de légitimité leur donnant accès à des arènes militantes, médiatiques ou dans des discussions directes avec des représentant.es de la plateforme. C'est en tant que « représentante des livreur.ses » (comprendre « élue au Forum Deliveroo ») que Inès se présente lors du Forum des alternatives à l'ubérisation au Parlement européen ou qu'elle interrompt une réunion entre lobbyistes et parlementaires européens. En poursuivant la comparaison avec le cas de Ryanair, les chercheur.ses ont constaté que le système du CRE a permis de former une délégation syndicale en Belgique et de créer syndicat transnational de pilotes (Bauraind, Vandewattyne, 2023). Tout en voulant contourner

⁴¹⁶ Christopher, membre du CLAP et militant au NPA, me dira, à propos de son opinion sur les syndicats en général : « Et par exemple une peur qu'on a c'est que Deliveroo créé un syndicat de jaunes, avec des ops, pour soi-disant aider avec des trucs de discussions individuelles et tout ça et... fin pour moi y a une différence entre un syndicat qui est vraiment utile et avec des livreurs et un syndicat de la boîte. Le terme « syndicat » faut voir un peu ce que tu mets derrière tu vois, c'est un outil, comme un marteau : ça peut servir à taper sur ton patron, comme sur ton collègue quoi. »

⁴¹⁷ « Livreur.euse.s indépendant.e.s La plateformisation du « dialogue social ». 2019. CGT. <https://www.cgt.fr/comm-de-presse/livreureuses-independantes-la-plateformisation-du-dialogue-social> (13 mai 2025).

les syndicats, cette instance a pu constituer une ressource pour l'action syndicale. De manière similaire, le Forum Deliveroo a pu être un tremplin vers un engagement durable et dans d'autres sphères, notamment européennes, pour quelques livreur.ses moins doté.es en ressource que les membres actifs des collectifs et syndicats préalablement structurés.

II.2.2. Investir les CSE, combattre des PSE : l'échec de la pérennisation d'une activité syndicale « classique » face aux faillites

Au début de l'année 2021, une petite révolution bouleverse le monde des plateformes : la plateforme Just Eat, récemment rachetée par l'entreprise néerlandaise Takeaway.com, annonce vouloir internaliser les services de livraison qu'elle délégait jusqu'ici aux restaurants ou à Stuart, et embaucher plus de 4500 livreurs en CDI. D'autres plateformes suivent et forment ce qu'on appelle le « *quick commerce* » : ces entreprises proposent de livrer en moins de 10 minutes des courses stockées dans des entrepôts appartenant aux entreprises ou des repas préparés dans des *dark kitchen* (des cuisines qui n'existent que pour être livrée sans accueillir du public). Pendant la brève existence des entreprises de *quick commerce*, l'activité du syndicat CGT des livreurs à deux roues n'avait fait que se développer. Leur faillite – que beaucoup anticipaient du fait de l'instabilité du modèle de la livraison du dernier kilomètre – annonce la chute de l'activité syndicale au sein de la CGT. L'observation de l'activité syndicale au sein de ces plateformes témoigne d'un investissement des IRP par les militant.es de la CGT et de l'arrivée de nouveaux acteurs syndicaux dans l'espace de la cause des livreur.ses (salarié.es).

En effet, en février 2021, Yann quitte Deliveroo, où il travaille déjà à temps plein, et rejoint Just Eat à Lyon, avec plusieurs autres livreurs syndiqués, cumulant un mi-temps avec un autre chez Urbit, une autre plateforme salariant ses livreur.ses. Au bout de quelques mois, il a syndiqué une vingtaine de collègues salariés par la plateforme. Une première grève est animée en octobre 2021. Ils obtiennent quelques avancées autour de primes kilométriques alors qu'il n'y a pas encore d'instances représentatives du personnel dans l'entreprise. D'autres plateformes de *quick commerce*, salariant également les livreurs (Getir, Cajoo, Flink) se forment à l'été 2021, et donnent le sentiment qu'après les nombreuses requalifications prononcées par divers tribunaux, le modèle salarial pourrait remplacer celui de l'auto-entrepreneuriat. Cette période est également celle de fort développement de la CGT qui, depuis la fin du premier confinement de 2020, a développé de nouveaux syndicats dans de nombreuses villes comme Paris, Grenoble, Rennes ou Toulouse. L'implantation dans des entreprises proposant un modèle

salarial permet aux responsables de la CGT de reconfigurer leurs actions vers une forme « classique » centrée sur un ensemble de droits et d'outils accolés au salariat, notamment l'investissement au sein des instances représentatives du personnel au niveau des entreprises. D'autres organisations syndicales, comme Force Ouvrière (FO), s'implantent chez Just Eat. Yann regrette d'ailleurs qu'un livreur parisien, Jérémy Graca, avec qui il avait été en contact a rejoint FO, probablement du fait d'une image trop « politique » de la CGT. Ce dernier devient ensuite délégué syndical de l'entreprise pour FO.

De premières élections ont lieu en février 2022 et sont l'occasion pour Yann de s'acculturer à une pratique syndicale inédite. Les salarié.es de Just Eat restent des travailleur.ses aux statuts et aux conditions de travail précaires : matériel (vélo) non fourni, obligations de se tenir à disposition en permanence de l'employeur, y compris pour des salariés à temps très partiel, convention collective ignorée, salaires payés en retard⁴¹⁸. Les contrats sont majoritairement partiels : de 15 ou 20h (même s'il existe de rares temps pleins) avec des plannings changeant chaque semaine pour lesquels les livreurs doivent proposer deux fois plus de créneaux que ceux prévus (s'inscrire pour 40 *shifts* de 1h pour un contrat de 20h). Yann m'explique ce système en le qualifiant d'« astreinte ». En l'absence d'organisations représentatives, le protocole pré-électoral a été négocié avec l'ensemble des organisations syndicales : la CFDT, la CGT et FO. Yann considère que FO et la CFDT ont mis en minorité la CGT en imposant un seuil d'ancienneté de 3 mois pour être électeur.ice et d'un an pour être candidat.e. Ces seuils favorisent les syndiqué.es parisien.nes qui ont été embauché.es plus tôt puisque Just Eat s'est d'abord implanté à Paris. Cette règle empêche la CGT de proposer des candidat.es dans d'autres villes que Lyon, Toulouse et Paris et que les listes soient complètes : ils insistent d'ailleurs sur cette « manœuvre » de la part de leurs concurrents lors des tournées de tractage.

J'ai en effet pu suivre Yann et Ange, salarié chez Just Eat à Paris et adhérent à la CGT, lors d'une tournée de tractage à vélo dans Paris, le 19 février 2022. Ange est un étudiant de Licence 2 de science politique à la Sorbonne, ancien admirateur d'Étienne Chouard qui se dit souverainiste et souhaite créer une antenne de l'association « Critique de la raison européenne ». Il est le représentant du personnel pour la CGT à Paris chez Just Eat. Ils ont

⁴¹⁸ Communiqué de la Fédération CGT des transports, 25/03/2025 : Transports, C. G. T. 2025. « JUST EAT : premières condamnations ! » *CGT Transports*. <https://cgttransports.fr/955-2/> (20 octobre 2025).

initialement choisi de se retrouver devant le siège de Just Eat, aux abords d'une zone industrielle, mais choisissent rapidement de changer d'endroit et attendent au coin d'une rue entre deux restaurants. Durant la journée, nous changeons plusieurs fois de zone de tractage, parcourant des kilomètres à vélo, pour tenter de croiser des livreur.ses. Arborant des chasubles de la CGT qui les rendent visibles, ils interpellent des livreur.ses en leur demandant s'ils et elles sont au courant que des élections sont organisées. C'est souvent le cas. Lorsqu'un.e livreur.se prend le temps de s'arrêter – ce qui est rare car ils et elles sont souvent en *shifts* et donc pressé.es – ils lui expliquent leur rapport aux élections : elles ne sont pas très importantes, car ce qui peut faire changer les choses, c'est d'établir un rapport de force, notamment par la grève ; mais se présenter n'est pas non plus inutile.

Yann explique à Ange l'argumentaire en lui demandant de mettre en avant la grève qu'ils ont organisée en octobre à Lyon puis de proposer des perspectives de mobilisation, par exemple pour que le matériel soit pris en charge par l'entreprise. Il m'explique que se présenter au CSE leur permettra d'avoir des moyens. Je comprends également au fil de ses critiques des autres organisations syndicales qu'il est important pour la CGT de ne pas laisser la place aux autres organisations, dont il rappelle plusieurs fois qu'elles n'ont pas de syndiqué.es. Il marque la CFDT et FO du sceau de l'extériorité au « milieu des coursiers ».

Il s'agit également d'un enjeu de légitimité, pour Yann. Les élections professionnelles témoignent de la « légitimité donnée par les salariés et pas par toi-même ». Le rapport critique qu'il entretient aux élections se résume ainsi : « *Si t'es pas élu par les salariés, tu ne représentes que toi-même. Mais le CSE c'est un truc de merde, pas dans une instance que tu vas régler les problèmes.* » Ce discours « radical » pourrait se rapprocher de l'« usage anarchiste » que fait le STJV des CSE. Cependant il s'agit pour les livreur.ses davantage de se faire reconnaître comme interlocuteur.ices légitimes que de façonner un antagonisme. Le contrôle au sein des plateformes ne s'exerce pas par une domination paternaliste mais par le contrôle algorithmique. En ce sens, les IRP sont ici davantage un moyen d'accéder aux droits du salariat, en termes de représentation ou de droits syndicaux, que de structurer un antagonisme de classe. On sent une moins grande croyance dans les possibilités d'obtenir des avancées réelles par la négociation du côté des livreurs, qui n'ont qu'une faible croyance dans le dialogue social dont ils ont structurellement été privés, que du côté des travailleur.ses du jeu vidéo qui font de la négociation un véritable outil au service des luttes.

Lors d'une conversation autour des autres organisations, Yann s'exclame : « *le CLAP, ils ont pensé qu'on pouvait faire du syndicalisme hors de l'entreprise* ». On est alors dans une période où la rupture entre les militants du CLAP et les responsables de la CGT (au niveau des coursier.es mais aussi confédéral) est actée (voir Chapitre 4). Cette affirmation permet toutefois de saisir la manière dont Yann envisage le syndicalisme : contrairement au militantisme « de la cause des livreurs » dont on a vu qu'elle était portée dans des arènes diverses, mais bien en dehors de l'entreprise, Yann valorise une action syndicale « classique » centrée sur le niveau « local » de l'entreprise et que l'existence d'instances représentatives du personnel chez Just Eat lui permet (enfin) de développer.

Le soir, nous rejoignons Ahmed devant le McDonald's de République, qui prend le relai d'Ange et vient nous aider alors qu'il livre chez Flink (et non Just Eat). Il travaille depuis 2019 chez Uber Eats et Deliveroo et chez Flink depuis peu et s'est syndiqué à la CGT. C'est un militant très actif dans son entreprise. Ahmed suggère d'aller là où les livreurs posent leurs sacs pour les croiser, mais Yann explique que personne ne va dans ces locaux à part pour des licenciements. Je les quitte à 19h30 alors qu'ils partent tracter à Châtelet : après une journée de tractage aux quatre coins de Paris, nous aurons croisé une dizaine de livreurs, dont une partie n'ont pas l'ancienneté pour voter. Les difficultés qu'impose la livraison (éparpillement des travailleur.ses, faible disponibilité, statuts précaires) sont bien présentes durant cette journée où l'attente est pesante et les forces militantes sont faibles. L'absence d'implantation à Paris augmente ces difficultés pour les militant.es de la CGT, constat largement partagé lors de la réunion de « debrief » des élections, organisée en ligne le 24 février 2022 à laquelle j'ai également pu assister. La CGT obtient 40% des voix et finit 2^{ème} derrière Force Ouvrière au 1^{er} tour. Ces résultats sont perçus comme décevants. Une part de la campagne entre les deux tours consiste à trouver des candidats pour compléter la liste, et pouvoir proposer plus de 6 élu.es, mais beaucoup de livreurs sont en période d'essai et peu ont suffisamment d'ancienneté du fait d'un fort *turn-over*.

La représentativité étant fixée au 1^{er} tour, Yann est désigné délégué syndical par la Fédération des transports et use de ses heures de délégation pour faire campagne en vue du second tour. Son objectif est de dénoncer l'accord d'entreprise le plus rapidement possible, de demander un rendez-vous direct avec la direction sans FO pour exposer les demandes en termes de droits syndicaux et lancer des Négociations Annuelles Obligatoires. La présentation d'un plan d'action très précis en réunion d'entre-deux tours par Yann décontenance les autres

participants moins « acculturés » aux pratiques syndicales de l'organisation. S'il demande leur validation, Yann impose en réalité ce qu'il considère être les « bonnes pratiques de la CGT » et reproduit les rituels syndicaux habituellement mis en œuvre dans le salariat⁴¹⁹, face à des livreur.ses peu familier.es du système des relations professionnelles et des droits liés au salariat, la plupart étant d'ancien.nes livreur.ses indépendant.es.



Figure 30. Communiqué de presse suite à l'accord pré-électorale co-signé par la fédération CGT des transports et le syndicat CGT Just Eat. Copyright Cgt tous droits réservés.

⁴¹⁹ Yann est resté très évasif sur sa formation syndicale. En entretien, en mars 2025, il reconnaît n'avoir suivi des formations que très tard, alors qu'il était déjà en responsabilité et dispensait lui-même des formations syndicales (je l'avais croisé, *via* des réseaux militants, à Lyon et il partageait à une autre responsable syndicale de la CGT ses expériences d'animation de la formation niveau 1 de la CGT dispensée à toutes les adhérent.es, à l'été 2022). Ce « mimétisme syndical » est donc probablement moins le fait de la formation syndicale que de ses activités syndicales au sein de son UL, de son UD et de la Fédération des Transports mais aussi de ses enseignements en Master 2 « Syndicalisme et représentation professionnelle » à l'Université Lyon 2 et de ses lectures d'ouvrages et articles scientifiques sur le sujet – qu'il me partage régulièrement - tout au long de sa carrière militante.

L'observation du processus électoral chez Just Eat a également révélé que l'action syndicale chez Just Eat reste reliée à la lutte pour « les livreurs » de manière plus globale⁴²⁰. Dans son communiqué de presse réagissant à l'annonce de la salarisation des livreur.ses par Just Eat, la confédération CGT fait un lien entre cette entreprise et le modèle économique des plateformes, en considérant que si le salariat n'est pas « un luxe », Just Eat peut servir de modèle aux autres plateformes. Le syndicat CGT se développe dans les plateformes de *quick commerce*, obtenant des représentant.es du personnel et des délégué.es syndicaux chez Gorillas, Gétir et Flink, principalement à Paris. La plupart ne se syndiquent pas au syndicat CGT des livreurs de Paris – créé par les anciens de Frichti en 2021 – car le syndicat n'a pas d'activité et fonctionne en vase clos, sans rendre compte de ses activités. Une partie des livreur.ses parisienn.es de Gétir et Gorillas rejoignent la CGT après avoir rencontré des membres de l'Union Syndicale du Commerce⁴²¹ que le secrétaire adjoint, également membre de la CE de l'Union Départementale 75, a activement participé à organiser. Touchant à un même champ de syndicalisation, les militant.es syndicaux.ales nouent des liens dont témoigne Yann :

« On s'est rendu compte [avec l'US Commerce] qu'on avait des syndicats à la fois au syndicat livreur et chez eux. Donc, on s'est partagé tout ce qui était négociation du protocole, syndicalisation, élection, campagne, répondre à leurs questions, accompagnement pendant les plans de sauvegarde de l'emploi, redressement, etc. On a tout fait ensemble ». (Entretien avec Yann, 28 ans, ancien livreur de plateforme et de *quick commerce* et actuel agent des TCL⁴²², secrétaire fédéral de la Fédération des transports, secrétaire du Syndicat de la livraison à deux roues de Lyon, membre de la CE de l'UD du Rhône, secrétaire de son syndicat des TCL, le 29/03/2025).

Depuis la fédération des Transports, Yann supervise le déploiement syndical dans les entreprises du *quick commerce*. La question de la régularisation des travailleur.ses sans-papiers se retrouve au cœur de l'adhésion syndicale, ce qui tend à parfois laisser de côté la défense des conditions de travail d'après Yann :

⁴²⁰ D'ailleurs, les syndicalistes n'ont pas souhaité créer un syndicat propre à l'entreprise ; ces derniers rejoignent les syndicats locaux de livreurs, sans distinction de statut.

⁴²¹ Dont le fonctionnement a été très largement décrit par Baptiste Giraud dans son dernier ouvrage « Réapprendre à faire grève » (Giraud, 2024).

⁴²² Transports en commun lyonnais.

« Moi, si tu veux, depuis la fédération, je regardais tout, donc je savais que ces boîtes, ce serait un enjeu. Et en fait, on a eu, à Flink, des mecs qui sont venus parce que travailleurs sans-papiers, mais pas que. Il y en a un en particulier, qui était Ahmed, le futur DS [délégué syndical], qui était surtout là parce qu'il était concerné par ses conditions de travail, tu vois, et après, là, à Gorillas, ça a été un peu pareil, des mecs concernés par leurs conditions de travail qui étaient venus voir la CGT, ça a pu être l'US commerce de Paris, ça a pu être une UL, tu vois. Et au final, il y avait à la fois la question - il y a toujours eu la question des papiers dans les trois boîtes - mais il y avait aussi la question des conditions de travail. Et à Getir, on était minoritaires, par contre, c'est la seule boîte où on était minoritaires, et c'était que la question des conditions de travail, on n'a jamais réussi à porter la question des papiers, et à chaque fois, ouais, c'étaient surtout des gens qui venaient voir la CGT parce que par le biais du réseau d'interconnaissance, ils connaissaient l'organisation CGT, et de fil en aiguille, on en arrivait à comprendre qu'on avait eu des syndiqués qui étaient à l'US Commerce de Paris, dans une UL, au syndicat de Paris, etc., etc. » (Ibid).

La syndicalisation de travailleur.ses sans-papiers dans ces entreprises bouscule l'organisation syndicale. Comme cela a été décrit dans le précédent chapitre, les militants de la CGT ont ritualisé les procédures de requalification de travailleur.ses sans-papiers et considèrent qu'ils ne peuvent pas défendre des travailleur.ses auprès desquels ils n'ont pas constitué l'intégralité du « dossier ». En octobre 2021, des livreurs de Flink, qui tentent de rejoindre un conflit interprofessionnel longuement organisé par Tiffanie pour régulariser les travailleurs de sous-traitants, *via* la plateforme de livraison Stuart, du Monoprix de Belleville, sont dissuadés de se mettre en grève du fait de leur impréparation.

Ces derniers « s'incrument » lors de l'AG du syndicat CGT des livreurs de Paris pour imposer l'aide de l'organisation, ce qui mène à des tensions et retarde l'implantation de la CGT dans cette entreprise. Yann regrette l'utilisation de l'outil syndical aux seules fins de régularisations individuelles, car cette absence d'implication collective ne correspond pas à sa vision de l'organisation et ne permet pas son développement :

« Les mecs au final n'ont pas fait grève ce qui était mieux pour eux et pour les autres grévistes sans-papiers. Et on a implanté une CGT dans cette entreprise et on a commencé à avoir très régulièrement des liens avec la direction qui essayait de s'attaquer aux sans-papiers que nous, on défendait avec des petits rapports de force, des communiqués, des trucs comme ça, tu vois, pas forcément pour les communiqués, c'est plus fait dans la boîte,

tu vois, c'était compliqué comme contexte. Et on a pu garantir au final la régularisation de pas mal de livreurs. Mais Flink, ça a été extrêmement complexe parce qu'il y a beaucoup de livreurs qui étaient à la CGT dont des délégués, en fait, seulement pour les papiers et qui ne le disaient pas, évidemment, tu vois. Et du coup, qui utilisaient l'organisation en appelant des interlocuteurs successifs, en donnant des infos différentes, en faisant de la rétention d'informations, en s'acoquinant avec la direction, parfois, c'était quand même tendu, tu vois, justement, sur ces questions-là. Et ça a pu amener énormément de tensions avec les camarades de Flink pendant l'année et demie, les deux ans où cette entreprise a existé, en tout cas, tu vois. Pendant ce temps, les camarades ne s'impliquaient pas dans la vie du syndicat à Paris. » (Ibid).

En effet, plusieurs élus syndicaux sont sans-papiers, à l'image de Abdoulaye, que je rencontre lors d'une conférence de presse organisée par la CGT Livraison à deux roues, l'Union départementale de Paris et la fédération CGT des transports devant les locaux de Just Eat dans le 2ème arrondissement de Paris, intitulée « « Quel statut pour les travailleurs de la livraison ? » » le 20 septembre 2022. Cette conférence de presse est organisée dans le cadre des négociations du Plan de Sauvegarde de l'Emploi annoncé quelques mois plus tôt, en juin, par la direction de Just Eat.

En effet, quelques mois après les élections, les élus syndicaux font déjà face à une vague de licenciement, qui s'achèvera par le licenciement de l'intégralité des livreurs et l'arrêt des activités de l'entreprise en-dehors de Paris. En conférence de presse, le ton est encore à l'universalité. Le secrétaire de la fédération des transports rappelle l'implication juridique de la confédération dans la lutte pour le salariat des livreurs Yann commence sa prise de parole en affirmant que « *les attaques de la direction de Just Eat sont des attaques au salariat en général* ». Il s'agit selon lui d'une volonté politique car ce PSE conditionnerait un projet, celui d'un retour en arrière sur la question du salariat. En effet, pour lui, « *ce PSE ne passe pas par une liquidation de Just Eat et sa disparition en France, elle passe par la volonté de retour en arrière en ayant recours à des contrats de prestations de services* ». À ce moment-là, Just Eat commence déjà à sous-traiter une partie de sa livraison à la plateforme Stuart qui a recours à des indépendant.es. Les livreur.ses de Gorillas craignent le même processus, après que l'entreprise a racheté la plateforme Frichti, qui emploie des auto-entrepreneurs.

D'où la présence de plusieurs délégués syndicaux de Gorillas à cette conférence de presse ; ils craignent tous d'être remplacés par des travailleurs indépendants de Stuart.

Abdoulaye, ancien livreur de Frichti qui a participé au mouvement de régularisation et s'est alors syndiqué à la CGT, a rejoint Gorillas et a pu être embauché de manière régulière, en signant un contrat. Une année plus tard, l'entreprise demande une authentification des documents. Forts de l'expérience de Frichti, plusieurs travailleurs sans-papiers bloquent un entrepôt, accompagnés par la CGT. Abdoulaye est dans une posture délégataire vis-à-vis de la CGT, me répétant en entretien « nous leur faisons confiance » – ce qui peut également être une manière d'anticiper des critiques de ma part à l'encontre de son organisation – et ne mentionne effectivement que l'enjeu de la régularisation. Cependant, cet enjeu n'est pas sans lien avec le processus de fusion des entreprises en cours. Pour lui, Frichti a informé Gorillas de l'irrégularité de leur situation administrative :

« Vu que nous sommes les anciens de Frichti, je pense que c'est à cause de Frichti que Gorillas a su que nous n'avons pas de papiers. Parce que depuis que Frichti est venu on a tous des problèmes à Gorillas, sinon on a travaillé pendant une année, Gorillas ne s'est jamais rendu compte mais depuis qu'ils sont alliés avec Frichti, le problème s'est soulevé. » (Entretien avec Abdoulaye, 32 ans, livreur sans-papiers, élu CSE chez Gorillas pour la CGT, le 22/09/2022).

Il m'explique avoir été poussé à se présenter au CSE par les collègues du *hub* (l'entrepôt) dans lequel il travaille car il avait de l'ancienneté. Il n'a par ailleurs aucun contact avec l'UL, l'UD ou la Fédération des transports de la CGT et n'a pas non plus de liens avec des livreur.ses en auto-entreprise, concentrant son activité de représentation sur Gorillas. Il s'implique pour dénoncer la fermeture de Gorillas, car celle-ci l'inquiète du fait de l'impact qu'elle aurait sur les demandes de régularisation :

« De toute façon c'est ce qui nous préoccupe chez Gorillas [l'obtention de papiers]. Même la préfecture les gens disent on va fermer. C'est pas grave, qu'ils ferment mais nous tout ce que nous voulons c'est qu'ils nous régularisent. Parce qu' imagine nous on a tout donné au sein de Gorillas, depuis le début, on a tout donné, nous sommes les premiers employés de Gorillas, depuis le début c'est pas du tout facile. Si Gorillas ferme tout, à l'instant, nous on n'a pas de papiers donc y a des droits qu'on peut pas bénéficier donc nous serons des perdants, nous n'aurons pas de papiers donc on va faire 5 ans de galère encore. C'est incroyable. Tout ce que nous demandons, nous demandons que la CGT nous accompagne et que Gorillas nous fournisse les documents nécessaires pour que nous puissions être régularisés ». (Entretien avec Abdoulaye, 32 ans, livreur sans-papiers, élu CSE chez Gorillas pour la CGT, le 22/09/2022).

Après le rachat de Gorillas par Getir à la fin de l'année 2022, le tribunal de commerce de Paris annonce, le mercredi 19 juillet 2023, la liquidation judiciaire en France des deux entreprises. Après cinq mois de négociations et de grèves de la part des salarié.es, accompagné.es par la CGT et FO, et une grève de la faim organisée par les livreurs, Just Eat achève son dernier PSE qui concerne les salarié.es parisiens, licenciant 117 personnes. L'entreprise cesse ses activités de livraison en France en septembre 2024. La faillite d'Urbit, qui suit rapidement, met définitivement fin à l'activité professionnelle de Yann, qui se reconvertisse dans une entreprise de transport en délégation de service public.

La « normalisation » d'un modèle économique de plateformes reposant sur le salariat offre donc aux militant.es syndicaux.ales des arènes de représentations plus classiques où déployer une action syndicale qui correspond aux pratiques instituées de participation aux IRP. L'alignement de plateformes sur un modèle classique de représentation centrée sur les IRP permet à la CGT de se développer dans ces entreprises. Cependant, la composition de la main d'œuvre reste précaire, immigrée et en situation irrégulière et la flexibilité horaires reste la norme. L'accès aux droits liés au salariat ne reconfigure donc pas totalement l'activité syndicale et ne supprime pas les obstacles à la syndicalisation. Le modèle économique des plateformes de livraison à domicile semble si fragile qu'il ne permet pas de pérenniser un modèle salarial. Alors que l'activité des militant.es de la CGT s'était concentrée sur des entreprises salariant leurs livreurs et présentant un modèle formalisé des relations professionnelles, la faillite de ces entreprises marque la fin d'une période faste pour le développement syndical parmi les livreur.ses

Parallèlement, les relations professionnelles au sein des plateformes se formalisent et poussent les militant.es des organisations syndicales à s'adapter à des instances *ad hoc* s'ils et elles souhaitent les investir en vue d'obtenir une représentativité juridique auprès des livreur.ses.

II.2.3. L'ARPE, les plateformes et l'État : une institutionnalisation incomplète du dialogue social des indépendants

Je propose à présent de retracer la genèse de la première instance représentative, en partie élue, des livreur.ses de plateformes : l'Autorité des Relations sociales des Plateformes d'Emploi (ARPE). Celle-ci prend racine dans l'ensemble du processus législatif décrit plus haut, elle est

le fruit des premières tentatives de légiférer autour des travailleur.ses de plateformes entamées en 2019. Je suggère d'étudier les effets produits par cette institutionnalisation d'une forme de dialogue social situé en-dehors du salariat, notamment vis-à-vis des mobilisations. Il semblerait que la mise en place d'une instance représentative tend à démobiliser les acteurs historiques du champ syndical, tout en reconfigurant l'espace des mobilisations au profit d'autres acteurs (extra)syndicaux.

II.2.3.1. Mise en place de l'ARPE : une représentation *ad hoc* issue d'un processus législatif entérinant le contournement du salariat

Rapidement après l'arrivée des plateformes, l'exigence d'une forme de représentation des diverses parties émerge. Les amendements à la Loi LOM au sujet des travailleur.ses de plateformes ne concernent pas que leur statut d'emploi. En réalité, le dialogue social fait partie intégrante des réflexions au cœur de cette loi. La création de « chartes sociales » va dans le sens de l'instauration d'une négociation, puisque celles-ci étaient supposées – si elles n'avaient pas été censurées – être co-construites par les plateformes et les travailleur.ses (qui ne devaient en réalité qu'être consulté.es). En réaffirmant, dans la continuité des dispositions prévues par la Loi Travail, qu'il s'agissait de travailleur.ses indépendant.es, l'objectif affiché par Aurélien Taché est de mettre en place « une nouvelle mécanique de représentation avec des organisations professionnelles adaptées au micro-entrepreneuriat. »⁴²³ C'est à une ordonnance d'en fixer les modalités et les conditions d'exercice. L'adoption de la loi ouvre une commission parlementaire dirigée par Jean-Yves Frouin, ancien président de la chambre sociale de la Cour de cassation, dont la mission est de formuler des propositions en matière de statut, de dialogue social et de droits sociaux liés aux plateformes numériques de travail. L'orientation du rapport est claire. Il est demandé au comité d'experts et à l'ancien magistrat de « sécuriser les relations juridiques et les travailleurs sans remettre en cause la flexibilité apportée par le statut d'indépendant ». Le

⁴²³ Bellan, Marie, et Leïla Comarmond (de). 2019. « Aurélien Taché : les travailleurs des plates-formes « ont besoin de beaucoup plus de dialogue social » ». *Les Echos*. <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/aurelien-tache-les-travailleurs-des-plates-formes-ont-besoin-de-beaucoup-plus-de-dialogue-social-1122602> (22 août 2025).

1^{er} décembre 2020, le rapport est remis au Premier ministre⁴²⁴. Il mentionne clairement le fait que :

« Si les travailleurs qui se connectent aux plateformes sont juridiquement indépendants et libres de s'y connecter ou non, ils sont en réalité privés dans leur activité des prérogatives essentielles à leur indépendance. Ils ne choisissent ni le client ni les conditions d'exécution de la prestation. Ils sont en outre économiquement dépendants, car ne disposant pas d'autres opportunités de revenus que ces plateformes. La relation contractuelle repose donc sur un déséquilibre des pouvoirs entre la plateforme et son travailleur, tant pour l'organisation du travail que pour la fixation du prix, sans que ce déséquilibre ne repose sur le salariat et ne soit donc compensé par l'ensemble des droits et protections attachés au statut de salarié. » (Frouin, 2020 : 3).

Pour cela, il envisage tous les cas de figure : du « tiers-statut », adopté dans de nombreux pays (Dufresne, 2022) au salariat, en passant par le maintien du *statu quo*, en recensant les avantages et inconvénients de chacun. Concernant le salariat, il écrit en préambule qu'il s'agirait de la solution la plus pertinente : *« La reconnaissance d'un statut de salarié à tous les travailleurs des plateformes est une deuxième option. Elle aurait pour avantage de régler immédiatement les questions de sécurité juridique en éteignant les contentieux en requalification. Elle aurait également pour effet d'étendre aux travailleurs des plateformes les droits et protections des salariés. Cette option techniquement aisée à mettre en œuvre amènerait enfin de la clarification. Ce n'est, cependant, pas l'hypothèse de travail des pouvoirs publics ayant initié cette mission. »* (Frouin, *op.cit* : 3). Les avantages du statut salarié sont indéniables. Pourtant, il est abandonné par la mission Frouin car il ne correspond pas à la feuille de route du gouvernement. Le rapport recommande donc que les livreurs optent pour le portage salarial⁴²⁵, la constitution en SCOP ou encore le recours aux coopératives d'activité et d'emploi (CAE). Autant de solutions faisant porter la responsabilité sociale aux travailleurs et jamais à la plateforme. S'il a été particulièrement décrié pour ses propositions concernant les statuts

⁴²⁴ « Réguler les plateformes numériques de travail rapport frouin | vie-publique.fr ». 2020. <https://www.vie-publique.fr/rapport/277504-reguler-les-plateformes-numeriques-de-travail-rapport-frouin> (20 mai 2025).

⁴²⁵ Alexis Louvion a largement décrit comment le portage salarial produisait une logique individualisante et entrepreneuriale du travail, malgré son inscription dans le salariat (Louvion, 2023).

d'emploi (Gomes, 2021 ; Dufresne, 2022), le rapport Frouin a très peu été commenté pour ses recommandations en termes d'encadrement du dialogue social.

D'emblée, le rapport acte que le dialogue social ne s'est pas imposé comme une évidence au sein des plateformes pour des raisons « bien connues » parmi lesquelles : la jeunesse des entreprises davantage concentrées sur la pérennisation de leur modèle économique et, de ce fait, « *peu enclines à s'emparer des questions sociales* »⁴²⁶. S'appuyant sur le rapport du Conseil National du Numérique de 2020 qui a déjà été mentionné, le rapport Frouin constate cependant que, malgré les difficultés structurelles pour les travailleur.ses à constituer des collectifs de travail, il est admis que « *les plateformes développaient un pouvoir unilatéral et potentiellement arbitraire qui a suscité sur le terrain des mobilisations collectives et l'émergence de collectifs pour en constituer le relai et l'expression, de sorte que l'organisation des relations entre travailleurs et plateformes a progressivement émergé comme une piste consensuelle d'encadrement sur les plateformes* ». Si je ne pense pas que la représentation des travailleur.ses est consensuelle, ce que la suite de ce propos va illustrer, on voit que même des rapporteurs d'une mission gouvernementale reconnaissent l'importance des mobilisations collectives dans l'imposition d'une instance représentative. Il s'appuie également sur un rapport de l'OCDE⁴²⁷ encourageant les États membres à favoriser le dialogue social comme mode de régulation des nouvelles formes de travail ; l'injonction à négocier provient également d'instances productrices de « valeurs internationales » (Siméant-Germanos, 2010).

Le droit européen entrave pourtant, toujours d'après le rapport Frouin, le dialogue social entre entreprises (que seraient les travailleurs indépendants) au nom du droit de la concurrence⁴²⁸. Le refus de considérer les travailleur.ses de plateforme comme des salarié.es impose au législateur d'envisager un éventail d'hypothèses juridiques permettant de contourner le droit à la concurrence (évolution de la législation européenne, tiers-statut, application

⁴²⁶ « Réguler les plateformes numériques de travail rapport frouin | vie-publique.fr ». 2020. <https://www.vie-publique.fr/rapport/277504-reguler-les-plateformes-numeriques-de-travail-rapport-frouin> (20 mai 2025).

⁴²⁷ OCDE. 2020. *Summary report. The Future of Work. Expert Meeting on Collective Bargaining for Own-Account Workers*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/future-of-work/summary_expert_meeting_cb.pdf (22 octobre 2021).

⁴²⁸ Sont exclus de cette interdiction des accords conclus pour le compte de « faux indépendants », à savoir « des prestataires se trouvant dans une situation comparable à celles des travailleurs salariés » (CJUE, 4 décembre 2014, Kunsten, C-413/13. « CURIA - Documents ». <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=160305&doclang=FR> (12 avril 2025).

d'exceptions du droit français). Concernant le dialogue social, le rapport établit quatre propositions :

- Le dialogue social au sein des plateformes doit emprunter la voie de la négociation collective par secteur, avec des représentants élus des travailleurs, dans huit domaines⁴²⁹

- À défaut d'accord collectif sur ces thèmes, imposer aux plateformes une obligation de transparence et d'information sur le fonctionnement des algorithmes, les modes d'évaluation et de notation des travailleurs ainsi que l'utilisation qui en est faite, les modalités de détermination des prix.

- [Pour protéger les représentants des travailleurs] Inscrire dans la loi un déplacement de la charge de la preuve pour les représentants des travailleurs : en cas de baisse d'activité dans une certaine proportion, il appartient à la plateforme d'établir que cette baisse d'activité procède de motifs objectifs étrangers à l'exercice des fonctions de représentant.

- Soumettre à un régime d'autorisation préalable la déconnexion par la plateforme d'un représentant élu, qui serait examinée par l'Autorité de régulation des plateformes.

Une grande partie de ce rapport est reprise et complétée ensuite par une seconde mission, confiée par Élisabeth Borne, à Bruno Mettling, Pauline Trequesser et Mathias Dufour, intitulée « Mission Mettling ». Bruno Mettling est une personnalité révélatrice des interpénétrations entre patronat et champ politique qui entourent la régulation du travail de plateformes. Il est l'auteur d'un rapport remis à la ministre du Travail Myriam El Khomri, en septembre 2015 intitulé « Transformation numérique et vie au travail » qui proposait un accompagnement du développement du numérique par la formation et des réglementations. Après une carrière dans

⁴²⁹ Le rapport liste : Les conditions (contractuelles) d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs avec lesquels la plateforme est en relation (en dehors de ce qui est déjà fixé par les dispositions légales) ; les modalités de partage d'informations et de dialogue entre la plateforme et les travailleurs sur les conditions d'exercice de leur activité professionnelle ou sur tout changement les affectant, ce qui inclurait la transparence, la lisibilité et l'évolution des algorithmes ; les modalités de détermination d'un prix pouvant être supérieur à la rémunération minimale ; les conditions de travail et notamment les mesures visant à prévenir les risques professionnels et à limiter le temps de travail ; les modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels ; les modalités de contrôle par la plateforme de l'activité et de sa réalisation et les circonstances pouvant conduire à une rupture des relations commerciales ; le cas échéant, les garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme dont les travailleurs peuvent bénéficier ; les modalités de règlement des différends.

l'administration, au sein de différents ministères et comme inspecteur des finances, il fut Directeur des Ressources Humaines (DRH) chez Orange. Il a surtout collaboré avec Uber, par l'entremise du cabinet de conseil américain, AT Kearney, qui a proposé à la plateforme de créer un comité d'orientation pour travailler à une évolution du dialogue social entre la plateforme et ses chauffeurs que Bruno Mettling a présidé⁴³⁰. Si cette collusion d'intérêts a été largement dénoncée du côté des livreurs et chauffeurs, cela n'a pas empêché le gouvernement de le nommer président de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), qui, sous l'égide des ministères du Travail et de l'Emploi et du Transport, organise les premières élections professionnelles du secteur.

Encadré 11. Ordonnance du 21 avril 2021 : mise en place de l'ARPE et dialogue social entre travailleurs et plateformes

Cette ordonnance porte la création de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) qui, placée sous la tutelle du ministre chargé du travail et du ministre chargé des transports, a pour mission d'organiser l'élection nationale au printemps 2022 pour permettre aux travailleur.ses indépendant.es de désigner les organisations qui les représenteront⁴³¹. Selon le Ministère, elle "pose les premières bases d'une représentation et d'un dialogue social entre les plateformes et les travailleurs indépendants dans le secteur des VTC et des livraisons à vélo ou scooter".

Qui compose l'ARPE ?

Le Conseil d'Administration de l'ARPE est composé de la Direction générale du Travail (DGT), du Trésor (DGTrésor), des Infrastructures, des Transports et des Mobilités (DGITM), des entreprises (DGE) et de la Concurrence et Répression des fraudes (DGCRF), de la direction générale des affaires civiles et du sceau mais également de personnalités qualifiées : Jean Dominique Simonpoli, Maya Bacach (arcep) et Odile Chagny. Une fois les élections passées, des représentant.es des travailleur.ses sont intégré.es au conseil d'administration et, après la validation des organisations de plateformes par l'ARPE, des représentant.es des plateformes le rejoignent.

Quelles sont ses missions ?

⁴³⁰ Marissal, Pierrick. 2022a. « Elections professionnelles : une parodie de dialogue social chez les ubérisés ». *L'Humanité*. <https://www.humanite.fr/social-et-economie/plateformes-numeriques/elections-professionnelles-une-parodie-de-dialogue-social-chez-les-uberises-749433> (29 août 2025).

⁴³¹ « Chapitre V : Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Articles L7345-1 à L7345-12) - Légifrance ». https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000043405467/ (20 octobre 2025).

Ses missions : organiser l'élection nationale des représentant.es des travailleur.ses indépendant.es des plateformes ; financer leur formation et leur indemnisation, ainsi que leur protection contre les risques de discrimination ; accompagner le développement du dialogue social et jouer un rôle d'observatoire de l'activité des plateformes numériques d'emploi ; assurer le paiement des indemnités versées aux travailleur.ses indépendant.es pour compenser la perte de chiffres d'affaires liée à l'exercice de leur mandat.

Quelle représentativité ?

Elle prévoit que, lors du premier scrutin, pourront être reconnues représentatives les organisations (syndicats professionnels et associations loi 1901) qui recueilleront au moins 5 % des suffrages exprimés. Ce seuil est ensuite relevé à 8 % à partir de la deuxième élection, qui se déroule deux ans après. Les scrutins suivants se tiendront tous les quatre ans. Chaque organisation représentative pourra désigner 3 représentant.es, qui reçoivent des indemnisations pour les temps en réunion et d'autres activités dans la limite de 142 heures par an.

Qui négocie ?

Ce sont des élections sur sigle. Deux types d'organisations peuvent se présenter : - les syndicats professionnels et leurs unions lorsque la défense des droits de ces travailleur.ses entre dans leur objet social ; - les associations loi 1901 lorsque la représentation de ces travailleurs et la négociation des conventions et accords entrent dans leur objet social. Il faut un an d'ancienneté dans le secteur. Pourtant, ce sont surtout des syndicats qui se sont présentés parmi les 9 organisations candidates aux premières élections en 2022. Mais leur statut est ambivalent puisque cohabitent des fédérations d'indépendant.es et syndicat patronal avec des unions et confédérations de défense des salarié.es.

Du côté des plateformes, la représentativité est calquée sur la représentativité patronale ; il n'y a pas de mesure d'audience mais une évaluation de la représentativité par l'ARPE en fonction des critères⁴³² posés par les articles L. 7343-22 et s. de l'ordonnance du 6 avril 2022 (voir infra). Dans un

⁴³² Ces critères, cumulatifs, sont : Le respect des valeurs républicaines ; l'indépendance ; la transparence financière. Ce critère est satisfait, notamment, lorsque le syndicat ou l'association s'acquitte des obligations définies aux articles L. 2135-1 à L. 2135-6; une ancienneté minimale d'un an dans le champ professionnel des plateformes mentionnées au premier alinéa et au niveau national. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal de statuts conférant à l'organisation candidate vocation à représenter les plateformes mentionnées au premier alinéa dans leurs relations avec les travailleurs définis à l'article L. 7341-1 ; l'influence, qui s'apprécie au regard de l'activité et de l'expérience de l'organisation en matière de représentation des plateformes mentionnées au premier alinéa ; l'audience, mesurée tous les quatre ans, qui s'apprécie en tenant compte : a) A hauteur de 30 %, du nombre de travailleur.ses des plateformes adhérentes à l'organisation candidate rapporté au nombre total de travailleur.ses de l'ensemble des plateformes adhérentes aux organisations candidates du secteur qui remplissent les conditions d'ancienneté et de nombre de prestations fixées à l'article L. 7343-7; b) A hauteur de 70 %, du montant des revenus d'activité mentionnés à l'article L. 1326-3 du code des transports générés par les plateformes adhérentes à l'organisation candidate, rapporté au montant total des revenus générés par les plateformes adhérentes à l'ensemble

de ses textes, le Ministère liste les organisations concernées par ses décrets : il s'agit des "plateformes de mise en relation par voie électronique mentionnées à l'article L. 7343-1 du Code du travail"⁴³³. Pourtant l'ARPE, dans son intitulé même, s'adresse aux « plateformes d'emploi » ou « de mobilité », assimilables aux « plateformes de travail » (Gomes, 2018) ce qui expliquerait l'exclusion des autres plateformes de mise en relation.

Qui peut voter ?

L'accès des livreur.ses au scrutin est conditionné par une ancienneté de trois mois. Le décret stipule que, parmi les six mois précédant le scrutin, seuls les mois durant lesquels les travailleur.ses ont réalisé au moins cinq prestations pour une plateforme sont pris en compte.

Textes complémentaires et quelles applications

L'ordonnance est complétée par un décret publié en avril 2022⁴³⁴ précisant son application. Une seconde ordonnance, datée du 6 avril 2022⁴³⁵, complète les missions de l'ARPE. Elle prévoit notamment qu'un accord de secteur sera valide s'il est signé par des organisations de travailleurs représentant plus de 30% des suffrages exprimés, à condition toutefois que l'accord ne se heurte pas à l'opposition d'organisations représentant la majorité des travailleurs des plateformes. Elle prévoit également l'obligation d'engager une négociation tous les ans sur au moins un des sujets suivants : les conditions de détermination des revenus des travailleurs, y compris le prix de leur prestation de services ; les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs ; la prévention des risques professionnels et les dommages causés aux tiers ; les conditions de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels.

Mais surtout, **cette ordonnance renforce l'indépendance des travailleur.ses**. Elle va à contresens des décisions visant la requalification des livreurs, alors même qu'elle est promulguée

des organisations candidates au titre des activités accomplies par les travailleurs en lien avec les plateformes du secteur.

⁴³³ Depuis la Loi Travail, les plateformes mentionnées à l'article L. 7342-1 du Code du travail sont « les plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts. Cet article établit la responsabilité sociale de ces plateformes selon ces conditions : "lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale".

⁴³⁴ « Décret n° 2022-650 du 25 avril 2022 relatif à la protection et à la formation des représentants des travailleurs indépendants ayant recours aux plateformes pour leur activité ainsi qu'à l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi - Légifrance ». <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045653494>.

⁴³⁵ « Ordonnance n° 2022-492 du 6 avril 2022 renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, portant organisation du dialogue social de secteur et complétant les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi - Légifrance ». <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000045522912> (20 octobre 2025).

quelques jours après le verdict du procès Deliveroo. En effet, elle interdit aux plateformes de leur imposer l'utilisation d'un matériel ou d'un équipement déterminé, sous réserve de la réglementation en matière notamment de santé, de sécurité et d'environnement. Elle rappelle le principe de non-exclusivité de la relation commerciale en permettant aux travailleurs de recourir à plusieurs intermédiaires ou acteurs de mise en relation avec des clients ou de commercialiser leurs prestations sans intermédiaire. Elle leur garantit de pouvoir choisir librement leur itinéraire, en fonction notamment des conditions de circulation, de l'itinéraire proposé par la plateforme et le cas échéant du choix du client⁴³⁶.

La loi institue donc un dispositif de représentation *ad hoc* inédit, en dehors du droit du travail et du système des relations professionnelles existant.

À mon sens, l'organisation de ces élections a plusieurs implications. D'une part, elle reconnaît les livreur.ses comme indépendant.es et non comme salarié.es tout en les "normalisant" dans le droit à la représentation et au dialogue social que consacre le salariat. D'autre part, si elle reconnaît un droit au dialogue social, celui-ci n'est pas lié à la reconnaissance d'un droit syndical. Enfin, on retrouve un dispositif de mesure électorale de la représentativité inspiré des élections dans les Très Petites Entreprises (TPE). Il s'agit, pour les TPE, d'un scrutin national en ligne s'ajoutant à la mesure d'audience pour la représentativité syndicale et qui, depuis 2017, permet d'élire des représentant.es au sein de commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)⁴³⁷. Si les scrutins de l'ARPE ne sont pas comptabilisés dans le calcul de la représentativité – puisque ce ne sont pas des salarié.es – ils permettent l'élection de trois représentant.es des livreur.ses pour chaque organisation jugée représentative. Ce dispositif contourne la mise en place d'instances de représentation internes aux entreprises, alors même que les plateformes sont des multinationales. Les logiques du vote qu'on retrouve dans les TPE ne sont donc pas transposables au scrutin de l'ARPE tant les configurations socio-économiques au sein des plateformes divergent de celles dans les entreprises de moins de 11 salarié.es, même si on retrouve une similaire distance aux syndicats (Haute, 2020).

Concernant le premier point – la normalisation d'une représentation d'indépendants – le terme même « d'emploi » contenu dans l'intitulé de l'instance de régulation (Autorité des

⁴³⁶ Je remercie Matthieu Vicente pour cette analyse juridique précieuse de l'ordonnance.

⁴³⁷ Pour une explication plus détaillée des scrutins dans les TPE voir Haute, 2020.

Relations Sociales des Plateformes d'Emploi) interroge : comment peut-il y avoir de l'emploi sans salarié.es ? La restriction de cette représentation aux plateformes de livraison et de transport VTC est également étonnante, et ne fait l'objet d'aucune justification dans les textes législatifs ou la communication du gouvernement. On peut supposer qu'il s'agit des activités où des collectifs de travail ont pu se constituer, en raison de leur exercice dans des espaces publics (la rue), et non domestiques, mais aussi là où les mobilisations ont été les plus visibles et les plus régulières. En effet, s'il existe des mobilisations de travailleuses domestiques (Schwenken, 2011), l'arrivée sur le marché du travail *via* les plateformes impose des barrières supplémentaires à la contestation (Teke-Laurent, 2025).

Ces plateformes correspondent également à ce que Barbara Gomes catégorise comme des « plateformes de travail » dans sa thèse : pour elle, « la plateforme, plus qu'un lieu d'échange permettant une mise en relation, développe une activité économique à part entière. Pour ce faire, elle a besoin de travailleurs qui exécuteront les prestations proposées sur le site ou l'application. » (Gomes, 2018 : 26). Cette définition exclut des plateformes d'intermédiation (comme LeBonCoin) ou de rente (comme Airbnb) même si du travail est, indirectement, fourni pour que les services soient réalisés. Tout en fournissant aux élu.es à l'ARPE des droits similaires à ceux dont disposent les représentant.es des salarié.es, l'indépendance formelle des mandataires est rappelée. Cependant, les élu.es ne sont pas nécessairement issus du groupe qu'ils représentent (plusieurs représentant.es à l'ARPE seront des permanents syndicaux ou des livreur.ses salarié.es).

À propos de l'instauration d'un droit à la représentation niant le droit syndical, l'ouverture des élections aux associations, en plus des organisations syndicales, a divers effets. Tout en permettant une représentation mixte à la fois par des organisations patronales (la Fédération Nationale des Transports Routiers) et d'auto-entrepreneurs (la Fédération Nationale des Auto-entrepreneurs et micro-entrepreneurs, FNAE, rattachée à la fédération patronale Confédération des Petites et Moyennes Entreprises), les candidats sont majoritairement issus des organisations syndicales organisant traditionnellement des salarié.es. Cependant, alors que la représentation patronale est unique – portée par l'Association des Plateformes d'Indépendants (API) – les syndicats représentant les travailleurs se distinguent entre eux, du fait de rapports divers au salariat. Alors qu'Union indépendants (fusion de la CFDT et de l'Union Nationale des Auto-entrepreneurs) tient à défendre des indépendant.es et refuse d'axer ses revendications sur la requalification salariale, la défense du salariat est au cœur de l'argumentaire électoral de la

CGT, Sud commerces et services et la CNT-SO. Dans leurs professions de foi, la CFTC défend la liberté de choisir son statut, en proposant d’accompagner des procédures de requalification là où l’UNSA propose de décider seul de son statut, tandis que FO a un discours plus proche des syndicats susmentionnés en s’opposant à un tiers-statut et en affirmant que tout travailleur de plateforme devrait pouvoir bénéficier du statut de salarié.

II.2.3.2. Des élections peu populaires : une épreuve de représentativité contestée

Les résultats des premières élections de 2022 témoignent de cette ambivalence : parmi les quatre organisations représentatives, la FNAE l’emporte, talonnée par la CGT. La CFTD est troisième, suivie de très loin par Sud commerces et services. Le positionnement vis-à-vis du salariat ne semble pas avoir eu d’incidences sur le scrutin, même si on peut supposer que, malgré sa totale absence auprès des livreurs depuis le début de l’arrivée des plateformes, la FNAE ait bénéficié d’un processus positif de reconnaissance dans le terme « auto-entrepreneur » de la part des électeur.ices. La participation à ces élections dépasse tous les records d’abstention : sur 84 000 inscrits (beaucoup moins que le nombre de travailleur.ses réels du fait des sous-locations de comptes), on comptabilise 1500 votant.es, dont 170 votes blancs, soit 1,8% de participation. Pour comparaison, les élections TPE-PME précédentes recueillaient 5,44% des votes⁴³⁸ et la participation y est structurellement faible (Haute, 2020).

⁴³⁸ « Les résultats de l’élection syndicale TPE 2021 | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail et des Solidarités ». 2021. <https://travail-emploi.gouv.fr/les-resultats-de-lelection-syndicale-tpe-2021> (20 octobre 2025).

Résultats du scrutin électronique destiné à mesurer l'audience des organisations de travailleurs des plateformes – Secteur des livreurs de marchandises en véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non –	
Organisations candidates	% des suffrages exprimés
Fédération SUD commerces et Services – SOLIDAIRES	5,69
Confédération générale du travail (CGT)	27,28
Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)	4,30
Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)	2,92
Fédération Nationale des autoentrepreneurs et microentrepreneurs (FNAE)	28,45
Union-indépendants	22,32
Confédération nationale des travailleurs – Solidarité Ouvrière (CNT-SO)	3,86
Fédération nationale des transports routiers (FNTR)	1,39
Force Ouvrière (FO)	3,79

Figure 31. Résultat du scrutin de l'ARPE de 2022

J'ai tenté, à la suite des élections, d'interroger l'ensemble des représentant.es des organisations candidates. Seuls des responsables d'Union-indépendants, de Sud commerces et services, de l'UNSA et de la CNT-SO ont accepté de me rencontrer. Plusieurs d'entre elles et eux m'ont avoué n'avoir pas réellement fait campagne : la tâche d'aller à la rencontre de milliers de livreur.ses dispersé.es dans toute la ville semblait trop coûteuse et n'apportant que peu de résultats. Jérémie, en charge des élections pour sa fédération des Commerces et services de Solidaires, me confie s'être concentré sur la production d'une profession de foi relayée sur les réseaux sociaux et directement par envoi courriel aux livreur.ses par les plateformes. Ce « choix » est également dû aux difficultés de mobiliser des forces militantes. Le permanent syndical considère qu'ils auraient eu une plus grande capacité de mobilisation si c'était l'Union syndicale Solidaires qui s'était présentée. Du côté des autres syndicats, des relais ont pu être organisés au niveau des structures locales : certains responsables d'UDs à la CFDT⁴³⁹ ou la CGT ont pu mobiliser des militant.es pour aller à la rencontre des livreur.ses. À Lyon, j'ai pu participer à un piquet organisé par des livreur.ses syndiqué.es en présence de militant.es de

⁴³⁹Même si cette campagne semble un peu solitaire du côté d'Union indépendants, Manel me disant « Moi, j'ai mis huit jours pour en obtenir 306 [voix] ».

l'Union départementale devant le centre commercial de la Part-Dieu afin d'interpeller des livreur.ses pour les faire voter.



Figure 32. Communiqué du syndicat CGT des livreurs à deux roues de Lyon annonçant leur entrée dans la campagne électorale de l'ARPE, 09/05/2022. Copyright Cgt tous droits réservés.

À Lille, j'ai suivi deux permanents syndicaux de l'Union départementale du Nord de Force Ouvrière qui ont dédié une soirée à faire voter des livreur.ses sur leurs téléphones. Malgré leur extériorité au milieu spécifique des plateformes, ces derniers étaient très à l'aise pour aller à la rencontre des livreur.ses, quelque peu résignés sur les chances de réussite de cette opération face aux nombreux travailleurs sans-papiers empêchés de voter. Ils m'ont confié que des moyens avaient été déployés par leur Union départementale pour offrir deux livraisons par UL pour commander un repas et discuter avec le livreur qui leur apporterait la commande. Pour Manel, responsable pour la campagne Livreurs-VTC d'Union indépendants (voir encadré 13), les bons résultats découlent moins de leur campagne que d'un « long travail de terrain » et de la mobilisation de livreur.ses au sein de groupes préconstitués (sur les réseaux sociaux, Union animant des groupes Whatsapp) dont seulement 1/6 a pu voter en vertu des règles encadrant les élections. En effet, la faible mobilisation militante autour de ces élections s'explique également par la manière dont se sont organisées ces élections. Tout d'abord, les organisations syndicales

n'ont pas été intégrées à la définition du protocole pré-électoral. Ensuite, le vote était uniquement électronique, condensé sur une semaine (du 9 au 16 mai 2022), après réception d'un courriel comportant un identifiant.

Pour voter, les livreur.ses devaient saisir cet identifiant sur le site de l'ARPE, saisir les 5 derniers chiffres de leur IBAN puis confirmer par SMS leur vote. Au-delà de la complexité de la procédure, la plateforme de vote a rencontré des incidents techniques et, d'après les responsables syndicaux, 80% des livreurs n'ont pas ouvert le mail⁴⁴⁰. Ce que j'ai pu observer lors des divers « déploiements » envers les coursier.es, c'est que la plupart des livreurs louant leur compte, ces derniers n'ont pas pu voter. Certains n'avaient pas non plus l'ancienneté nécessaire pour voter et une immense majorité n'avaient jamais entendu parler de ces élections. Aux mécanismes classiques d'exclusion de la participation au travail – éclatement des collectifs de travail, répression patronale - qui touchent ces travailleur.ses immigré.es et précaires (Blavier, Haute, Pénissat, 2020), s'ajoutent donc des problèmes d'ordre technique.

La plupart des organisations syndicales contestent ce scrutin. Dès l'annonce de sa création, la CGT publie un communiqué de presse pour dénoncer le « *canada dry* du salariat » contournant les branches professionnelles et l'inspection du travail et fragilisant les associations qui ne sont pas protégées par le droit syndical, à rebours des décisions prises par différents tribunaux en Europe reconnaissant la qualité de salarié.es aux livreur.ses.

⁴⁴⁰ Marissal, Pierric. 2022b. « Les élections des travailleurs de plateformes virent à la farce ». *L'Humanité*. <https://www.humanite.fr/social-et-economie/plateformes-numeriques/les-elections-des-travailleurs-de-plateformes-virent-a-la-farce-750117> (22 avril 2025).



Projet d'ordonnance portant sur la représentation des travailleurs des plateformes : le canada dry du salariat

Face à la mobilisation croissante des travailleurs des plateformes, notamment via la création de nombreux syndicats, le gouvernement a été contraint de concéder de nouveaux droits à ces travailleurs. En effet, livreurs et chauffeurs VTC pourront voter afin de désigner les organisations représentatives dans leur secteur d'activité, celles-ci désigneront alors des représentants. La mobilisation et l'action syndicale paient !

Cependant, tout est fait pour éviter de reconnaître que ces travailleurs doivent avoir les mêmes droits que les salariés. À titre d'exemple :

- on crée une représentation au niveau des secteurs d'activité pour contourner les branches professionnelles ;
- les associations, qui ne sont pas dotées des prérogatives et des protections spécifiques aux syndicats, donc plus fragilisées face au patronat, peuvent se présenter à ces élections professionnelles ;
- l'inspection du travail est mise hors-jeu au profit de l'autorité des relations sociales dont le mode de désignation de ses membres reste flou.

Le chemin pour obtenir l'égalité des droits entre travailleurs est encore long. L'exécutif reste bien décidé à piétiner les décisions de justice pour protéger un « modèle économique » et son patronat, alors que la plateforme génère toujours plus de précarité.

La France est à rebours de tous ses voisins, l'Espagne, l'Italie, la Suisse, ou encore la Grande Bretagne qui ont reconnu que ces travailleurs ne sont pas des indépendants.

La lutte doit donc s'intensifier pour ramener ce gouvernement à la raison !

Montreuil, le 31 mars 2021

Figure 33. Communiqué de presse confédéral de la CGT dénonçant les ordonnances instaurant l'ARPE, le 31/03/2021. Copyright Cgt tous droits réservés.

Les militants du CLAP décident de ne pas se présenter – probablement du fait d'une difficulté à rentrer dans les critères de représentativité par leur statut de collectif, alors même que l'annonce de leur transformation (avortée) en syndicat de février 2020 visait à se présenter à ces élections dont ils anticipaient la création⁴⁴¹ – officiellement pour ne pas se « corrompre » dans ce substitut de dialogue social. Jean, juriste à la CNT-SO, rejoint par Sud commerces et services, décide d'ailleurs de saisir la justice pour obtenir l'annulation de ces élections. Les raisons invoquées par le communiqué sont le « *bricolage juridique pour inscrire une candidature syndicale hors délais ; refus de communiquer les listes électorales aux organisations syndicales ; corps électoral ne recoupant pas l'ensemble des travailleurs des plateformes concernées ; nombreuses difficultés techniques pour pouvoir participer au vote...* »⁴⁴². Dans son communiqué, la fédération Sud commerces et service demande

⁴⁴¹ D'après un article du Parisien du 12 février 2020 qui affirme : « ce collectif a également annoncé sa transformation en syndicat, dans le but d'assurer la représentation des livreurs à travers un processus électoral. ». Le Parisien avec AFP. 2020. « Des livreurs appellent au boycott de Deliveroo pour la Saint-Valentin ». <https://www.leparisien.fr/economie/des-livreurs-appellent-au-boycott-de-deliveroo-pour-la-saint-valentin-12-02-2020-8258304.php> (22 avril 2024).

⁴⁴² « Après le fiasco d'élections professionnelles au rabais, il faut maintenant avancer pour les pleins droits des travailleur-euses des plateformes ». 2022. CNT-SO. <https://cnt-so.org/apres-le-fiasco-delections-professionnelles-au-rabais-il-faut-maintenant-avancer-pour-les-pleins-droits-des-travailleur-euses-des-plateformes/> (23 avril 2025).

l'organisation d'un nouveau scrutin « *pour une véritable représentativité, par entreprise, sur le modèle des élections professionnelles et tenant compte de la récente condamnation pénale de Deliveroo reconnaissant que les livreurs sont de fait des salarié.es* »⁴⁴³.

Ce premier scrutin se déroule en effet, fruit du hasard du calendrier, à peine deux mois après le délibéré du procès Deliveroo. Les organisations syndicales présentes auprès des livreur.ses depuis plusieurs années, prennent donc largement la parole pour dénoncer un « simulacre de dialogue social ». Pour d'autres, comme Manel d'Union indépendants, ces élections sont au contraire « très importantes » car elles permettent d'opposer aux plateformes que les organisations syndicales sont détentrices d'une légitimité par leur audience électorale tandis que, jusque-là, « les organisations syndicales ne représentaient personne ». Ces élections permettraient également d'accompagner la professionnalisation du secteur, visant à réguler l'accès à une profession davantage qualifiée, qu'il appelle de ses vœux. À l'image du travail qu'il a effectué pour la CFDT auprès des VTC pour obtenir la carte professionnelle, il considère que du côté des livreurs « pour que cette professionnalisation du métier puisse avoir lieu, il fallait absolument une structure qui puisse construire cette professionnalisation. »⁴⁴⁴ Ces élections ont effectivement permis d'instaurer une forme de représentativité. Elle oppose une légitimité du scrutin (mesurée par l'audience électorale) à une légitimité qui, jusque-là, dépendait principalement de la visibilité de *leaders*, mesurée par leur capacité à mobiliser, en ligne ou hors-ligne. Le témoignage de Manel illustre parfaitement la manière dont ces élections répondent à des conflits de légitimation. Lorsque je lui demande s'il est critique vis-à-vis de ces élections, ce dernier me répond que ceux qui dénoncent ce mode de scrutin calquent un modèle de représentation issue du salariat, qui ne correspond pas aux indépendant.es. Il prend pour cela l'exemple des VTC, qu'il a commencé à accompagner (voir encadré 13) :

« L'histoire du travailleur indépendant, notamment l'histoire de la conception de la pseudo-représentativité chez les VTC en 2015, quand il y a le conflit entre les taxis et les VTC qui se termine par des voitures retournées et là Alain Vidalies [ancien ministre des Transports] intervient en disant « stop, on va mettre tout le monde autour de la table », on va notamment créer une sorte début de représentativité dans le secteur des VTC.

⁴⁴³ C&S, FD SUD. 2022. « Travailleurs/euses des plateformes : une élection catastrophique ». *SUD Commerce et Services*. <https://www.sudcommerceetservices.org/post/travailleurs-euses-des-plateformes-une-election-catastrophique> (13 mai 2025).

⁴⁴⁴ Entretien avec Manel, le 19/05/2022.

Autour de la table, à l'époque, il y a 70 personnes qui se disent représentants des VTC. La salle des fêtes du ministère du Transport est trop petite pour accueillir tout le monde. Vous avez dans cette salle-là, à l'époque, les représentants des organisations confédérées, les représentants des organisations syndicales non-confédérées, vous avez des loueurs de voitures, vous avez des animateurs de pages Facebook, vous avez des personnes auto-proclamées représentantes, vous avez un panel de personnes qui est hallucinant. Avec des interventions aussi hallucinantes que... Vous avez, notamment à l'époque, un groupe qui s'appelait, pas une page Facebook, qui s'appelait le forum des VTC, une page Facebook, où il y avait 28 000 gars dedans, abonnés à cette page-là, et l'administrateur de cette page dit « le seul représentant crédible pour vous, monsieur le ministre, c'est moi ». (Entretien avec Manel, ancien cheminot adhérent de la CFDT, responsable d'Union indépendants, le 19/05/2022.)

L'encadrement, par un acteur extérieur, généralement l'État, permet en effet de résoudre des « conflits de représentation » à partir de critères objectivant cette représentativité. L'audience électorale est l'un de ces critères, qui établit la représentativité des organisations prétendant à parler au nom des travailleur.ses. Pourtant, le rapport des autres militant.es syndicaux.ales à ce processus électoral est ambivalent. Si les militant.es de la CGT y voient une possibilité de négocier des accords de branche, ils maintiennent une distance vis-à-vis de cette instance, rappelant, comme à Just Eat, que c'est d'abord « par la lutte » que s'obtiennent les victoires.

La fédération Sud commerces se félicite sur ses réseaux sociaux d'avoir pu présenter un travailleur sans-papier comme représentant à l'ARPE, ce qui est perçu comme une victoire symbolique. Fabrice décide d'ailleurs de présenter le CLAP, avec Inès comme candidate, aux secondes élections en 2024 mais n'obtient pas d'élu.es. La position de ces organisations est similaire à celle étudiée par Sophie Bérout et Jean-Michel Denis (2015) lors de l'intégration de l'Union syndicale Solidaires au système des relations professionnelles par la conquête de sa représentativité, alors même qu'elle en conteste les règles. La réforme de la représentativité de 2008 est, paradoxalement, favorable à l'USS qui peut accéder à la représentativité pour la première fois et rompt avec une tradition intégralement centrée sur le « mouvement social » (Le Queux, Sainsaulieu, 2010). Pour faire vivre le syndicalisme combatif qu'elle entend défendre, l'organisation se retrouve obligée de gagner en audience et en visibilité (Bérout, Denis, 2015). On voit ici que les élections sont l'objet de vives contestations, mais que les organisations

participent à cette « épreuve de représentativité » élective pour se maintenir dans l'espace de la cause des livreur.ses.

Si la mise en place d'une instance *ad hoc* est contestée, elle n'est pourtant pas exceptionnelle dans l'histoire de la construction de la représentativité syndicale dans de nouveaux secteurs industriels. Pour Manel, ce « bricolage » est lié à la jeunesse de l'industrie : il considère que les relations professionnelles se construisent sur du long terme ce qui suppose que le modèle de l'ARPE va se pérenniser. On peut effectivement assimiler la réglementation du secteur de la livraison à celui des taxis ; regroupant de nombreux indépendant.es ou « non-salarié.es », le secteur des taxis n'en est pas moins fortement encadré, notamment par l'accès à cette « profession réglementée » (Lejeune, 2020) et par une convention collective nationale des taxis depuis 2001⁴⁴⁵. La régulation n'est pas seulement centrée sur le salariat puisque la loi et le conventionnement s'appliquent à d'autres secteurs regroupant des travailleur.ses non-salarié.es et un ensemble de dispositifs spécifiques sont mis en place dans nombres de secteurs professionnels.

Encadré 12. Profils-type d'électeurs au scrutin de l'ARPE : une abstention dans le jeu ?

Lors du premier scrutin des élections pour désigner les représentants des travailleurs indépendants des plateformes, j'ai administré un questionnaire auprès d'électeur.ices afin de tenter de saisir les logiques sociales du (non) vote. Le scrutin se déroulant après le 1^{er} tour des élections présidentielles, une question sur leur vote à ce scrutin politique a été ajoutée. Rappelons que l'abstention aux élections professionnelles a été massive : la participation a été de 1,83% en 2022. La participation à notre⁴⁴⁶ questionnaire – administré en ligne et directement auprès de livreurs lors de temps d'attente à Lille – n'a pas été un plus grand succès puisque j'ai recueilli 27 questions complètes. Je propose donc d'établir des profil-types de (non) électeur.ices dressés à partir des réponses à ce questionnaire.

Tout d'abord, on peut supposer que le profil principal de (non) électeur est celui d'un abstentionniste exclu de la participation, ce que la complexité du vote et les nombreuses irrégularités indiquent (non-inscription sur les listes électorales, problème technique, sous-location de comptes ne

⁴⁴⁵ Convention collective nationale des taxis du 11 septembre 2001. https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000021125058.

⁴⁴⁶ Je remercie Tristan Haute pour la construction de ce questionnaire.

permettant pas de voter, non connaissance du scrutin). Ce type de profil se retrouve peu, par effet de questionnaire, dans le panel de répondants.

Une abstention « hors-jeu »

Un seul répondant a expliqué n'avoir pas pu voter car il n'était pas informé du scrutin, ce dernier indique pourtant être adhérent du CLAP. Son profil se rapproche le plus du profil-type d'un « exclu » de la participation. Il s'agit d'un homme de 30 ans, qui n'a pas la nationalité française. Titulaire d'un bac+2, il travaille depuis plus de deux ans en cumulant trois plateformes (Deliveroo, Uber Eats et Stuart) pendant plus de 35h par semaine et indique effectuer cette activité car c'est la seule qui lui est accessible. Bien qu'il affirme ne pas avoir rencontré de syndicat au cours de la dernière année et se dit « plutôt pas d'accord » avec l'affirmation selon laquelle les syndicats rendent service aux salariés, son adhésion au CLAP, sa participation à un mouvement de grève et à une action juridique contre une plateforme peuvent expliquer qu'il se considère comme employé (et non partenaire) de la plateforme. Il se dit insatisfait de sa rémunération, des possibilités d'organiser son temps de travail et de ses rapports avec les plateformes, les restaurateurs et les autres livreurs. Il considère que le travail nuit à la santé, se sent discriminé et souhaite exercer une activité salariée dans un autre secteur d'activité.

Une abstention de contestation

Les réponses au questionnaire ont montré que l'abstention pouvait aussi être une manière de revendiquer « l'inutilité » voir être un acte de contestation contre ces élections d'électeurs « dans le jeu » (Muxel, 2000). Un répondant, syndiqué au syndicat CGT des Coursiers à vélo de Toulouse, explique ne pas avoir voté car il est « convaincu que cette élection ne sert que les intérêts des plateformes, en leur offrant la possibilité de dire qu'elles ont un dialogue social avec des représentants des coursiers indépendants, et d'éviter des requalifications en CDI. De plus, le mode de scrutin était opaque ». A côté de ce profil militant, un autre répondant, qui n'est pas syndiqué mais a participé à un mouvement de grève et une action juridique contre une plateforme et qui dit avoir rencontré des syndicats au cours de l'année, a également expliqué s'être abstenu car « *le vote de l'ARPE est un cheval de troie destiné à nous empêcher de nous faire requalifier en CDI devant les prud'hommes* ». Le lien entre participation à une grève et vote semble inverse des formes de continuité de la participation habituellement observées (Blavier, Haute, Pénissat, 2020) : seuls deux répondants ont voté et participé à une grève ; la majorité de ceux ayant participé à une grève se sont abstenus. On peut supposer qu'ils partagent le rapport critique que formulent les syndicats et que les liens qu'ils entretiennent avec ces organisations, notamment *via* des actions collectives, leur permet de se le réapproprier.

Des votes antagonistes : indépendants vs salariés ?

Les logiques de vote qui ressortent des rares électeurs du panel semblent antagonistes en termes de rapports au salariat. De manière assez cohérente, l'électeur de la CGT se considère comme salarié de la plateforme et critique le scrutin là où un électeur d'Union indépendants et un autre de la FNAE se disent « partenaires » de la plateforme. Les électeurs d'Union indépendants et de la CGT partagent cependant tous des insatisfactions quant à leur rémunération et leur rapport à la plateforme et se considèrent comme discriminés. Cependant, parmi les trois électeurs d'Union indépendants, deux se considèrent comme employés de la plateforme ; cette mise en cohérence avec les propositions de l'organisation candidate est toute relative.

De même, sur trois électeurs de la CFTC, deux se considèrent comme partenaires de la plateforme. Celui qui se considère comme salarié – le seul de nationalité française – a voté pour Eric Zemmour aux élections présidentielles, se dit très insatisfait de sa rémunération et de ses rapports avec la plateforme, les clients et les autres livreurs et souhaite créer son entreprise dans un autre secteur d'activité. Il n'a jamais été adhérent d'un syndicat, même s'il a une opinion favorable sur les syndicats, en a rencontré durant l'année, a lu des informations syndicales et a participé à une grève et une action en justice contre une plateforme. Alors que la CFTC n'a pas accompagné ce type d'action collective ou individuelle, cet électeur se dit en accord avec le programme et pense qu'elle est à même de la défendre : l'offre servicielle mise en avant par le syndicat dans son programme peut expliquer ce vote peu attendu de la part d'un profil plutôt « contestataire ».

Ces quelques profils, qui restent des idéaux-types et dans lesquels nombre d'électeurs ne se reconnaissent pas, permettent de saisir la manière dont la critique de ces élections a pu être réappropriée et comment le rapport au statut a pu façonner l'orientation du vote. Tant l'abstention que le vote comportent des dimensions contestataires, même si elles ne résument pas l'ensemble des logiques de participation. Ces réponses permettent d'émettre l'hypothèse d'un rapport négatif entre vote et grève, qui reste à approfondir par d'autres enquêtes.

II.2.3.3. Un renouveau de l'espace de la cause des livreur.ses : démobilisation des acteurs historiques, arrivée de nouveaux syndicats « réformistes » ?

Les élections de l'ARPE sont également l'occasion pour de nouvelles organisations syndicales de s'implanter dans un secteur où elles étaient jusque-là absentes. Le déploiement de la CFDT *via* Union indépendants est indéniablement facilité par ce processus électoral (voir encadré 13). En 2024, Union indépendants finit largement devant avec 37% des voix devant la

CGT qui obtient 22% (avec pratiquement deux fois moins de voix), Solidaires⁴⁴⁷ qui obtient 10% et la FNAE qui termine dernière parmi les organisations représentatives avec 9,36% des voix. Cependant, même si la participation a augmenté, elle n'atteint que 3,90%. Il semble que ces élections aient été « un épiphénomène dans la vie des livreur.euses »⁴⁴⁸ ce qui fragilise la légitimité de leurs représentant.es.

Résultats - secteur de la livraison

	Nombre de suffrages	Pourcentage
UNION-Indépendants	893	37,15%
FNST - CGT : Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT	524	21,80%
SOLIDAIRES : Union syndicale Solidaires	247	10,27%
FNAE : Fédération Nationale des autoentrepreneurs et microentrepreneurs	225	9,36%
CLAP : Collectif des livreurs autonomes de plateformes	153	6,36%
FNTL FO – UNCP : Fédération nationale des transports et de la logistique FO – UNCP	128	5,32%
FGT CFTC : Fédération générale des transports CFTC	101	4,20%
ACIL : Association des Chauffeurs Indépendants Lyonnais	69	2,87%
CNT – SO : Confédération Nationale des Travailleurs – Solidarité Ouvrière	36	1,50%
UNSA : Union nationale des syndicats autonomes	28	1,17%

Figure 34. Résultats du scrutin de 2024

⁴⁴⁷ Sud commerces et services n'a pas pu se présenter car la fédération a entretemps été exclue de l'Union syndicale Solidaires ; la fédération maintient sa candidature, commune avec la CNT-SO, qui est rejetée par le tribunal judiciaire de Paris, en raison de la candidature de Solidaires. La CNT-SO obtient in extremis le droit de se présenter seule. Décision Tribunal judiciaire de Paris : Elections professionnelles, RG 24/01204 (Cour de cassation - Tribunal judiciaire de Paris 6 mai 2024). <https://www.courdecassation.fr/decision/663a71b272c3aeb1821394c9>.

⁴⁴⁸ D'après la CNT-SO dans son communiqué post-électoral du 30 mai 2024.

Encadré 13. Un syndicat en ascension : le déploiement de la CFDT dans le secteur de la livraison

Dès 2014, la CFDT choisit de s'impliquer auprès des VTC et crée la première section syndicale, CFDT VTC Loti. Pour organiser les indépendant.es, la forme syndicale semble peu adaptée. Le choix est fait de créer « une communauté CFDT des indépendant.es »⁴⁴⁹ en regroupant les travailleur.ses selon leur statut, et non leur branche d'activité. Union indépendants voit le jour en 2019. Statutairement, il s'agit d'une association indépendante, dont la Fédération des services de la CFDT est « partie prenante ». La CFDT est mentionnée comme un membre fondateur, de même que l'Union nationale des auto-entrepreneurs (UNAE). La plupart des adhérent.es sont des travailleur.ses indépendant.ses exerçant hors des plateformes. Pour la CFDT, dans un monde du travail en permanente évolution, l'organisation des livreur.ses à vélo devient nécessaire pour s'assurer une représentativité « sociale » suffisante (Nakano *et al*, 2024).

L'association affiche la volonté d'offrir une représentation mais également des services, en partenariat avec la Mutuelle Générale notamment : *« Les travailleurs indépendants ont besoin d'organiser leur représentation collective et la création de droits. Mais ils réclament aussi des services mutualisés pour accéder facilement à des services de protection sociale complémentaire, d'assurance, de crédit, de caution logement, de commodités et d'être accompagnés dans leurs démarches juridiques, de gestion, de communication... UNION sera aussi une plateforme de services accessibles à ses adhérents. »*. Ce syndicalisme dit « de service » détonne avec les pratiques des militant.es de la CGT Livreurs. Sans rentrer dans une dichotomie artificielle entre syndicalisme « contestataire » et « de services », force est de constater que les pratiques se distinguent. Les responsables d'Union proposent régulièrement d'accompagner individuellement les livreur.ses, principalement pour contacter directement les plateformes afin d'obtenir un « déblocage » de leurs comptes. Ce « service de déblocage » les distingue des autres organisations, qui valorisent davantage « l'auto-organisation » et le « rapport de force » et n'engagent que très rarement des discussions directes avec les plateformes, et encore moins pour des cas individuels.

Manel est le Délégué national en charge des travailleurs des plateformes chez Union-Indépendants depuis janvier 2022. Cet ancien agent de conduite à la SNCF et secrétaire national de la Fédération générale des Transports et de l'Environnement est également, depuis 2017, délégué régional

⁴⁴⁹ D'après Marylise Léon, secrétaire général de la CFDT en entretien le 09/04/2020 : Pirat, Emmanuelle. 2020. « Avec la plate-forme Union nous voulons “créer une communauté CFDT des indépendants” ». *Syndicalisme Hebdo* - CFDT. <https://www.syndicalismehebdo.fr/article/avec-la-plate-forme-union-nous-voulons-creer-une-communaute-cfdt-des-independants> (13 août 2025).

de l'Union régionale d'Île-de-France. Au nom de la Fédération des Transports, il s'implique dès 2015 auprès des VTC en luttes, mais son extériorité au milieu des livreurs le met à l'écart et il cède sa place à un chauffeur VTC (Abdelnour, Bernard, 2019). Cette expérience auprès des VTC est cependant régulièrement mobilisée en entretien. Il se légitime ainsi en mettant en avant sa maîtrise des enjeux propres aux travailleur.ses indépendant.es, alors que les profils des chauffeurs VTC sont très différents de ceux des livreur.ses car davantage tournés vers une identité professionnelle « haut de gamme » (Abdelnour, Bernard, 2019 b). Cette expérience auprès des VTC l'a amené à rencontrer les responsables français d'Uber, ce qu'il perçoit comme un atout pour défendre les livreur.ses également « partenaires » de la plateforme.

Lorsque je l'interroge, en mai 2022, il m'explique qu'Union a 11 mois d'existence parmi les livreur.ses. Cette implantation tardive m'a empêchée d'inclure la CFDT totalement dans l'enquête de terrain. Manel revendique par ailleurs une « discrétion » dans l'organisation de livreur.ses, le distinguant d'organisations comme le CLAP ou la CGT qui ont rendu publics leurs efforts de syndicalisation. Il m'explique : *« on a montré à des livreurs qui avaient eu un premier contact avec une organisation syndicale ou un individu qu'il y avait vraiment des choses qui pouvaient être faites sans passer par la mobilisation, la caméra »*.

Cette implantation semble coïncider avec l'institutionnalisation de la représentation du secteur davantage qu'avec la période de luttes qui ont structuré les autres collectifs. La dynamique de syndicalisation est davantage tournée vers une offre de service « par le haut » fournie par un permanent syndical. Cette action « personnalisée » voire « délégataire » est largement critiquée par les livreurs du CLAP ou de la CGT. Elle correspond cependant à l'organisation davantage centralisée qu'a adoptée la CFDT. L'implantation d'Union indépendants passe en partie par le recrutement de collectifs préalablement constitués, dont certains, comme à Rennes par exemple, étaient déjà en contact avec des militant.es de la CGT. En effet, les profils des adhérent.es d'Union indépendants, décrits par Kenshin Nakano dans son rapport pour la CFDT (Nakano *et al*, 2024), sont similaires à ceux que j'ai rencontrés sur mon terrain auprès du CLAP et de la CGT. Les organisations syndicales sont vues par des livreur.ses auto-organisées comme des pourvoyeurs de ressources matérielles (Chapitre 4) et, particulièrement dans le cas d'Union, institutionnelles. Manel m'explique ainsi leur « méthodologie » : *« donc on est partis dans les rues. On a d'abord fait une première phase d'observation pour comprendre comment ces livreurs à vélo s'organisaient, où ils étaient placés, où ils étaient présents, quelles étaient les « chefs » de groupe, pour ensuite aller à la rencontre de leurs collectifs organisés de façon très sommaire »*. Il a créé ensuite des groupes Whatsapp dans lesquels les livreurs sont regroupés par territoire (comme l'Île-de-France). Le responsable syndical fournit une aide quotidienne, par la rencontre avec des restaurateurs ou des responsables territoriaux des plateformes, aux livreur.ses en difficulté et se déplace sur tout le territoire pour créer des collectifs. Ensuite, les équipes CFDT et Union des territoires prennent le relais

« pour la proximité ». Cette « proximité » est mise en avant dans la communication électorale d'Union, qui affiche les représentants des livreurs dans chaque ville où elle est présente⁴⁵⁰. L'un de ces représentants est d'ailleurs un influenceur très suivi⁴⁵¹, Vanyvavite, livreur de plateforme depuis 2016 et aujourd'hui « responsable recrutement et animation des coursiers » chez Delicity, une nouvelle plateforme « éthique ». Si Manel met en avant l'auto-organisation des livreurs et assure ne présenter que des livreur.ses – à la différence des autres organisations⁴⁵² – aux élections de l'ARPE, il siège dans les conseils d'administration de l'ARPE pour le secteur des VTC et des livreur.ses⁴⁵³. Les élections de l'ARPE permettent à la CFDT de s'imposer comme un acteur représentatif des livreurs.

Si la CFDT n'est pas absente des mobilisations de livreur.ses, le recours à la grève est davantage contenu et apparaît comme un dernier recours, notamment lorsque la négociation ne semble pas trouver d'issue (Giraud, 2024). Les militant.es de la CFDT sont très impliqué.es dans l'activité de négociation à l'ARPE et publient des comptes-rendus régulièrement, assortis d'enquêtes d'opinion afin de « représenter au mieux » les livreurs. Arrivée première aux dernières élections de l'ARPE en 2024, elle semble supplanter les organisations « historiques » du secteur et reconfigurer le répertoire d'action vers une action syndicale davantage centrée sur les instances représentatives, avec un lien plus souple à l'organisation syndicale qui joue le rôle d'agrégat de collectifs autonomes peu en lien avec l'activité interprofessionnelle (Nakano *et al*, 2024).

Durant leurs deux années de mandats, les représentants syndicaux partagent leur déception vis-à-vis de la représentation dans cette instance. Les règles entourant les accords permettent à une organisation d'imposer des décisions et les plateformes contournent la consultation en refusant systématiquement d'aborder le sujet, pourtant central, des rémunérations. Jugée chronophage, cette activité mobilise les faibles forces des militant.es syndicaux.ales : Yann par exemple siège à l'ARPE pour ne pas laisser la chaise vide et assurer la présence de la CGT dans ces négociations mais il regrette de ne plus être sur le terrain. Le

⁴⁵⁰ Lille, Paris, Poitiers, Strasbourg, Rennes, Lyon, Reims, Bordeaux, Amiens, Toulon, Nantes, Armentières, Périgueux.

⁴⁵¹ Avec 45 000 abonnés sur sa chaîne YouTube.

⁴⁵² La liste des personnes nommées par leurs syndicats pour siéger à l'ARPE n'est pas rendue publique ; cette information n'est pas vérifiable empiriquement.

⁴⁵³ Arrêté du 10 septembre 2024 portant nomination au conseil d'administration de l'établissement public Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000050217171>.

syndicat dénonce régulièrement, lors de comptes-rendus rendus publics, l'impossibilité de négocier.

Cette situation d'accaparement des militant.es dans des instances de représentation chronophages exigeant une maîtrise technique et qui leur donne le sentiment d'avoir peu de marges de manœuvre pour négocier a depuis longtemps été l'objet de constats de la part de sociologues du syndicalisme (Andolfatto, Labbé, 2009 ; Piotet, 2009 ; Pochic, Guillaume, 2014 ; Gassier, Giraud, 2020 ; Giraud, 2024). Ces constats croisent la critique de « l'institutionnalisation » du syndicalisme qui voit ses représentant.es se professionnaliser (Piven, Cloward, 1977) et entraîne une « distance à la base » (Mischi, 2011). Cependant, ce processus d'« institutionnalisation » est ambivalent (Bérout, Yon, 2013) : on a vu que cette intégration dans des instances de consultation et de négociation était une conquête issue de luttes de travailleur.ses pour accroître leur légitimité. Par ailleurs, si l'État délimite les contours du syndicalisme par la mise en place d'un système des relations professionnelles, cette participation aux instances du « dialogue social » n'est pas toujours synonyme d'intégration à l'ordre économique ou politique. Si l'exemple du jeu vidéo a montré qu'on pouvait faire un « usage anarchiste des IRP », les livreur.ses rencontrent cependant davantage de difficultés à mobiliser les IRP en faveur des mobilisations. Conscient.es du potentiel démobilisateur du travail de représentation à l'ARPE, les leaders syndicaux.ales ne restent pas passifs.ves et tentent malgré tout de maintenir une conflictualité en essayant de les articuler avec les temps de négociation.

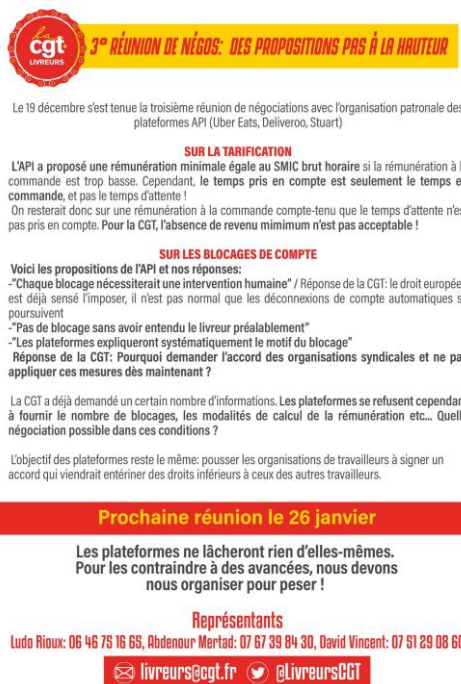


Figure 35. Compte-rendu par la CGT Livreurs de la 3ème réunion de négociation à l'ARPE, le 03/01/2023. Copyright Cgt tous droits réservés.

La première réunion du secteur livreurs sous l'égide de l'ARPE, le 26 octobre 2022, est en effet l'occasion pour les travailleurs sans-papiers mobilisés après leur déconnexion à l'été 2022 par Uber Eats (voir chapitre 4) de se rassembler devant les locaux, qui sont redécorés de stickers de la CNT-SO, accompagnés de syndicalistes de Sud commerces et services et de la CNT-SO qui les ont accompagnés durant tout le processus de cette mobilisation. Une délégation est d'ailleurs reçue. La présence de représentant.es gouvernementaux.ales permet d'espérer une mobilisation de cette instance sur des enjeux hors du cadre des relations professionnelles, comme la régularisation des travailleurs en situation irrégulière. Si les instances représentatives sont mobilisées comme des relais aux mobilisations collectives, leur inscription au niveau de la branche, et non des entreprises, empêche la transposition de ces demandes en accords d'entreprises. Les rares accords signés restent généraux et ne correspondent pas aux demandes des travailleur.ses qui portent principalement sur l'arrêt des déconnexions, les régularisations de travailleurs sans-papiers et les revenus. En 2023, un accord est signé, le 20 avril, entre l'API et les seuls élu.es de la FNAE. Il est dénoncé par l'ensemble des organisations syndicales à l'exception d'Union indépendants (voir le communiqué de presse intersyndicale du 28 avril

2023 suivant). Cet accord⁴⁵⁴ répond artificiellement aux demandes des livreur.ses de voir s'appliquer un revenu minimum. Ce revenu minimum, *via* un calcul complexe, garantit une tarification de 11,75€ de l'heure, mais son calcul est rapporté au temps de livraison. Il ne correspond donc pas aux heures de travail effectuées.

COMMUNIQUÉ de PRESSE | **INTERSYNDICAL**
28 avril 2023

Livreurs de plateformes et tarification minimum horaire :
autoentrepreneurs
Tout ce qu'on ne vous a pas dit

Pour commencer, cet accord est toujours en attente de la signature, ou pas, d'Union-indépendants (organisation liée à la CFDT) contrairement à ce qu'a prétendu le Ministre du Travail, Olivier Dussopt. S'agissait-il de tromper les médias pour des raisons de communication gouvernementale ? Poser la question, c'est déjà y répondre mais il convient de revenir sur certains points primordiaux de cette tarification :

- 1** Les prescripteurs de cet accord font un étrange comparatif avec le SMIC. On serait à 11,75 € de l'heure. **Mais de quelle heure parle-t-on ?**
De l'heure **PRESTÉE**. C'est à dire en livraison, qui n'a rien à voir avec l'entiereté du temps passé **CONNECTÉ** aux applications donc disponible pour elles. On peut passer plus d'une demi-heure sans commande donc en dehors de cette tarification. La moyenne horaire connectée peut donc facilement être divisée par deux soit moins de 6 € de l'heure. Et puis, le SMIC horaire d'un salarié donc couvre lui toutes les dépenses liées à son emploi or avec le véhicule, l'assurance, le carburant, les vêtements de travail, le temps de pause et les congés qu'on peut s'octroyer mais aussi les cotisations sociales, c'est autant de temps encore rogné sur ces 11,75 € de "l'heure".
- 2** Comparer ce tarif au SMIC est d'autant plus cynique que ces plateformes "d'indépendants" sont loin de payer le SMIC et favorisent le **nivellement par le bas des conditions sociales des travailleurs indépendants comme salariés**.
Nous en avons pour preuve le PSE mis en place chez Just Eat avec l'utilisation d'autoentrepreneurs pour maintenir leur activité ou encore le redressement judiciaire des sociétés **Gedir, Gorillas et Frichti**. Nous tenons ici à saluer l'implication de nos camarades dans ces entreprises qui défendent pied à pied les salariés, variable d'ajustement de ce système, qui subissent les conséquences désastreuses de cette concurrence inhumaine.
- 3** Autre chose, le management algorithmique, véritable outil secret de chaque plateforme, permet une gestion ultra-précise de chaque livraison et de chaque livreur. Aussi, il est fort possible pour une plateforme de faire en sorte que chaque livreur ne reçoit plus que des courses qui, cumulées, tourneront autour de ce fameux tarif minimum soit une grosse économie d'échelle en perspective pour les plateformes, rendue possible par un nombre de livreurs bien au-dessus de leurs besoins réels, qui ne coûtent rien quand ils attendent. Ainsi, le tarif **plancher** deviendra un tarif **PLAFOND**.
- 4** Enfin, sur le seul signataire, pour l'heure, de cet accord, la **FNAE** (Fédération Nationale des Autoentrepreneurs), est une structure qui, depuis des années, est très proche des plateformes comme nous le révélait en 2019 des mails interne de **Deliveroo** datés de 2017.
Nous savons le gouvernement en embuscade et prêt à tout pour faire valider sa vision de l'exploitation soi-disant moderne des travailleurs. L'objectif des plateformes et du gouvernement est clair : pour eux la signature de ces accords est un moyen de légitimer le statut d'auto-entrepreneur pour assurer que les droits des livreurs, et potentiellement d'autres travailleurs, soient inférieurs à ceux garantis par le Code du travail. À l'heure de négociations en cours très importante à l'Union Européenne pour faire reconnaître la présomption de salariat, tout est bon pour le patronat et le gouvernement pour leurrer les citoyens !

Contacts : **CGT** 06 46 75 16 65 - livres@cgf.fr • **CLAP** 06 16 67 48 14 - livresautonomes75@gmail.com • **CNT-SO** contact@cnt-so.org
FO Just Eat matthieu.saintouli@udf075.net - 06 41 29 77 55 • **SUD Livres-euses** 07 94 62 92 23 - fduadcommerce@yahoo.fr

Figure 36. Communiqué de presse intersyndical dénonçant l'accord sur la tarification minimum horaire négocié à l'ARPE, le 28/04/2023.

Les négociations sur ce revenu minimum débute en septembre 2023 et se perpétuent alors qu'une vague impressionnante – et inattendue du côté des livreur.ses mobilisé.es - de grèves débute à l'hiver 2023, et se perpétue au début de l'année 2024, autour du niveau extrêmement bas des rémunérations à la suite d'une modification de la tarification chez Uber Eats. Dès novembre 2023, la CGT des livreurs appelle à des mobilisations le jour de la négociation avec l'API, le 6 novembre, pour soutenir la mise à l'agenda de la question de la rémunération au sein des négociations. A la suite des négociations du 6 novembre 2023, Union indépendants et la CGT des livreurs signent un communiqué commun – fait extrêmement rare au vu des divergences des deux organisations – appelant à la grève les 2 et 3 décembre suivants. Comme on vient de le mentionner, cette grève, suivie de nombreuses autres, est un succès. Il s'agit en réalité de la première grande mobilisation – à l'exception du mouvement des travailleurs sans-papiers d'Uber Eats pour leur régularisation et la modification de la loi Asile

⁴⁵⁴ Décision du 28 août 2023 relative à l'homologation de l'accord du 20 avril 2023 instaurant une garantie minimale de revenus pour les livreurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation, Acte juridique No. JORF n°0200 du 30 août 2023. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048007349>.

et immigration – depuis que les élections ont été mises en place, la conflictualité ayant radicalement (voir schéma des mobilisations, Chapitre 4). Le lendemain de la grève, le 5 décembre 2023, une réunion de négociation a lieu avec les représentant.es de l’API, qui amène le sujet des discriminations plutôt que des rémunérations. Les représentant.es des plateformes finissent par accepter que des négociations à ce sujet s’ouvrent. À la réunion suivante, le 10 janvier 2024, l’API propose d’augmenter le minimum à 14€/h (toujours sur le temps de livraison et non de connexion). L’ensemble des organisations syndicales quittent la table. Le 6 février, l’API suspend les négociations sur les rémunérations, en attendant qu’un rapport d’expertise – demandé par la CGT – sur la gestion algorithmique de la rémunération soit rendu. Pour les militants de la CGT, il s’agit de la preuve que « cette négociation n’est en est pas une depuis le début, mais sert de prétexte au maintien des livreurs dans la précarité »⁴⁵⁵.



Figure 37. Communiqué intersyndical suite aux négociations avec l’API, le 10/01/2024.

Durant tout ce processus, sur le groupe WhatsApp créé par Yann en amont de la grève des 2 et 3 décembre, les livreurs l’interpellent régulièrement leurs élu.es sur les négociations dans lesquelles ils et elles placent beaucoup d’espoir. Yann leur rappelle régulièrement que celles-ci sont bloquées par les plateformes et nécessitent qu’ils s’impliquent : ces demandes

⁴⁵⁵ Communiqué de la CGT Livres du 6 février 2024.

d'engagement faites à ses collègues témoignent d'un rejet de sa part de leurs attentes délégataires.

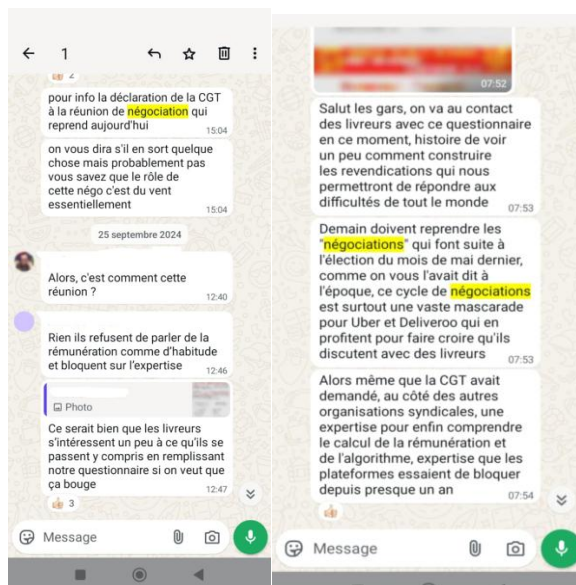


Figure 38. Groupe WhatsApp « Livreurs CGT » créé à l'occasion de la grève de décembre 2023. Arnaud demande à Yann comment s'est déroulée la réunion avec l'API. Yann renvoie au questionnaire (photo 2)

Il tente de les mobiliser en leur demandant par exemple de remplir un formulaire pour pouvoir porter leurs demandes. Plusieurs livreurs, probablement adhérents de la CGT du fait de ce conflit, appellent à se mobiliser pour les élections de l'ARPE de 2024 et à voter pour la CGT – ce qui peut expliquer le chiffre de presque 4% de participation et le score de la CGT qui arrive seconde derrière Union indépendants, également présente dans les grèves.

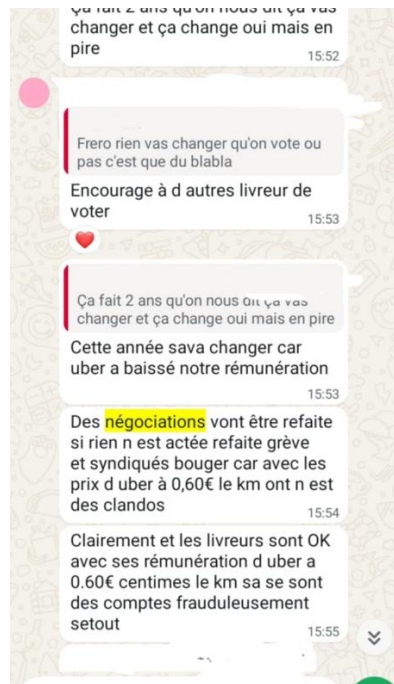


Figure 39. Groupe WhatsApp « Livres CGT » créé à l'occasion de la grève de décembre 2023. Amine enjoint les autres livreurs à voter pour la CGT aux secondes élections de l'ARPE de 2024

Alors qu'une nouvelle réunion doit se tenir le 30 octobre 2024, l'ensemble des organisations (même la FNAE) représentatives refusent de siéger tant que la question des rémunérations n'est pas mise sur la table. Si des négociations reprennent en janvier 2025, celles-ci sont toujours considérées comme infructueuses voire comme une « perte de temps » par certains élus comme Yann.

Finalement, les tentatives de mobilisations semblent être vouées à l'échec. Yann dénonce les effets d'une forme de « bureaucratisation » du mouvement par l'instauration de l'ARPE. Cette critique qu'il formule semble confirmer les constats des chercheur.ses qui observent une forme de démobilitation liée aux activités de représentation institutionnelle qu'endossent les leaders syndicaux.ales. En effet, il affirme que la conflictualité a baissé depuis l'instauration de l'ARPE, ce que l'étude de la fréquence des mobilisation (voir Annexe 5) confirme. Il y voit un processus d'institutionnalisation incomplet lié à l'absence de droits syndicaux :

« L'ARPE, ça visait l'institutionnalisation de ce qui se passait dans les plateformes aujourd'hui, mais sans accorder de droits nouveaux. Et en fait, ça a concentré les médias, le gouvernement, les organisations syndicales, sur qu'est-ce qu'on fait dans cette institution pourrie, plutôt que sur l'activité syndicale au quotidien. Autant d'énergie qu'on passe... Ben oui, c'est pourri, ce truc. On est obligés d'y aller parce qu'il faut qu'on soit

visible, parce que sinon, ça donne l'impression que la CGT, elle n'existe pas. On sait que ça ne sert à rien. Tu vois ? Enfin non, on n'est pas obligé d'y aller. On a pris la décision d'y aller les deux fois, mais c'était compliqué, quoi. » (Entretien avec Yann, 28 ans, ancien livreur de plateforme et de quick commerce et actuel agent des TCL⁴⁵⁶, secrétaire fédéral de la Fédération des transports, secrétaire du Syndicat de la livraison à deux roues de Lyon, membre de la CE de l'UD du Rhône, secrétaire de son syndicat des TCL, le 29/03/2025).

Il conclut même que « elle ne sert à rien, cette instance. Elle ne sert qu'à créer un tiers statut de fait. » Pour lui, une négociation ne peut se faire qu'à partir d'un socle de droits, dont les livreurs sont dépourvus. La mise en place d'une instance de représentation n'accordant pas de droits syndicaux ou aux travailleur.ses, en l'absence d'une base conventionnelle à partir de laquelle négocier, ne permet pas de se saisir de cette instance pour gagner de nouveaux droits.

Union indépendants tente malgré tout de mobiliser, le 18 mars 2025, dans différentes villes françaises contre la baisse des rémunérations et tente de mener des négociations avec l'API à ce sujet, malgré la signature de l'accord sur le revenu minimum le 20 avril 2023. Les militant.es d'Union indépendants appellent à se rassembler le jour de négociations à l'ARPE et non à faire grève, demandant aux quelques livreurs présents de se déconnecter pendant une heure ou deux. La CGT ne suit pas cet appel qui ne comporte pas la mention de la grève. À Lille, où j'ai observé le rassemblement, une dizaine de livreurs, tous étrangers et dont une partie est sans-papiers, viennent sur un laps de 3-4h. La plupart connaissent déjà Brian, le responsable syndical d'Union indépendants, livreur d'une quarantaine d'années, également ingénieur informatique, qui cumule son travail avec la livraison pour élever seul ses deux filles depuis 2019. La portée de cette mobilisation est limitée – ils sont une cinquantaine à Paris au même moment – même si elle permet de rencontrer un élu de la municipalité, venu nouer des contacts en vue de la création d'une Maison des livreurs à Lille, à l'image de celles créées à Paris, Bordeaux ou Grenoble.

Cette institutionnalisation « contrariée » ou « inachevée » des relations professionnelles dans le secteur de la livraison illustre les formes d'impasses auxquelles se confronte la

⁴⁵⁶ Transports en commun lyonnais.

représentation syndicale. On retrouve ici les constats que font les sociologues qui se sont intéressé.es aux relations professionnelles : l'imposition d'un ensemble de règles juridiques par un acteur extérieur (l'État) contraint et délimite l'action syndicale. Si la reconnaissance institutionnelle octroyé par un dispositif électoral peut donner accès à un certain nombre de ressources, elle n'est pas, dans ce cas, synonyme de droits syndicaux (Vicente, 2022). L'institutionnalisation d'une forme de représentation extérieure au salariat, encadrée par des règles spécifiques qui maintiennent les travailleur.ses dans une forme d'infra-emploi ne permet pas aux syndicalistes de peser dans le dialogue social. Sous égide de l'État, cette instance est par ailleurs dominée par une unique organisation patronale là où la représentation des travailleur.ses est éclatée entre différents types de légitimité (associative, syndicale, professionnelle voire patronale). La complexité des règles ou du périmètre d'action de l'ARPE complexifie encore plus la participation à cette instance. Par ailleurs, la participation à un dialogue social qui apparaît très limitée est d'autant plus démobilisatrice que les militant.es ne peuvent compter que sur des ressources limitées du fait des fortes entraves à la syndicalisation. Le processus d'institutionnalisation ne semble donc pas être synonyme d'une mobilisation des ressources qui atteindraient des rendements plus optimaux (Neveu, 2020) mais elle participe à marginaliser les acteurs historiques des mobilisations.

De même, la négociation ne soutient pas les mobilisations (et l'inverse n'est pas non plus vérifiée) et le temps passé dans les instances semble nuire à la conflictualité gréviste, ce qui contredit les apports de ces dernières années autour de l'articulation entre négociation et conflictualité (Giraud, 2009a ; Blavier, Haute, Pénissat, 2020). La décentralisation de la négociation hors de l'échelle des entreprises – liée à la fois au périmètre de l'ARPE mais aussi à l'organisation productive des plateformes – ne permet pas d'user des IRP comme d'un instrument de mobilisation à l'échelle du lieu de travail. Comme l'a souligné Yann, l'absence d'un socle de droit habituellement fourni par le rapport salarial rend caduque toute tentative de négociation. Les acteurs historiques contestent cette instance et hésitent même à la délaissier complètement, sans s'y résoudre car cela reviendrait à renoncer à représenter leurs collègues. Sans aller jusqu'à en conclure, comme l'ont fait d'autres auteur.ices (Piven, Cloward, 1977, Andelfatto, Labbé, 2009) que les élu.es suivraient leurs propres intérêts au détriment de ceux des travailleur.ses précaires qu'ils et elles sont supposé.es représenter, on peut tout de même considérer que c'est la volonté de maintenir son organisation visible qui pousse les militant.es à participer à une instance dont ils et elles sentent pourtant qu'elle les éloigne de leurs collègues.

Cependant, cette intégration institutionnelle n'est pas forcément acceptée par les mandatés : le rapport critique que Yann entretient à cette prise de rôle – qu'il va finir par quitter en quittant la livraison – invite à « ne pas succomber à une vision « carriériste » de la carrière » (Neveu, 2020 : 321). Pour reprendre Erik Neveu dans sa tentative de nuancer une lecture « fataliste » des processus d'institutionnalisation : « les *habitus* ne s'institutionnalisent pas comme les mouvements, toutes les trajectoires militantes ne s'accommodent pas de tous les changements de poste ou de ligne » (*Ibid*). On peut également envisager que sans accès aux arènes de négociation, les militant.es n'envisagent pas que les mobilisations trouvent des débouchées. La centralité du « dialogue social » participe en effet à délégitimer et marginaliser les acteur.ices qui refuseraient de « jouer le jeu » de la représentativité (Bérout, Denis, 2015).

L'ARPE n'est d'ailleurs pas stabilisée elle-même : il est possible que cette instance disparaisse, en fonction de la transposition de la directive européenne sur les plateformes numériques adoptée en avril 2024 qui pourrait invalider une représentation ad hoc façonnée pour les travailleur.ses indépendant.es, puisque les livreur.ses seraient *a priori* reconnu.es comme des salarié.es.

La mise en place de l'ARPE profite cependant à d'autres organisations syndicales jusque-là extérieures à l'espace des mobilisations, davantage dotées en ressources et dont le fonctionnement plus centralisé voire « professionnalisé », ce qui permet à ses permanents de s'investir durablement dans des démarches de négociation. Cette arrivée de militant.es professionnalisé.es, proposant une forme *a priori* plus « négociée » de défense des intérêts de livreur.ses se retrouve également hors du champ syndical. Si l'espace de la cause des livreur.ses est d'emblée ouvert et à cheval sur différents champs (syndical, politique, associatif), le progressif affaiblissement du recours à la grève reconfigure les formes que prend la conflictualité. Le processus d'institutionnalisation se retrouve également dans une prise de rôle de plus en plus importante d'acteur.ices relativement intégré.es à des espaces institutionnels ou économiques, qui entendent représenter les livreur.ses.

II.2.4. Défendre les travailleur.ses hors des plateformes : un militantisme renouvelé ?

On a décrit la manière dont des acteur.ices multipositionné.es participent à la définition d'un « espace de la cause » de manière multi-située, par la mobilisation du droit.

Parmi elles et eux, la juriste chercheuse et militante Barbara Gomes tient une place incontournable, mais ses ressources ne sont pas que juridiques. Elle mobilise également des ressources politiques au service de la cause des livreur.ses, en tant qu'élue de la ville de Paris. Des discussions sont entamées en 2020 entre Barbara Gomes et Arnaud – dont on a déjà décrit l'inscription dans le milieu associatif qui le prédispose à soutenir des initiatives « innovantes » en dehors du cadre purement syndical – autour de la création d'une Maison des coursiers. L'objectif était de proposer un lieu de repos, de rencontre et d'accompagnement juridique pour les livreur.ses, qui s'impose particulièrement dans un cadre de pandémie. Des liens existants entre Arnaud et la coopérative de livraison Coopcycle (voir infra) facilitent l'inclusion de militant.es de Coopcycle – d'ancien.nes étudiant.es socialisé.es à la politique lors de Nuit Debout⁴⁵⁷ – dans le projet. Barbara Gomes demande aux bénévoles de Coopcycle de porter le projet de subvention auprès de la mairie de Paris et défend le projet au sein du Conseil municipal. Lorsque les subventions sont accordées, en septembre 2021, Jana, bénévole depuis 2016 à Coopcycle, vient de finir ses études d'informatique appliquée aux sciences sociales après un master de sociologie à l'Ecole Normale Supérieure. Incertaine que l'entreprise dans laquelle elle est embauchée va prolonger son contrat, elle accepte de travailler pour la Maison des Coursiers quatre jours par semaine.

Les livreur.ses peuvent recharger la batterie de leur téléphone, accéder à des sanitaires ou se reposer. Des permanences (administratives, économiques et syndicales) et un suivi personnalisé sont également proposés aux coursier.ses le souhaitant⁴⁵⁸. Située à Barbès, dans le 18^{ème} arrondissement (celui où Barbara Gomes est élue), un quartier fréquenté par les classes populaires issues de l'immigration, la Maison des coursiers est rapidement victime de son succès. Le bouche à oreille entre livreurs et membres des mêmes communautés d'appartenance, nationales, ethniques ou linguistiques, fonctionne et Jana se retrouve rapidement débordée par les demandes de travailleurs sans-papiers. Alors qu'une de ses tâches consiste à permettre l'« insertion professionnelle » des livreur.ses précaires, elle se spécialise dans les procédures

⁴⁵⁷ Israel, Dan. 2017. « CoopCycle, concurrent rêvé de Deliveroo ». *Mediapart*. <https://www.mediapart.fr/journal/economie/290917/coopcycle-concurrent-reve-de-deliveroo> (18 avril 2024).

⁴⁵⁸ « CoopCycle - Maison des coursier.es ». <https://legacy.coopcycle.org/fr/maison-coursieres/> (20 octobre 2025).

de régularisation. Elle obtient pour cela l'aide de Jean, juriste à la CNT-SO, qui tient des permanences à la Maison des coursiers, et rejoint ce syndicat.

Les organisations syndicales ont en effet été invitées à tenir des permanences juridiques à la Maison des coursiers. La CGT, faute de livreurs disponibles à Paris, décline tandis qu'Jean, pour la CNT-SO, Fabrice pour le CLAP (bien que sa présence soit limitée du fait de son activité professionnelle à côté comme agent de mairie) et Jérémie, pour Sud commerces et services, investissent le lieu. À l'été 2022, alors que Jana reçoit de plus en plus de livreurs sans-papiers déconnectés de la plateforme Uber Eats, la Maison des coursiers devient le point de départ de la mobilisation des livreurs sans-papiers. Il s'agit en effet d'un lieu de regroupement physique, où les travailleurs se croisent et qui permet d'organiser les diverses réunions et Assemblées générales du mouvement.

Cette configuration est similaire au rôle que prennent les *worker center* dans l'organisation des immigré.es hispaniques sans papiers et des sous-prolétaires noir.es embauché.es dans le secteur du *day-labor* à Chicago (Chauvin, 2007). Dans la tradition du *community-organizing*, dont on a déjà décrit l'importance dans les initiatives de mobilisations situées à l'échelle européenne (1.1.1), les *worker center* américains se sont déployés pour pallier le vide laissé par les syndicats face aux travailleurs précaires et en marge de l'emploi. Contrairement aux *worker centers*, la Maison des coursiers ne se construit pas en opposition aux syndicats, mais avec eux. Ces Maisons semblent en effet renouer avec la tradition des Bourses du travail mises en place à la fin du 19^{ème} initialement pour assurer le placement des ouvriers et réunir les syndicats. Mises à disposition par les municipalités, les premières bourses du travail sont vues les pouvoirs publics comme un moyen de réguler le marché du travail et de « pacifier » les relations sociales. Les syndicalistes utilisent pourtant les Bourses du travail à des fins bien plus larges : elles sont le lieu de développement de solidarités mutuelles, de coopératives, d'aide aux grévistes ou encore d'éducation et finissent par être massivement investies par les syndicalistes révolutionnaires (Hamelin, 2011). On retrouve ainsi de nombreux points communs entre ces lieux historiques de la conflictualité ouvrière et la Maison des coursiers de Paris qui a participé à l'accompagnement de mobilisations et la légitimation d'organisations syndicales.

Toutefois, les coopérations entre syndicalistes et travailleur.ses associatif.ves salarié.es de la Maison des coursiers semblent révélatrices de la faiblesse des organisations syndicales dans

ce secteur qui justifie qu'elles se rattachent aux initiatives proposées en dehors de leurs rangs. La relative distance des militants de la CGT – qui justifient, certes, de ne pas s'y impliquer par un manque de forces militantes – témoigne d'ailleurs de désaccords face à cette initiative. Si Yann considère que la Maison des coursiers fait un travail indispensable d'aide administrative auprès des travailleurs sans-papiers, il explique qu'il y a une « confusion des rôles » entre le syndicalisme et les formes d'engagement « humanitaire » qu'elle incarne :

« C'est qu'il y a une vraie confusion, à mon avis, entre l'organisation des travailleurs par eux-mêmes et un pansement, tu vois. Et c'est tout le problème de la Maison des coursiers ou de la Maison des livreurs, quoi. C'est que, tu vois, que se percutent ce qui relève du militantisme syndical d'un côté et de l'autre, ce qui relève d'une certaine forme de vision de l'humanitaire, en fait, tu vois, qui est un peu dans l'héritage de la charité chrétienne, même si ça fait quelques décennies qu'on ne parle plus de ça, quoi. Et les deux se percutent fortement. » (Entretien avec Yann, 28 ans, ancien livreur de plateforme et de quick commerce et actuel agent des TCL⁴⁵⁹, secrétaire fédéral de la Fédération des transports, secrétaire du Syndicat de la livraison à deux roues de Lyon, membre de la CE de l'UD du Rhône, secrétaire de son syndicat des TCL, le 29/03/2025).

Ce point de vue n'est pas partagé par tous les syndicalistes : il provient d'un cadre de la CGT. D'autres profils, comme Arnaud, sont favorables à ce genre d'initiatives qu'ils ont participé à construire. La sociologie a d'ailleurs montré que les logiques d'engagement « désintéressées » n'étaient pas si opposées entre engagements ouvriers et humanitaires (Collovald *et al*, 2002). Il n'existe donc pas de consensus au sein des militant.es de la CGT au sujet du potentiel contestataire des Maisons des coursiers.

En comparant les logiques propres aux salarié.es des *workers centers* et celles de la salariée de la Maison des coursiers, on observe que, contrairement aux *organizers* qui affichent un capital d'expertise, Jana se considère elle-même comme « incompetente ». Elle me confie « *je pense qu'une assistante sociale, elle aurait hurlé si elle avait vu mon travail au début* »⁴⁶⁰ même si elle considère que les tâches administratives ne sont « pas hyper compliquées » et qu'elle s'est formée sur le tas. Son expérience d'hôtesse d'accueil en auto-entrepreneuriat

⁴⁵⁹ Transports en commun lyonnais.

⁴⁶⁰ Entretien avec Jana, Paris, le 1/02/2023.

durant ses études l'a familiarisée avec l'Urssaf, mais les compétences en droit de la régularisation lui ont été transmises par Jean.

On voit qu'elle assimile sa posture à celle du « travail social », dont Sébastien Chauvin a montré qu'il s'agissait d'un « spectre », c'est-à-dire une figure mise à distance mais à partir de laquelle émerge des contradictions internes. Si elle fait le parallèle avec la figure de l'assistante sociale, Jana valorise cependant l'autonomie des livreur.ses. Tout au long de l'entretien, quand je lui pose des questions sur les livreur.ses, elle me répond de « voir avec eux directement », refusant systématiquement de parler à leur place. Elle insiste également sur leur compréhension des enjeux du mouvement, valorisant leurs savoirs issus de l'expérience :

« [à propos de la compréhension des livreurs des enjeux stratégiques de la mobilisation] je pense enfin tu devrais leur demander à eux pour voir mais ouais, ouais non. Et puis pour avoir entendu des livreurs qui réexpliquaient à un autre livreur, ils avaient capté quoi genre. Enfin, après, ça dépend, genre là après c'est jamais homogène parce que genre ça fait pas... ils ont pas tous les mêmes connaissances en droit et en tout ça et en français. Y en a ils en sont déjà à leur 3ème demande de régularisation donc il y en a qui connaissent un petit peu » (Entretien avec Jana, 26 ans, coordinatrice de la Maison des Coursiers, Paris, le 1/02/2023).

Le « spectre de l'activisme » - soit le rejet par les *organizers* d'une posture militante que décrit Sébastien Chauvin au sein des *worker centers* - ne semble pas hanter la salariée de la Maison des Coursiers. Elle valorise au contraire les démarches militantes et se syndique elle-même. Pourtant, Jana maintient tout le long de la mobilisation des sans-papiers d'Uber Eats de 2022 une position d'expertise. Lors de l'Assemblée Générale qui s'est tenue le 18 février 2023 dans les locaux de la Bourse du travail de Paris (voir Chapitre 4), elle se borne à rappeler le contexte législatif de la Loi Asile Immigration en cours de discussion au Parlement. Alors qu'elle est membre de la CNT-SO, elle refuse de prendre la parole au nom du syndicat, car « personne n'est dupe » du fait qu'elle « gère la Maison des coursiers ». Les postures d'accueil au sein de la Maison et de militante sont perçues comme incompatibles.

Sébastien Chauvin identifie deux autres « spectres » (c'est-à-dire les contradictions propres au travail d'*organizer* dans un *worker center* que les employé.es tentent de mettre à distance). Il s'agit de la « substitution à l'ennemi » et de l'*advocacy* (Chauvin, 2007). Le premier consiste à se distinguer des agences d'emploi intérimaire (*day labor*) contre lesquelles

les *worker center* se sont créés alors que ces centres peuvent, de fait, endosser le rôle d'intermédiaires du marché du travail. Similairement, si Jana explique que la Maison des coursiers « n'est pas vraiment une entreprise d'insertion pour les pauvres », il est attendu d'elle, de la part des financeurs publics, qu'elle accompagne les livreurs vers l'emploi. Tâche qu'elle a abandonné face à l'ampleur des demandes administratives concernant des régularisations. Elle considère avoir accompagné 25 personnes en une année dans un retour à l'emploi, pour partie dans le secteur de la livraison :

« En gros moi avant - quand j'avais le temps - je leur faisais un petit questionnaire, un petit truc de diagnostic social un peu et notamment en demandant : est-ce que ça t'intéresse de trouver ou retrouver un emploi salarié? Et il y en a beaucoup, qui sont hyper chauds, quoi. Et sauf que y avait tous les trucs genre Gorilla, Flink, Cajou qui se sont lancés quasiment en même temps que nous, et du coup ça a fait une source de recrutement pour être livreur et puis après y en avait qui travaillent dans le bâtiment ou des trucs comme ça ou qui voulaient faire des formations, donc on les a un peu aidés quoi. »
(Entretien avec Jana, 26 ans, coordinatrice de la Maison des Coursiers, Paris, le 1/02/2023).

Le second spectre – l'*advocacy* – est activement endossé par les acteur.ices de la Maison des coursiers qui souhaitent interpeller l'État et considèrent que le plaidoyer fait partie de leurs missions. Jana considère qu'il faut en priorité cibler l'État pour agir sur les régularisations. Elle est d'ailleurs auditionnée par des comités des partenaires de la logistique au sein de la mairie de Paris, ou au sein de la commission d'enquête parlementaire sur les « Uber files » menée par Danielle Simonet et intervient dans différents colloques universitaires. On retrouve donc dans la Maison des coursiers des ambivalences et des contradictions similaires à celles des *organizer* au sein des *worker centers*. Tout en souhaitant favoriser l'autonomie des travailleur.ses pauvres qu'ils et elles accompagnent, ils et elles reproduisent des formes de contrôle et deviennent des porte-paroles des précaires centraux dans l'espace des mobilisations des livreur.ses, se substituant d'une certaine manière aux travailleur.ses elles et eux-mêmes.

D'autres acteur.ices extérieur.es au milieu professionnel prennent une place nouvelle dans l'espace des mobilisations. La création de la Maison des coursiers est l'occasion pour des élu.es – municipaux mais aussi parlementaires – de l'opposition au gouvernement de se saisir de la « cause des livreur.ses » qui s'ouvre ainsi à l'espace de la politique locale, après son appropriation par l'espace politique européen. Peter Schöttler dans son analyse des rapports

ambigus qu'entretenaient les Bourse du travail à l'État écrivait qu'« un mouvement syndical libre et développant des positions de plus en plus radicales se trouvait ainsi soutenu matériellement par des secteurs de l'appareil d'État républicain dans le cadre de la politique sociale de la bourgeoisie » (Schöttler *in* Mollier, 1987 : 136). On retrouve une dynamique similaire au sein de la Maison des coursiers, avec une sorte de dévoiement d'une forme de « socialisme municipal » par des militant.es associatif.ves et syndicaux.ales.

Cette autonomie reste cependant limitée : les élu.es participent à délimiter les contours de l'action contestataire par le financement des locaux. Le bail d'occupation temporaire, attribué par la Ville, devait se terminer en mars 2023, puisque l'objectif était de créer un lieu alternatif pour aider les coursier.es de manière temporaire, en espérant que des efforts soient faits par les « *employeurs* ». Le projet est reconduit puisque la nouvelle Maison des coursiers est inaugurée le 11 avril 2025, cette fois en plein cœur de Paris, dans le 2^{ème} arrondissement.

Florentin Letissier, adjoint à la Maire de Paris en charge de l'économie sociale et solidaire, de l'économie circulaire et de la contribution à la stratégie zéro déchet, membre des écologistes, inaugure les nouveaux locaux en annonçant avoir « écrit à la ministre du Travail et de l'Emploi, pour lui demander que la France engage au plus tôt la transposition de la directive européenne permettant de requalifier en salariés les livreurs, et de faire contribuer financièrement les plateformes de livraison au modèle de la Maison des coursiers, dont le travail est essentiel »⁴⁶¹. Leïla Chaïbi et Danielle Simonnet (LFI) sont également présentes à l'inauguration pour rappeler leur investissement dans l'adoption de la directive européenne de régulation des plateformes et dans la commission d'enquête sur les *Uber files*. Le soutien aux Maisons des livreurs permet aux élu.es locaux.ales d'afficher un soutien, peu coûteux, à la cause des livreurs en soutenant une action de soutien et d'aide juridique qui permet une « légitimation du pouvoir local » (Douillet, 2020) tout en permettant, par ailleurs, de vider les rues et les centres-ville des livreur.ses en attente.

⁴⁶¹ @florentin-letissier-43790468. 2005. « Vendredi 11 avril, j'ai eu le plaisir d'inaugurer la Maison des Coursiers dans le centre de Paris, un projet porté par l'association CoopCycle! (...) ». *LinkedIn*. https://www.linkedin.com/posts/florentin-letissier-43790468_vendredi-11-avril-jai-eu-le-plaisir-ugcPost-7317909069703315456-xrG2/?utm_source=social_share_send&utm_medium=member_desktop_web&rcm=ACoAACWjaXUBuRnx8N-ZIe122TPUSu6D1z7QM9U (2 octobre 2025).

En effet, un certain nombre de municipalités ont interpellé les plateformes autour des « nuisances » causées par l'attente des livreur.ses⁴⁶² voire pris des arrêtés municipaux interdisant les scooters en centre-ville, à l'instar de la mairie de Nantes, ce qui a entraîné une forte mobilisation du côté des livreur.ses contre la municipalité en 2021 (Jan, 2022). La pandémie a marqué un « retour des collectivités territoriales » (Douillet, 2020) et a été l'occasion, pour celles-ci, d'afficher un ensemble d'initiatives vis-à-vis de la « question des livreurs.ses ». Parce qu'elle permet une gestion de cette population immigrée « indésirable » mais que la pandémie a rendue particulièrement visible et impossible à ignorer, et parce qu'elle est un interlocuteur identifié mettant en œuvre des actions jugées non-contestataires (même si on a vu qu'elle constituait pourtant le ferment de mobilisations), la Maison des coursiers devient un acteur incontournable pour porter la parole des livreur.ses auprès des pouvoirs publics. Des Maisons des coursiers se développent dans d'autres villes : au moment de mon enquête, il n'en existe qu'à Bordeaux mais les municipalités de Grenoble et de Nantes étaient en train d'en mettre en place, ce sujet est également en discussion à Lille⁴⁶³.

À Bordeaux, la Maison des livreurs est inaugurée le 22 février 2023 au centre de la ville. Les locaux sont prêtés par la mairie et le bureau collégial de l'association est composé de l'ONG Médecins du Monde, de Coopcycle, de l'association Etu'récup et surtout, de l'association AMAL (Association de mobilisation et d'accompagnement des livreurs) qui est un réseau d'entraide entre livreurs.

Cette initiative du maire fait suite à l'interpellation de ce dernier par Arnaud, là encore, qui souhaitait offrir un lieu de repos aux livreur.ses depuis le début de son engagement. Également bénévole au sein de Maison du monde, Arnaud sollicite celui qui devient l'unique salarié de la structure, Jason, qui est un travailleur social expérimenté passé par les équipes mobiles du SAMU social, l'équipe d'insertion des Restos du Cœur et chargé de projet chez Maison du Monde. A la différence de Paris, ce n'est pas Jason qui assure un suivi administratif : des juristes et des avocats proposent une fois par semaine un accompagnement dans les démarches administratives. L'initiative apparaît comme davantage « professionnalisée ».

⁴⁶² D'après Lionel, chargé des relations publiques d'Uber Eats, en entretien, le 1/02/2021.

⁴⁶³ J'ai tenté d'interroger l'élui municipal socialiste chargé des solidarités qui était venu à un rassemblement le 18 mars 2025 et qui avait souhaité s'entretenir avec des livreur.ses à ce sujet ; il n'a jamais répondu à ces sollicitations.

Les organisations syndicales comme Sud commerces et services s'affichent comme des partenaires de la Maison des Livreurs ; je n'ai cependant pas pu observer si des permanences syndicales étaient organisées. La Maison développe de nombreux partenariats, avec des associations de réparation de vélo, de prévention routière, Emmaüs ou l'Université de Bordeaux Montaigne pour développer des projets de recherche ou le développement de « plaidoyer » du côté des livreur.ses d'AMAL. Le plaidoyer fait en effet partie des missions du coordinateur de la Maison des livreurs. Jason interpelle régulièrement les plateformes, en contactant le service téléphonique, par des tribunes ou sur les réseaux sociaux, en se faisant le relai de la parole des livreur.ses qui se rendent aux permanences ou ont adhéré à AMAL.

Durant le mouvement Uber Eats, Jana est également mise en avant comme celle en capacité de représenter le plus fidèlement la parole des livreurs qu'elle reçoit en permanence. Si les dispositions genrées poussant à favoriser la prise de parole sous le format du « témoignage » par les femmes peuvent expliquer ce positionnement, d'autant plus qu'elle est alors accompagnée d'hommes plus âgés qu'elle, il semblerait également que les salarié.es de la Maison des livreurs, au-delà des distinctions de genre, soient perçus comme les acteur.ices « de terrain ». Probablement davantage d'ailleurs que les syndicalistes, soit extérieur.es aux livreur.ses, soit accaparé.es par des négociations.

L'activité d'« *advocacy* » est donc rendue acceptable parce qu'elle consiste à « rendre visibles les visibles » ; pour les salarié.es, la parole n'est pas confisquée mais transmise par ces travailleur.ses associatif.ves. Jason témoigne également avoir été sollicité par les membres de l'ARPE pour fournir des rapports et des témoignages, avant de « couper les ponts » car il considère avoir été ignoré par l'institution. Le registre d'action – celui du plaidoyer, du partenariat avec les pouvoirs publics, de l'accès au droit – est donc davantage pacifié et plus intégré que celui mis en œuvre par les organisations syndicales jusque-là. Si je ne préjuge pas des volontés des acteur.ices de la Maison des coursiers, qui se définissent elles et eux-mêmes comme « militant.es », leurs actions rentrent dans un cadre acceptable par les pouvoirs publics, là où l'intégration des syndicats aux instances de dialogue social est plus conflictuelle. Mais, la Maison des Livreurs semble également à l'origine de la création de nouveaux collectifs de livreurs ; alors que le CLAP est définitivement en perte de vitesse et que Yann m'annonce, en mars 2025 être en train de « fermer le syndicat » lyonnais faute d'activité, les Maisons accueillent des collectifs de livreurs auto-organisés comme AMAL ou le Collectif pour l'Insertion et l'Émancipation des Livreurs qui s'est créé à Paris au début de l'année 2025. Ces

formes associatives n'ont cependant pas vocation à adopter une fonction syndicale. Elles s'organisent au sein de structures associatives dans une perspective d'entraide et de « visibilité »⁴⁶⁴. Présent sur les groupes en ligne d'organisation de livreur.ses, notamment ceux gérés par des syndicalistes et créés pour coordonner des actions grévistes, Jason intervient régulièrement pour proposer de l'aide aux livreur.ses posant des questions ou qui lui demandent directement du soutien, notamment pour engager un dialogue avec la plateforme au sujet de déconnexions. Il se fait, d'une certaine manière, le relai des demandes ponctuelles des livreurs, là où les syndicalistes vont davantage accompagner des mobilisations ou encourager une dimension collective de résolution des problèmes.

Les activités de plaidoyer ne sont cependant pas réservées aux associations ou organisations dites « humanitaires ». Les organisations syndicales participent également à la commande de rapports publics ou à l'interpellation de la puissance publique. En 2022, pendant le mouvement pour la régularisation « des Uber Eats », les associations et syndicats partenaires de la Maison des coursiers (Coopcycle, le CLAP, Sud commerces et services, la CNT-SO et Médecins du Monde) signent un plaidoyer à l'attention des parlementaires pendant le vote de la Loi asile et immigration, les invitant à prendre en compte les livreurs dans la liste des métiers en tension⁴⁶⁵. En 2021, la CGT saisit au niveau confédéral l'ANSES (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail) pour qu'elle produise un rapport sur l'« Évaluation des risques sanitaires pour les travailleurs des plateformes numériques de livraison de repas en France »⁴⁶⁶. L'avis rendu en mars 2025, qui dresse un tableau accablant de l'état de santé des livreurs, est largement mobilisé par les différents acteurs du champ de la défense de ces travailleur.ses. Relayé par la CGT dans un communiqué exigeant la suppression de l'ARPE⁴⁶⁷, il est également présenté – dans sa forme alors inachevée – par

⁴⁶⁴ Jason explique qu'AMAL a été créé pour « rendre visibles les invisibles ».

⁴⁶⁵ *Les livreurs des plateformes numériques, un angle mort du projet de loi immigration. Plaidoyer à l'attention des parlementaires.* s.d. Coopcycle - CNT Solidarité Ouvrière- Collectif des Livreurs Autonomes de Plateformes - SUD Commerces et Services - Délégation Aquitaine Médecins du Monde.

⁴⁶⁶ ANSES. 2025. Avis de l'Anses - Travailleurs des plateformes numériques de livraison de repas. . Rapport d'expertise collective.

⁴⁶⁷ « Rapport de l'ANSES sur les livreur·euses de plateformes : la CGT exige une législation protectrice et ambitieuse pour ces travailleur·euses ! » 2025. CGT - Communiqué de presse. <https://www.cgt.fr/comm-de-presse/rapport-de-lanses-sur-les-livreureuses-de-plateformes-la-cgt-exige-une-legislation-protectrice-et> (13 mai 2025).

l'un de ses rédacteurs et fait l'objet d'une discussion à un colloque organisé au Sénat par Pascal Salvodelli intitulé « Le travail platformisé, un danger pour la démocratie », le 4 novembre 2024, où Jason intervient pour la Maison des Livreurs aux côtés de Jana et Arnaud. Du fait de la présence de bénévoles de Médecin du monde dans le projet, la santé est en effet au cœur des Maisons des livreurs/coursiers au sein desquelles des permanences de soignant.es sont organisé.es. Le plaidoyer tourne également largement autour de la santé des travailleur.ses. Là où les organisations syndicales mobilisent davantage le registre de la protection sociale (Trenta, 2022) ou des accidents mortels, qui ont fait l'objet de plusieurs manifestations et dont le CLAP publie régulièrement le décompte sur son compte Twitter.

Ce registre « expert » ne reconfigure pas totalement le répertoire d'action ; on a vu que les livreur.ses mobilisé.es avaient largement participé à des procédures législatives au niveau européen comme national. Les Maisons des coursiers permettent de « relocaliser » l'action des élu.es au niveau municipal et fait entrer de nouveaux acteurs associatifs et politiques dans le champ. L'arrivée de nouveaux acteur.ices ne se fait pas « contre les syndicats » (Cini *et al*, 2022) mais de manière parallèle, et bien souvent convergente, avec eux. L'ouverture de l'espace de la cause des livreur.ses ne semble donc pas tant témoigner de la faiblesse des syndicats que d'une reconfiguration des modes d'action visant, comme pour le recours à l'international, à « multiplier les coups ». La multipositionnalité des militant.es explique ces formes de coopérations et d'interpénétration des différents champs d'action. Ces exemples montrent également que l'action syndicale, à défaut de pouvoir faire un usage offensif des IRP comme dans le jeu vidéo, dépasse très largement le cadre des entreprises et même du milieu professionnel pour « porter la cause ailleurs », ce qui témoigne de la forte labilité des mobilisations de travailleur.ses et de l'importance des soutiens dans la mobilisation de ressources pour l'action collective.

De la même manière, la tendance à convertir son action militante par la création d'entreprises, en proposant des « alternatives » à l'ubérisation, s'impose rapidement dans le champ des luttes de plateformes. Au niveau européen comme au niveau national, de nombreux.ses livreur.ses choisissent, soit après avoir été « viré.es » des plateformes soit après les avoir volontairement quittées, de reprendre le pouvoir sur leur travail en créant leur propre entreprise de livraison.

Ainsi, très rapidement, Arnaud est déconnecté de Deliveroo et ne parvient plus à s'inscrire sur des plateformes. Cet *exit* forcé l'amène à développer sa propre activité avec d'autres livreur.ses rencontrés au sein du syndicat CGT des coursiers de Gironde. S'il affirme que la création du syndicat et celle de la coopérative sont parallèles (et donc ne se croisent pas), les réunions de création de la coopérative se déroulent à la Bourse du travail de Bordeaux. Coursiers bordelais rejoint Coopcycle, une fédération de coopératives de livraison qui n'est pas créée par des livreurs mais par des militant.es alors étudiant.es ou chômeur.ses, soucieux.ses de proposer une « alternative » après Nuit Debout, et dont certain.es disposaient de compétences informatiques. Coopcycle fournit un logiciel de *dispatch* à plus de 60 coopératives de livraison en France, mais aussi au Mexique, en Argentine, en Australie et au Canada. Inscrit.es dans le mouvement de l'Économie Sociale et Solidaires, certain.es militant.es revendiquent la mise en application d'idées communistes et la réappropriation de leur outil de travail par les travailleur.ses. Pour respecter ce principe, il existait initialement un certain nombre de règles : pour pouvoir user du logiciel et de l'application, il faut par exemple obligatoirement salarier ses livreur.ses⁴⁶⁸.

La coopérative Coursiers bordelais est créée comme une forme de continuité de la lutte syndicale pour ses fondateurs, qui se maintiennent ainsi dans la livraison et continuent à participer au développement syndical au sein des plateformes. Cette démarche est similaire à celles existant dans d'autres pays, comme la coopérative barcelonaise *Mensakas* créée par *Riders x Derechos* en Espagne que décrit Arthur Guichoux (Guichoux, 2024). Arnaud me raconte avoir pensé, au moment de lancer la coopérative : « *Ça serait bien de trouver un moyen de continuer à gagner de l'argent, mais tout en étant en fait livreur quoi. » Continuer la lutte. Parce qu'encore une fois moi le vélo, ce n'est pas un truc qui me passionne, mais faire chier les gens qui m'avaient viré deux fois pour syndicalisme, ça, ça me passionnait bien* ».

Si Arnaud ne se présente pas comme un « passionné de vélo » et affiche une distance à l'activité (voir Chapitre 3), les autres membres de la coopérative, eux, affirment apprécier la pratique du vélo et souhaiter continuer cette activité qu'ils jugent épanouissante. Ils sont cependant généralement moins attachés à l'activité que d'autres coopérateurs rencontrés, du fait de nombreuses autres activités professionnelles préalablement exercées (Sam a par exemple

⁴⁶⁸ Il semblerait que cette règle ait été assouplie au fil du temps, entraînant des tensions au sein de la fédération.

été fonctionnaire pendant 10 ans ; Pierre a été coiffeur et Arnaud a travaillé pour des associations). Une partie, comme Sam, correspond aux « salarié.es qualifié.es en reconversion » qu’identifient Emilie Aunis et Hélène Stevens (Aunis, Stevens, 2025). Cette « reconversion professionnelle » permet à la fois de mieux exercer son activité professionnelle tout en bénéficiant des avantages du salariat.

La « bonne conscience professionnelle » - dont on avait identifié qu’elle était un des instruments de mobilisation de la main-d’œuvre par les plateformes (voir Chapitre 2) - se fait sur le type de service apporté (être souriants par exemple) plutôt que sur une intégration des normes morales entretenues par la plateforme (ne pas voler les commandes). Pour les fondateurs, il s’agit de montrer que la salarisation des livreurs est possible – ce que prouve cette coopérative, qui perdure depuis sa création en 2017, tout en améliorant leurs conditions de travail. Pour d’autres, il s’agit de proposer un « contre-modèle » en se plaçant sur un autre segment de marché que les plateformes, puisqu’il paraît illusoire d’envisager de « prendre des parts de marché »⁴⁶⁹ aux plateformes.

En réalité, les coopératives de livraison ne se positionnent pas sur le même marché que les plateformes : la livraison de repas chauds est trop complexe. Les coopératives se développent davantage dans le secteur de la livraison du dernier kilomètre (colis, fleurs, courses). L’expérience de création de coopérative n’est donc pas véritablement une rupture mais une continuité du rapport à l’activité au sein des plateformes car la plateforme reste le référentiel, même négativement, vis-à-vis de laquelle il faut se positionner. L’envie de ne pas reproduire ce modèle se retrouve dans les statuts de Coursiers bordelais : lors de son écriture, les trois fondateurs ont à cœur de mentionner la lutte contre l’ubérisation. L’article 6 des statuts de la coopérative mentionne que « *la société coopérative a la volonté de représenter une alternative à l’ubérisation du monde du travail, notamment par l’amélioration des conditions de travail, l’application du droit du travail, tendant vers l’obtention de droits nouveaux, portables et cumulables, le bénéfice de la protection sociale et la participation à son financement par les contributions et cotisations sociales et fiscales. Construire ainsi les services proposés ne saurait se substituer à des services publics existants ni pallier les déficits des services ubérisants* ». La participation à une entreprise coopérative est synonyme de rejet de la

⁴⁶⁹ Cette expression est tirée de l’entretien avec Arnaud, le 21/10/2021.

subordination - auparavant subie dans la livraison - et de liberté, c'est-à-dire ce qui les avait initialement amenés à devenir livreurs (Jan, 2018 ; Lebas, 2019).

Pour Arnaud, c'est même dans la coopérative qu'il a trouvé l'espace pour réfléchir à la société future qu'il souhaite, tandis que le syndicat ne lui permettait pas d'envisager une alternative, car il était toujours « le nez dans le guidon » et ne pouvait prendre de décisions sur son activité. Pour Pierre, rejoindre la coopérative a été un moyen d'acquérir une forme de stabilité, qu'il ne trouvait pas chez les plateformes et qui atteignait sa santé psychique, surtout après les deux mois de confinement très anxiogènes, à l'issue desquels Arnaud lui propose de rejoindre la Coopérative.

Ce recrutement par cooptation a permis à Arnaud de lier les destins du syndicat de la CGT et de la coopérative, même après son départ de Bordeaux et du syndicat. C'est d'ailleurs dans les locaux de la coopérative que je mène des entretiens avec Pierre et Grégory, derniers membres restants du syndicat CGT des coursiers après le départ d'Arnaud. La stabilité dans l'emploi dans les coopératives permet d'envisager un engagement syndical de plus long terme, même si l'enjeu est moindre, ce qui peut expliquer un engagement peu intense voire en décroissance de la part des syndicalistes-coopérateurs, à l'image de Pierre qui était très engagé en 2019, avant de rejoindre la coopérative. La syndicalisation paraît accessoire pour défendre ses droits au sein de la coopérative du fait d'être « son propre patron ». Ce terme de « patron » est d'ailleurs employé à de maintes reprises. Sam m'explique par exemple : « il y a des collègues qui disent : *« On n'a pas de patrons »*, moi je dis *« On est tous patrons »*, parce qu'en fait on est tous responsables de cette boîte ». On voit qu'il s'approprie ce terme pour le mettre à distance en lui enlevant de son exceptionnalité (« on est tous patrons »). Il peut s'agir aussi de déstabiliser en se proclamant « patron » tout en étant une figure des luttes syndicales. Cela peut être également révélateur des dispositions entrepreneuriales des fondateurs de la coopérative.

Que ce soit syndicalement ou professionnellement, des personnalités comme celle d'Arnaud se distinguent par leur capacité à entreprendre et à proposer des initiatives mais aussi à maîtriser les savoirs gestionnaires nécessaires à la gestion d'une entreprise. Si ces compétences peuvent être incorporées pendant l'activité syndicale (Quijoux, 2018), dans le cas d'Arnaud elles sont probablement davantage héritées de ses études tournées vers l'action associative, où est enseignée la gestion de projet. L'appartenance à la coopérative et le

développement d'une alternative peut aussi participer à leur socialisation politique, notamment pour les plus distants au syndicalisme comme Alexis, adhérent de la CGT mais à distance de l'activité syndicale et fondateur de Coursiers bordelais :

« Tu vois Coopcycle c'est clairement un truc communiste ; c'est redonner l'outil de travail aux travailleurs pour qu'ils puissent s'émanciper et ils veulent permettre que ce logiciel soit seulement accessible aux coopératives. Nous on a créé une coopérative donc clairement ouais dans une certaine... ouais c'est politisé et un petit peu communiste »
(Entretien avec Alexis, 25 ans, livreur chez Coopcycle, Bordeaux, le 01/04/2019)

La création de l'entreprise de livraison est donc ancrée dans des réseaux militants, à la fois au travers de Coopcycle mais aussi grâce à l'appui logistique de l'Union départementale de la CGT. Le cadrage revendicatif de la création de coopérative comme alternative à la fois écologiste et « contre l'ubérisation » soutient également son développement, d'après Arnaud :

« C'est qu'on a pas mal lié la création de la coopérative avec l'objet de CoopCycle et la lutte contre l'uberisation. On a énormément de médias qui sont intéressés à nous quoi. Et ça ne nous a pas rapporté les clients directement, y'à personne qui dit : « Ouais, j'ai vu BFM-TV, je vais essayer de me créer un besoin de livraison ». (Entretien avec Arnaud, 32 ans, ancien livreur de plateformes et coopérateur chez Coursiers bordelais, 30/10/2021).

Arnaud propose d'ailleurs, au sein du Collectif National des Livreurs (voir chapitre 4), d'inscrire la défense des coopératives dans les préoccupations de la Confédération. Avec la responsable du service juridique puis de l'espace revendicatif, qui a porté également la création du Collectif national des livreurs (CNL) et la conseillère confédérale au pôle DLAJ (Libertés Droits et Actions juridiques) de l'espace revendicatif qui a suivi le dossier, ils et elles réfléchissent à la place que peut avoir la CGT dans le développement du coopérativisme. Il s'agit d'un axe revendicatif parmi les trois figurants au programme du CNL, à savoir la requalification et l'obtention de droits en tant qu'auto-entrepreneurs, pour laisser la liberté d'action aux livreurs. Au sein du CNL, ils proposent des « statuts-types CGT » qui seraient « CGT compatibles », et inspirés de ceux de Coursiers bordelais et un business plan pour que la confédération accompagne le développement de coopératives. Cette démarche est atypique au sein de la centrale syndicale (Gibard, Lebas, 2025), d'autant plus que la plupart des coopératives

prises en charge par des syndicalistes sont très majoritairement le fruit de reprises, après des liquidations ou des délocalisations (Quijoux, 2018). Pour Arnaud (*in* Gibard, Lebas, 2025) :

« Cette idée de soutenir des coopératives, elle venait aussi un petit peu en réponse aux arguments qu'on pouvait avoir sur les réseaux sociaux, de la part de gens qui étaient contre la CGT et contre le syndicalisme en général, et qui disent « si t'es pas content, t'as qu'à te barrer ». Avec ça, on pouvait se permettre de dire : « Bah écoute, figure-toi, que la CGT peut te permettre de te barrer, mais dans un but de militantisme. Tu vois, on a fait des statuts. » Avec des militants qui présentent vraiment les coopératives comme une alternative, et avec des coopératives de « combat » on pourrait dire, de luttes. » (Entretien avec Arnaud, 32 ans, ancien livreur de plateformes et coopérateur chez Coursiers bordelais, 30/10/2021).

Après le départ de la responsable de l'Espace revendicatif, le rattachement des syndicats de coursiers à la Fédération des transports et la fin du contrat salarié d'Arnaud auprès du CNL, ainsi que son progressif désinvestissement de la CGT, ces statuts-types ne sont pas repris et le projet est abandonné. Si les organisations syndicales peuvent être réticentes à la création d'entreprises coopératives, par crainte d'une forme de « compromission de classe » (Gibard, 2024), dans ce cas, l'attention des responsables confédéraux s'est davantage tournée vers la lutte pour la requalification salariale.

Bien entendu, toutes les coopératives ne sont pas militantes ; le cas de Coursiers bordelais est davantage l'exception que la règle. Les structures adhérentes de Coopcycle ont rarement des liens avec des organisations syndicales, même si elles peuvent être le fait d'anciens animateurs de conflits ou de groupes d'organisation en ligne (Aunis, Stevens, 2025). D'autres cas de créations d'entreprise que j'ai observés (Lebas, 2021) ou qu'ont décrits Emilie Aunis et Hélène Stevens (Aunis, Stevens, 2025) sont davantage le fait de livreurs contrariés par l'absence de liberté et les faibles rémunérations, qui ont une vision entrepreneuriale de leur activité et n'ont pas nécessairement recours à une organisation horizontale, ni à l'embauche de salarié.es. La création d'une coopérative de livraison embauchant des travailleurs indépendants par Anthony a d'ailleurs été l'occasion de son éloignement du syndicat bordelais. Cependant, la création d'entreprises est une voie de défection relativement fréquente parmi les livreurs. D'autres ont pu avoir recours à du portage salarial, comme en Belgique où la coopérative Smart a salarié des livreurs après la fin du partenariat avec Deliveroo (Pleschette *in* Gibard, Lebas, 2025). Il s'agissait également de l'une des recommandations du rapport Frouin. Ce succès de la

« solution coopérative » peut s’expliquer du fait qu’en l’absence de prise en charge par les employeurs, la défection peut paraître la solution la moins coûteuse à ceux suffisamment dotés pour envisager des reconversions « par le haut ».

Créer une coopérative n’est donc pas toujours un acte militant. En ce sens, l’implication d’acteur.ices extérieur.es comme les militant.es de Coopcycle est un élément essentiel à la possibilité pour des livreur.ses d’envisager des alternatives, que ce soit *via* la Maison des coursiers ou la création de coopératives, sans entretenir de conflictualité directe avec les plateformes. Là encore, il y a continuité. Les ressources syndicales sont transposées dans l’activité coopérative tandis que l’accès à une activité salariée stable au sein de la coopérative peut permettre de dégager du temps syndical.

Ce panorama, qui se veut exhaustif, de diverses luttes menées pour défendre les livreur.ses illustre bien la manière dont les diverses arènes d’intervention militante se croisent voire se mélangent. La multipositionnalité des acteur.ices y est pour beaucoup : on aura remarqué que certain.es acteur.ices portent différents projets en parallèle. Si l’écriture oblige à distinguer des temps et des espaces, ceux-ci se retrouvent en réalité entrecroisés dans les temps de mobilisation. Là où le champ syndical est généralement décrit comme distinct du champ politique et de l’espace des mouvements sociaux – même si certain.es chercheur.ses à l’instar de Sophie Bérout (2015) ou Baptiste Giraud (2009) ont souhaité les décroiser - l’étude des mobilisations de livreur.ses montre comment différents registres propres à chaque champ sont entremêlés.

Le recensement de ces actions montre que la conflictualité est très riche et qu’elle se renouvelle, au fil des investissements diversifiés et en réponse aux contraintes imposées par les décideur.ses, qu’ils soient politiques et patronaux. L’extériorité de ces travailleur.ses au salariat est centrale pour comprendre la possibilité qu’autant d’acteur.ices s’investissent dans la défense de ces travailleurs. Là où la cause des travailleur.ses est traditionnellement la « chasse gardée » des syndicats, l’absence de relations professionnelles instituées déplace le curseur vers des acteur.ices capables de peser dans le rapport de force. Comme Sarah Abdelnour et Sophie Bernard l’ont constaté parmi les chauffeurs VTC, la lutte contre les plateformes est un moment de politisation, où les militants vont davantage défendre « tou.tes les travailleur.ses » au nom de la lutte contre l’ubérisation que les intérêts particuliers de leur seule profession. La portée d’un discours politique dénonçant à la fois la fraude aux cotisations sociales, le modèle

économique, l'attaque au salariat ou la corruption oriente les acteurs vers un appel au renforcement de la régulation publique, ce qui est atypique pour des indépendant.es (Abdelnour, Bernard, 2019). Et c'est d'ailleurs bien en référence au salariat ou en tentant de s'en approcher (en rejoignant une coopérative par exemple), que les livreur.ses mobilisé.es tentent d'imposer une institutionnalisation du secteur, qui va dans le sens d'un alignement sur les normes juridiques et syndicales liées au salariat. L'action des militant.es, en appelant au respect de principes démocratiques, à la fois de la part des pouvoirs publics et au sein des entreprises avec l'instauration d'une démocratie sociale, contribue à façonner une « citoyenneté industrielle » comprise comme « la reconnaissance du travailleur comme porteur de droits, d'une part, et la reconnaissance de l'industrie et de l'économie comme des sphères d'intérêt public et de gouvernement démocratique, d'autre part » (Rouxel, Yon, 2024 : 8).

Conclusion : des modes de représentation divers mais interdépendants

La comparaison entre les répertoires d'action et les modes de représentation dans les deux secteurs étudiés souligne des dynamiques différenciées dans l'émergence des instances du « dialogue social ».

Dans le cas du jeu vidéo, les instances représentatives sont mobilisées selon une logique de confrontation des intérêts. Cependant, malgré l'enjeu stratégique que constitue l'accès aux IRP, celles-ci ne sont qu'un élément parmi d'autres qui n'épuise pas la conflictualité qui, elle, reste centrée sur la dynamique gréviste. Tandis que, dans le secteur de la livraison de repas, la conquête des instances représentatives est devenue, d'une certaine manière, une « fin en soi » : la reconnaissance du droit à la représentation constitue davantage un enjeu de lutte que dans le jeu vidéo. La conflictualité se reconfigure : elle se focalise davantage sur l'instance de « dialogue social » et associe de nouveaux acteur.ices syndicaux.ales. Cependant, l'ARPE ne permet pas de soutenir les mobilisations en cours et elles ne débouchent pas sur des négociations en faveur des travailleur.ses. En institutionnalisant un système de relations professionnelles, qui inscrit les firmes transnationales à une échelle nationale, les militant.es contribuent à « l'encastrement » du marché dans les institutions sociales (Yon, Rouxel, 2024) mais ils et elles se retrouvent accaparés par ce travail de « normalisation » du rapport salarial.

Si on a vu que, dans les deux secteurs, le patronat recueille une vive attention de la part du gouvernement, intéressé par le développement économique de ces acteur.ices lucratif.ves, en face, les rapports entre l'État et les travailleur.ses sont plus contrariés. L'accès aux arènes de négociation en entreprises par les militants du STJV leur permet de concentrer leur action sur leurs milieux de travail. Le rapport de force instauré cible davantage les employeur.ses qu'il ne tente d'interpeler la puissance étatique. Là où les travailleurs.se de plateformes doivent davantage multiplier les espaces d'intervention, tant au niveau national que supranational et en appeler à la régulation étatique faute de dialogue avec les employeur.ses, qui ne sont même pas reconnu.es comme tel.les, mais également du fait de « conflits de légitimité » en l'absence de représentativité objectivée. Karel Yon rappelle en effet que « la mesure d'audience électorale ne fait pas que refléter ces rapports de force, elle participe directement de leur production ». Les règles de représentativité syndicale font partie des « *formes politiques* » qui sont un enjeu fondamental de la lutte des classes. » (Yon, 2018b). Il rappelle cependant que la mesure d'audience électorale n'est pas l'unique manière pour les organisations syndicales de construire leur légitimité mais qu'elles sont soumises à diverses « épreuves de représentativité ».

John Dunlop appelait les sociologues, dès 1950, à saisir le contexte économique, social et technique dans lequel les relations professionnelles sont produites. En effet, si l'encadrement juridique des systèmes de relations professionnelles joue un rôle majeur dans les possibilités qui s'offrent aux travailleur.ses, les configurations économiques des secteurs professionnels est également déterminant. Dans les deux cas, on retrouve des multinationales qui empêchent la mise en place de régulations en contournant les instances du « dialogue social ». Dans le jeu vidéo, les directions jouent d'une proximité et mettent en place des formes paternalistes de gestion domestique des relations sociales, similaires à celles qu'on trouve dans les petites entreprises, tandis que les plateformes imposent un mode de représentation aligné sur la représentation dans les TPE.

On voit se dessiner, par la comparaison, trois modes de représentation. D'un côté, une représentation syndicale centrée sur les relations professionnelles et les mobilisations. De l'autre, une représentation juridique par le plaidoyer dans des arènes politiques européennes, nationales ou locales ou au sein de tribunaux. Et, enfin, une représentation tutélaire classiquement mise en œuvre autour des sans-papiers par des structures associatives. Schématiquement, ces trois représentations correspondent aux divers acteur.ices investi.es : la logique professionnelle est menée par les travailleur.ses ; la logique juridique est menée par des

avocat.es ou juristes et des représentant.es politiques tandis que la logique tutélaire est menée par des acteur.ices associatif.ves et des pouvoirs publics locaux. Ces derniers ne prétendent pas représenter les travailleurs mais sont sensibles à leur cause et mettent à leur disposition des ressources. La représentation est alors portée au sein d'arènes diverses et portée par des acteur.ices jouant le rôle d'intermédiaires entre ces différentes arènes, sectorielles, locales ou « globales ».

Ces trois registres correspondent aux diverses « épreuves de représentativité » que rencontrent les militant.es dans leur quête de légitimité. Les militant.es peuvent se légitimer en endossant une « représentativité sociale » (Offerlé, 1998), soit le fait de « ressembler » à ceux pour qui on parle et de partager une « communauté de destin » (Abdelnour, Bernard, 2019). C'est celle qui est mise en avant par les syndicalistes qui valorisent leur connaissance du métier et leur appartenance à la communauté professionnelle. La légitimité peut passer par l'expertise. Elle est également mobilisée par des syndicalistes qui mettent en avant leur expérience syndicale ou leurs compétences juridiques : dans la livraison, il s'agit souvent de ceux qui ne sont pas livreur.ses ; dans le jeu vidéo, les délégué.es du personnel sont ceux qui disposent de ce capital d'expertise. Dans la livraison, cette légitimité est également celle des *cause lawyer* maîtrisant le droit mais aussi celle de travailleur.ses associatif.ves capables de montrer leur « maîtrise du dossier ». Enfin, la légitimité institutionnelle est celle qui est mobilisée par les élu.es, du fait des réseaux institutionnels et du capital social dont ils et elles disposent. Elle peut également être mobilisée par des acteur.ices syndicaux.ales fortement intégrés aux institutions publiques.

On voit que les rôles sont moins hermétiques qu'il n'y paraît. Un certain nombre de travailleur.ses engagé.es voient leur engagement se traduire dans des carrières politiques. On peut penser à Farid, secrétaire du syndicat INV-FO des VTC, mais aussi à Brice, secrétaire du syndicat CGT de Toulouse qui a été candidat aux élections européennes sur la liste de Manon Aubry pour La France Insoumise en 2024. Arnaud a également été candidat à ce type de scrutin pour le Parti Communiste Français en 2019. La reconversion de Gauthier en assistant parlementaire suit la même logique. De même, Anthony figure dans un clip de campagne de la France Insoumise pendant la campagne présidentielle de Jean-Luc Mélenchon en 2022⁴⁷⁰. S'il

⁴⁷⁰ @JLMelenchon. 2022. « Garantir une vie digne pour tous les travailleurs - Voici notre 3e clip officiel (...) ». X (formerly Twitter). <https://x.com/JLMelenchon/status/1508851065550221312> (2 octobre 2025).

s'agit, pour beaucoup, d'une manifestation de leur reconnaissance face à des militant.es politiques dont ils considèrent qu'ils et elles sont ou ont été de véritables allié.es davantage que d'une véritable « carrière », ces travailleurs de plateforme endossent une forme de représentation qui rompt avec la séparation stricte entre représentation syndicale et représentation politique, pourtant chère aux syndicalistes (Yon, 2023).

L'investissement d'Arnaud dans le coopérativisme ou les Maisons des livreurs rompt également des frontières, que d'autres comme Yann tient bien fermées, entre sphère syndicale et sphère associative. Au regard de l'histoire du syndicalisme, cette « convergence des luttes » n'est cependant pas étonnante : la création de l'Union syndicale Solidaires répond de cette logique de partenariat entre luttes de travailleur.ses et « mouvement social » (Le Queux, Sainsaulieu, 2010 ; Coupé *in* Gibard, Lebas, 2025). Le déploiement d'une logique tutélaire face aux travailleurs sans-papiers est également traditionnellement associé au syndicalisme et n'est pas propre à une prise en charge associative (Barron *et al*, 2011).

Ces frontières sont plus nettes dans le jeu vidéo, alors que des élu.es de la France Insoumise sont présent.es à chacun des piquets de grève organisés et que la défense des travailleur.ses a été portée par eux dans des arènes parlementaires. Le développement d'une action syndicale plus « traditionnelle » centrée sur les lieux de travail l'explique, de même qu'une forte unité « idéologique » mais aussi de temps et de lieu (ne serait-ce que du fait d'un partage d'un lieu de travail mais aussi du discord national) au sein du STJV et de Solidaires informatique qui permet au syndicat d'être une instance de socialisation politique plus forte. Là où les collectifs et syndicats de la livraison sont investis par des militant.es qui sont préalablement fortement socialisé.es à la politique au sein d'autres sphères (principalement étudiantes). En dehors de ces rares militant.es stabilisé.es, le très fort *turn-over* des adhérent.es ou leaders de mobilisation ne permet pas que les collectifs militant.es jouent comme instance de socialisation politique.

En conclusion, on peut considérer que l'attention aux processus d'institutionnalisation dans les deux secteurs renseigne sur les différentes échelles d'intervention syndicale, la multiplicité des acteur.ices impliqué.es et les « épreuves de représentativité » auxquels les militant.es sont soumis.es pour apparaître comme des acteur.ices légitimes. On voit que l'institutionnalisation des relations professionnelles est un processus ambivalent, qui offre des ressources tout en contraignant l'action syndicale. L'inscription dans le salariat facilite un usage

syndical des IRP lié au recours à la grève et inscrit la défense des travailleur.ses dans le champ syndical ; là où les faux.sses indépendant.es doivent multiplier les espaces d'intervention et sont dépendant.es de soutiens extérieurs, ouvrant un « espace de la cause » qui transcende le champ syndical. Il semblerait donc que le contournement du salariat impose des reconfigurations du répertoire d'action syndical, en démultipliant les échelles, les registres d'action et les coopérations avec d'autres acteur.ices hors de l'entreprise.

Conclusion générale

Cette thèse avait pour objectif de comprendre les conditions de possibilité des engagements au travail dans deux secteurs du capitalisme numérique, en mobilisant une approche par l'organisation du travail, une approche par le travail militant et le syndicalisme et une approche par l'encadrement institutionnel des mobilisations et des secteurs.

J'ai souhaité, avec ce travail de recherche, contribuer à l'étude des conflictualités au travail, en mobilisant des outils des théories de l'action collective et de la sociologie du travail marxiste anglo-saxonnes, dans la continuité d'une sociologie politique du syndicalisme. Alors que les attaques faites au droit du travail et aux travailleur.ses se multiplient, les organisations syndicales ont pu apparaître récemment comme des acteurs de nouveau en mesure de proposer une alternative. La séquence de mobilisation contre la réforme des retraites de 2023 a montré que l'intersyndicale était à même de s'imposer comme un acteur incontournable et en capacité d'organiser des milliers de travailleur.ses. Pour reprendre Karel Yon dans son introduction de l'ouvrage *Le syndicalisme est politique*, « le travail des sciences sociales incarne souvent le « pessimisme de la raison » face à l'« optimisme de la volonté », au risque parfois de contribuer au « fatalisme du probable » (Yon, 2023 : 7). Cette contradiction, j'y ai été régulièrement renvoyée, comme toute militante. En tant que chercheuse, j'ai donc voulu faire de cette thèse un « optimisme de la raison » en participant, par une démarche scientifique, à renseigner les capacités de résistance contemporaines, sans nier les difficultés que l'organisation collective rencontre.

Ce travail de recherche a permis de saisir les étapes du développement de conflictualités dans deux secteurs professionnels. L'enquête a d'abord montré comment les secteurs du jeu vidéo et de la livraison à domicile ont historiquement connu des phénomènes de plateformes qui – s'ils n'ont pas la même ampleur puisque dans un cas la plateforme organise le travail là où dans l'autre elle n'est qu'un intermédiaire de distribution – sont annonciateurs de reconfigurations plus générales de l'économie. Dans un second temps, j'ai illustré comment, au sein de ces secteurs, la mise au travail – qui passe en partie par un contrôle managérial médié par les outils numériques mais pas seulement – produit des formes d'individualisation et invisibilise les rapports d'exploitation. Les évolutions socio-techniques des secteurs ont également entraîné une hétérogénéisation et une précarisation des profils des

travailleur.ses. J'ai constaté, dans un troisième temps, que cette organisation du travail peut renfermer ses propres contestations car l'extension du temps de travail, les politiques de recrutement et l'usage des outils numériques participent à la constitution de collectifs de travail. Cependant, on peut dépasser cette vision « mécaniste » en considérant que les profils des individus engagés et leurs trajectoires militantes participent à expliquer leur participation à des mobilisations et que ces dernières sont le fruit d'un travail militant pour les faire advenir. Ce travail militant a été l'objet du quatrième temps du développement, qui s'est attaché à décrire le travail de construction de collectifs et de syndicats, par des entrepreneurs de mobilisation de manière endogène au milieu de travail, pour accompagner la conflictualité mais aussi à la suite d'initiatives exogènes de déploiement syndical. Les formes organisationnelles n'ont rien d'automatique et ne se font pas en homologie au milieu de travail mais en fonction des dispositions et des ressources des acteurs qui construisent ces organisations. Enfin, j'ai montré comment les deux secteurs se sont progressivement institutionnalisés, de manière diverse, au regard de l'état des relations professionnelles dans ces secteurs. Les espaces investis, les acteur.ices impliqué.es et le répertoire d'action sont orientés par les ressources institutionnelles auxquelles les militant.es ont accès. L'extériorité au salariat et aux droits collectifs qu'il garantit est donc un frein important à la pérennisation de l'action syndicale.

La comparaison de deux secteurs *a priori* très éloignés mais qu'une littérature académique et militante tend à unifier a pu, par une approche empirique partant des acteur.ices elles et eux-mêmes, permettre de « désexceptionnaliser » chacun des cas. L'enquête de terrain invite à souligner l'intérêt et les limites de la notion de « capitalisme de plateforme ». Elle permet d'attirer l'attention sur des tendances qui sont à l'œuvre dans le capitalisme contemporain mais est insuffisante pour rendre compte des mobilisations concrètes puisqu'il faut aussi tenir compte du travail militant et de l'encadrement institutionnel de ces conflits. En articulant trois littératures, on a pu mettre en lumière la façon dont le capitalisme numérique travaille en retour les dynamiques militantes et les relations professionnelles, objectivement et subjectivement. Objectivement parce que les nouvelles technologies contribuent à leur reconfiguration ; subjectivement parce que le capitalisme numérique est aussi une catégorie politique qui renvoie à un ensemble de représentations que mobilisent les militant.es pour donner du sens à leur action.

Cette réflexion autour de l'avènement de mobilisations dans ce capitalisme numérique s'est articulée autour de trois questions : de quelle façon les conditions sociotechniques du

travail dans les deux secteurs étudiés conditionnent-elles le profil des travailleur.ses et leurs modes d'action ? De quelle manière ces secteurs contribuent-ils à renouveler la forme syndicale en même temps que le travail des militant.es contribue à la mise en forme de leur cause ? Comment l'encadrement institutionnel différencié dans les deux secteurs oriente-t-il les formes de conflictualité et la syndicalisation ?

J'ai émis plusieurs hypothèses : la première consiste à supposer que la conflictualité naît des antagonismes structurels propres au milieu de travail et que l'expression de cette conflictualité et le profil de celles et ceux qui l'animent épousent les formes de l'organisation du travail. La seconde hypothèse est celle d'un impact de ces configurations sociotechniques sur le syndicalisme : on suppose que les organisations syndicales doivent s'adapter pour résister aux difficultés qu'imposent ces transformations de l'organisation du travail. Je supposais donc qu'il existe une forme de renouvellement du syndicalisme imposé par le développement d'un capitalisme numérique. Cette hypothèse se couplait d'une seconde suggérant que cette formalisation syndicale est le fruit d'un travail militant d'individus aux caractéristiques sociales proches d'individus engagés dans d'autres secteurs et s'appuyant sur des réseaux militants. Enfin, la dernière hypothèse supposait un lien entre l'institutionnalisation des relations professionnelles et les espaces d'action syndicale en proposant de vérifier le constat classique d'une complémentarité entre conflictualité et négociation.

Je propose de revenir de manière transversale sur les principaux résultats de cette thèse permettant d'infirmer ou de confirmer ces hypothèses, tout en présentant les apports scientifiques qu'ils constituent, pour enfin pointer les perspectives d'approfondissement que j'entrevois.

Des effets différenciés de la « plateforme » du travail sur les mobilisations

Les mécanismes de « plateforme » qui ont été décrits dans la présentation de la structuration des secteurs produisent des effets contrastés, à la fois sur l'organisation du travail et sur les formes de l'action collective. L'approche empirique ancrée dans deux secteurs distincts a amené à préciser ce que désigne le terme de « capitalisme numérique » pour en préciser les contours. Le rôle et les effets différenciés des nouvelles technologies de

l'information et de la communication et des plateformes amène à questionner l'usage ambivalent de cette notion.

Dans les deux secteurs, les transformations sociotechniques permettent un renforcement de l'exploitation et donc une intensification du travail. Cette intensification est notamment médiée par la pression des usagèr.es du fait de l'interactivité voire de la co-production avec les joueur.ses dans le jeu vidéo et en raison des phénomènes d'évaluations-clients auxquels les livreur.ses sont soumis.es. Ces mécanismes de pression ne sont pas nouveaux en soi : les activités de service sont par définition sous la pression de client.es au nom de la « fluidité » (Monchatre, 2011). Cependant, les reconfiguration sociotechniques permettent l'extension de ces logiques à de nouveaux secteurs, comme l'industrie du jeu vidéo, qui produit des biens. Elle est à présent sous la pression de la demande, des anticipations et des retours des joueur.ses, ce qui supprime la distinction entre le moment de la production – par les travailleur.ses – et le moment de la consommation – par les client.es. En ce sens, il existe bien des transformations du procès de travail qui sont communes aux deux secteurs mais celles-ci se déclinent différemment car elles ne s'appliquent pas au même type d'activité.

En revanche, les mécanismes de contrôle sont différents : dans le cas des livreur.ses, la plateforme, en tant que marché-entreprise a historiquement structuré le secteur de la livraison et organise l'activité. De ce fait, le management algorithmique contribue à invisibiliser la figure de l'employeur. Alors que dans le cas du jeu vidéo, le patronat au sens classique est bien présent et visible. Au nom de la forte concurrence internationale qui pèse sur les entreprises, il impose des formes de « patriotisme d'entreprise » autour du maintien des emplois et des formes de paternalisme qui sont à la fois un héritage et lié à la proximité sociale entre employeur.ses et employé.es. Mais c'est dans le cadre de ce rapport salarial plus classique que la conflictualité prend forme. En cela, les travailleur.ses du jeu vidéo sont bien plus proches des *start-uppers* décrit.es par Marion Flécher (2019) que des livreur.ses à vélo, en dépit d'une commune rhétorique ouvriériste.

Dans les deux cas, les outils numériques semblent faciliter la constitution de collectifs de travail par la formation de « communautés en ligne » facilitant les interactions hors du contrôle managérial, qui sont aussi rendues possible par la forte autonomie dont les travailleur.ses disposent. Ces communautés ne sont cependant pas homogènes ; elles reposent sur des identifications sociales diverses parmi des travailleur.ses dont les profils évoluent au fil des

politiques de recrutement. Le détournement des outils de contrôle par la mobilisation de leurs savoirs professionnels permet bien aux travailleur.ses d'opposer des formes de résistance ; à ce titre, les outils numériques ne sont pas dissociables des propriétés des travailleurs qui s'en saisissent.

Si le numérique tient un rôle dans la formation du collectif de travail, il n'empêche pas de devoir recréer le collectif de gréviste au fil du *turn-over* des travailleur.ses et pour créer du commun par-delà les segmentations au sein du collectif de travail. Le caractère « numérique » des industries, à partir duquel ma comparaison s'est initialement construite, renseigne également sur la place qu'ont ces industries jugées « innovantes » ou « novatrices » dans l'économie. Le soutien apporté par l'État aux employeur.ses de ces secteurs et l'encadrement juridique favorable dont les entreprises disposent se fait au nom du rayonnement des entreprises dans la compétition industrielle internationale et de l'« emploi » (ou infra-emploi).

L'originalité des mobilisations dans ces secteurs émergents tient aux modes d'action proposés. Alors qu'on constate une baisse globale de la récurrence et de la durée des grèves (Giraud, 2009b), l'observations de ces deux secteurs suggère que, par-delà une tendance globale, il existe des réalités plus contrastées à cette échelle. J'ai effectivement constaté une tendance croissante du recours à la grève dans les deux secteurs, du moins dans un premier temps puisque celle-ci tend à décroître parmi les livreur.ses. De même, les deux secteurs ont pu offrir une réalité plus contrastée face aux observations récentes autour de la « domestication » des instances de représentation de personnel (Giraud, Signoretto, 2023), en montrant qu'il existe des investissements antagonistes des IRP. Cela tient à l'investissement d'entrepreneur.ses de mobilisation et aux profils militants de ces dernier.es mais aussi au refus du patronat de jouer le jeu de la négociation.

Le concept de « capitalisme numérique » me semble renvoyer aux concepts de « précarité » ou d'« ubérisation » qu'utilisent les enquêté.es pour produire des effets de « cohérence par le flou » (Boltanski, 1982) qui permettent aux militant.es d'élargir le socle des soutiens et des alliés (Sinigaglia, 2007) et aux chercheur.ses d'élargir les finalités de leurs recherches à l'ensemble d'un système économique. La notion de capitalisme numérique peut effectivement être utile à un certain niveau de généralité, pour comprendre des caractéristiques nouvelles du rapport d'exploitation ou le rôle joué par les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Cependant, ce niveau de généralité ne permet pas de

comprendre les conditions d'émergence des mobilisations. Comprendre les mobilisations au travail sous le capitalisme numérique implique de préciser de quels secteurs on parle et de distinguer leurs caractéristiques spécifiques.

Un fragile travail de construction des mobilisations

En s'interrogeant sur l'avènement d'un supposé « cyber-prolétariat », j'ai pu montrer que cette représentation est surtout un mythe mobilisateur pour les militant.es qui s'investissent dans ces secteurs, politiquement et académiquement. Cette idée d'une nouvelle figure ouvrière informe finalement plus sur les représentations militantes que sur l'émergence d'une « conscience de classe » des travailleur.ses de ces secteurs.

Cette thèse montre que les profils des individus les plus engagés, qui sont à l'initiative des mobilisations, les font vivre et les pérennisent, n'ont rien d'exceptionnel. Leurs origines sociales et les divers capitaux (économique, culturel, militant) dont ils héritent les prédisposent à l'engagement et leurs profils sont proches de militant.es qu'on retrouve dans la défense d'autres causes. D'ailleurs, les militant.es les plus actif.ves rencontrés⁴⁷¹ sur les deux terrains sont plus proches qu'on peut le penser, ce qui peut notamment expliquer des formes assez similaires d'organisation collective valorisant l'auto-organisation ou des formes horizontales de prise de décision, du fait d'une forte politisation à gauche.

L'étonnement se situe peut-être plus dans la présence de ces profils dans des secteurs largement en-deçà de ce à quoi leurs trajectoires – scolaires et sociales – les destinaient. Là, les trajectoires divergent du fait du contenu de l'activité : là où les individus les plus dotés ont usé du statut de livreur auto-entrepreneur comme complément de revenu durant leurs études ou durant des périodes d'incertitudes ponctuelles, accéder au jeu vidéo est une véritable « carrière » et est présenté comme un choix pour allier passion et emploi. Choisir la voie du jeu vidéo – plutôt que de l'informatique ou de l'ingénierie plus rémunératrice par exemple – est une forme de compromis entre des attentes parentales exigeantes et son propre attrait pour la pratique vidéoludique. Si, dans les deux industries, la pérennité des entreprises est largement menacée par des modèles d'affaires fragiles et une concurrence exacerbée, c'est davantage

471 Je ne féminise pas car il s'agissait indéniablement d'hommes.

l'activité de livraison qui est vécue comme transitoire que celle des développeur.ses. Elle ne nécessite pas de qualifications spécifiques, ce qui explique un plus grand *turn-over* et que l'activité syndicale y soit bien plus fragile que dans le jeu vidéo. Au-delà de la rhétorique ouvriériste, il existe bien des différences de classe entre les deux secteurs : les exigences corporelles et psychiques et les risques d'accidents (Lemozy, Le Lay, 2025) sont bien plus élevés dans la livraison où les conditions de rémunération et de travail sont plus dégradées que dans le jeu vidéo. C'est d'ailleurs ce qui éclaire le fossé croissant entre la masse des livreur.ses et celles et ceux qui prétendent les représenter. Les quelques « porte-paroles » qui se maintiennent dans l'activité sont peut-être les moins éloigné.es des autres travailleur.ses puisqu'ils le font faute d'autres opportunités professionnelles. Mais ils et elles correspondent aux profils les plus « entrepreneuriaux » qui peinent à donner une dimension collective aux actions revendicatrices et ce sont aussi les plus désajusté.es aux organisations syndicales.

Par la comparaison, on saisit bien à quel point les différences en matière d'institutions du travail éclairent les différences de mobilisations entre les deux secteurs. Du côté du jeu vidéo, le travail est encadré par les institutions du salariat avec les droits sociaux et syndicaux qui les accompagnent, tandis que du côté de la livraison, l'infra-emploi institutionnalise des formes d'exploitation en-deçà des normes salariales.

Ces configurations empêchent, dans la livraison, de stabiliser des militant.es qui s'investissent dans l'animation de structures exigeantes et chronophages. Les organisations de livreur.ses qui ont animé pendant près de dix ans des luttes contre les plateformes semblent ne pas pouvoir survivre au départ de leurs fondateurs aux profils atypiques. Dans le jeu vidéo, les menaces très fortes qui pèsent sur les emplois, alors que les rachats d'entreprises et la concurrence internationale font craindre des fermetures d'entreprises en France, ont plutôt été l'occasion pour les travailleur.ses de protester contre les politiques patronales et leurs conditions de travail. Les licenciements déguisés par l'imposition d'un retour au présentiel ou le refus d'augmenter les salaires de ces dernières années ont davantage entraîné une vague de contestations qu'elles n'ont participé à démobiliser les salarié.es. On peut supposer que le soutien étatique à l'industrie permet de maintenir les emplois et ne menace pas, pour le moment, le développement syndical en constante croissance dans le jeu vidéo en France.

Des organisations syndicales toujours indispensables qui s'adaptent aux logiques professionnelles

Si mon enquête a montré qu'il existe d'indéniables freins à l'implantation syndicale, l'observation de la progressive structuration syndicale de ces nouveaux secteurs de l'économie permet de confirmer qu'on est loin d'assister à une « fin des syndicats ». La comparaison a permis d'observer des points communs dans les deux secteurs, qui amènent à envisager les formes de renouvellement des mobilisations contemporaines.

Tant parmi les livreur.ses que parmi les travailleur.ses du jeu vidéo, des formes « autonomes » d'organisations, sous la forme associative ou syndicale hors de la forme confédérée, se créent à côté de syndicats rattachés à des structures interprofessionnelles. Cependant, loin de confirmer une distance aux syndicats de celles et ceux qui privilégient la forme « autonome », mon travail montre que l'autonomie revêt plusieurs sens et qu'il s'agit davantage d'un choix stratégique de présentation de soi par anticipation de la critique antisyndicale que de l'intégration de celle-ci. Le choix de l'autonomie permet plutôt à celles et ceux les plus dotés de se distinguer en façonnant un syndicalisme « à leur image » et en défendant des aspects spécifiques de leur métier, tandis que les plus exclus vont davantage se tourner vers les structures dites « traditionnelles » dont ils et elles partagent peu la culture organisationnelle. L'interpénétration entre les différentes structures et les proximités sociales et politiques de leurs membres amènent au constat que le fait de se réclamer d'un collectif ou d'un syndicat autonome plutôt que d'une organisation confédérée n'est pas prédictif de pratiques militantes différentes.

Toutefois, les dynamiques de pérennisation des organisations dans les deux secteurs sont *a priori* opposées et paradoxales. L'extériorité au modèle confédéral prive les collectifs de livreur.ses de ressources et les pousse à développer des coopérations avec les organisations syndicales qui apparaissent davantage stabilisées, notamment du fait de moyens syndicaux octroyés au développement syndical dans ce secteur jugé stratégique pour la défense du salariat. Tandis que dans le jeu vidéo, l'autonomie permet une plus grande visibilité du fait du choix du champ de syndicalisation sectoriel. Les militant.es peuvent s'appuyer sur les ressources que leur fournit une action syndicale classique centrée sur la participation aux IRP ainsi que sur les ressources économiques, culturelles et sociales que fournissent les structures syndicales. C'est donc là où les travailleur.ses sont statutairement autonomes (au sens d'indépendants) que les

syndicats traditionnels perdurent, tandis qu'un syndicat formellement autonome se perpétue parmi les salarié.es : l'autonomie statutaire et professionnelle ne se traduit donc pas automatiquement par une autonomie organisationnelle.

Dans les deux cas, les syndicalistes luttent contre une forme d'invisibilisation du travail – qu'il soit dénié au nom de la passion ou de l'indépendance statutaire – et tentent de réinscrire les collectifs de travail dans la norme salariale qu'ils défendent. Le répertoire d'action puise donc dans des formes traditionnelles d'action syndicale (représentation au CSE, défense des salarié.es, recours au droit) mais il consiste également à défendre les intérêts spécifiques des travailleur.ses minorisé.es (femmes, minorités de genre, étranger.es). La référence à la figure de « travailleur.se » permet aux militant.es de transcender les divisions internes aux groupes professionnels et de revendiquer une forme de représentativité inclusive. Cependant, s'ils et elles tentent d'intégrer ces intérêts particuliers dans des revendications unitaires, cette fragmentation de la main d'œuvre peut se révéler être une difficulté supplémentaire.

Au-delà des spécificités de leurs secteurs, un important travail de cadrage est fait par les militant.es pour élargir leur cause (à l'ubérisation, la flexibilisation ou le management par projet) au nom du fait que les enjeux rencontrés sont transversaux à tous les secteurs économiques menacés par cette flexibilisation. Les *leaders* syndicaux ont intégré les représentations de leurs luttes, dont le succès indiquerait les capacités de résistances face aux transformations générales futures de l'économie ; les caractéristiques des secteurs professionnels sont mobilisées dans la présentation de soi des militant.es (Dupuy, 2021). Cette attention à déployer un cadre revendicatif au nom de « toutes les travailleur.ses » me semble expliquer le fort soutien et la forte attention médiatique (et académique, je ne fais pas exception) de ces combats, alors même que ces mobilisations regroupent en elles-mêmes peu de travailleur.ses. Pourtant, les évolutions de ces secteurs apparaissent comme précurseurs de ce qui pourrait advenir dans d'autres pans de l'économie.

Une institutionnalisation différenciée qui oriente les mobilisations

La comparaison a donc permis de constater que la (relative) stabilité des travailleur.ses dans le champ professionnel permettait d'envisager une action syndicale de manière plus

durable. Le plus faible *turn-over* dans le jeu vidéo est dû à des statuts d'emplois protecteurs (le CDI reste majoritaire dans ce secteur) et aux profils de travailleur.ses (en majorité des hommes, blancs et diplômés qui s'y investissent par choix), là où la livraison attire des travailleur.ses racisé.es ou immigré.es précarisé.es qui s'y retrouvent par défaut. En plus de ces différences entre les travailleur.ses, la grande distinction entre ces deux secteurs réside dans l'inscription (ou non) dans un cadre salarial donnant accès aux droits garantis par le rapport salarial. En ce sens, l'accès aux arènes de représentation et de négociation dont découlent les droits syndicaux semble essentiel dans la capacité à structurer une action syndicale et à obtenir des victoires.

Mon enquête distingue les deux secteurs étudiés selon l'interdépendance qui existe entre conflictualité et institutionnalisation. Dans le jeu vidéo, la reconnaissance des organisations syndicales et l'investissement des relations professionnelles sont dans un rapport positif avec les mobilisations de travailleur.ses. Alors que dans la livraison, l'institutionnalisation semble avoir démobilisé les travailleur.ses. Ces constats amènent à questionner le type de capacités d'action qu'offrent les institutions et le lien entre types d'institutions et types de mobilisations.

Dans le cas des livreurs, on a pu constater que la création d'une institution *ad hoc* n'a pas permis d'accompagner la conflictualité. Si le nombre impressionnant de mobilisations, constamment renouvelées autour de nouveaux « entrepreneurs de mobilisation », montre que les livreur.ses sont en capacité de porter une forte conflictualité, ils et elles n'ont obtenu aucune victoire. En outre, l'instance de dialogue social finalement mise en place ne propose qu'une institutionnalisation inachevée des relations professionnelles. Calquée sur le cadre salarial, cette instance représentative ne garantit pas des droits syndicaux équivalents à ceux du salariat (droit à l'information et la consultation, moyens syndicaux rendant effectifs les droits syndicaux dans l'entreprise) et les accords signés instituent une concurrence déloyale contournant la convention collective applicable aux salarié.es du secteur (Vicente, 2022). Face à un État soucieux de sécuriser le modèle d'affaires des plateformes et d'empêcher que les travailleur.ses soient réintégré.es au salariat, les droits collectifs sont en « trompe l'œil » et les mobilisations ne trouvent pas non plus de débouchés auprès des pouvoirs publics. La multiplication des échelles d'intervention par les militant.es laisse entrevoir la possibilité d'obtenir une reconnaissance du caractère subordonné de ces travailleur.ses – par la transposition de la directive européenne du 23 octobre 2024 – mais le risque est d'instituer un système à deux vitesses avec les travailleurs reconnus subordonnés d'un côté et ceux reconnus indépendants de l'autre, sans unicité des droits.

Matthieu Vicente, qui a réalisé une thèse de droit sur les droits collectifs des travailleur.ses de plateformes, considère que la solution consiste à élargir davantage le droit du travail, qui s'étend déjà au-delà des seul.es salarié.es, afin de garantir ces droits collectifs à toutes les travailleur.ses. Ma comparaison ne peut qu'aller dans ce sens : ce que l'étude montre, c'est que plus qu'un accès à la représentation ou à la négociation, ce sont les droits syndicaux qui sont centraux pour permettre une action syndicale effective. En effet, l'ARPE ne donne pas de moyens syndicaux, offre une protection minimale aux représentant.es et ne reconnaît qu'une liberté individuelle de se syndiquer qui n'est pas assortie d'une reconnaissance du droit syndical (Vicente, 2022). L'exemple du jeu vidéo a montré que c'est en créant des sections d'entreprise, en constituant des listes au CSE et en étant protégé.es par des mandats représentatifs ou syndicaux que les militant.es ont pu stabiliser des collectifs militants et structurer syndicalement le secteur. L'accès aux droits syndicaux soutient également la conflictualité du secteur puisque la négociation est mobilisée en sortie de conflit. L'institutionnalisation d'une forme de dialogue social n'est donc pas « en soi » un facilitateur pour l'action syndicale ou, au contraire, une compromission.

Les IRP peuvent être mobilisés de manière conflictuelle et le travail de mobilisation des salarié.es peut être maintenu lorsque les droits syndicaux ne sont pas délaissés au profit d'une activité seulement centrée sur la négociation collective. En ce sens, il me semble que la forte réticence du patronat à « jouer le jeu » du dialogue social et à organiser les relations professionnelles participe du maintien d'une forte conflictualité dans le jeu vidéo. Là où, dans la livraison, la gestion conjointe de l'ARPE par l'API (organisation représentative des plateformes) et par le ministère du Travail engendre des formes de domestication du dialogue social, d'autant plus qu'il ne repose pas sur des droits collectifs. L'extériorité de l'ARPE aux plateformes tient plus d'une instance de régulation sous égide de l'État que d'un espace où se négocient des questions qui amélioreraient les conditions de travail.

Au-delà de la seule question du caractère « innovant » de ces secteurs ou de la centralité du numérique dans l'organisation du travail et des mobilisations, la comparaison a permis de voir que l'accès aux droits syndicaux reste central dans l'étude du syndicalisme. Pour comprendre les mobilisations, l'hypothèse d'un rapport social commun d'exploitation capitaliste suppose de contextualiser et d'ancrer empiriquement ce rapport social en analysant comment les institutions des relations professionnelles le configurent, définissent des capacités d'action ou encore organisent le recrutement de certains profils de travailleur.ses.

Et le patronat dans tout ça ? Ouverture et pistes de recherche

Dans sa postface citée en introduction (Giraud, 2023), Baptiste Giraud décrit l'état contemporain de l'analyse des relations professionnelles. L'un de ses regrets est que la partie patronale soit longtemps restée « le parent pauvre des approches inspirées par la sociologie politique » (Giraud, 2023 : 285). En effet, la sociologie a historiquement eu des difficultés à « s'imposer aux imposants » (Chamboredon *et al.* 2014) et à enquêter auprès de terrains « sans sympathie » (Herlin-Giret, Le Roux, Momméja, 2019). Je ne pense pas faire exception à la règle : j'ai tenté, au début de mon doctorat, de contacter Deliveroo ou Uber Eats sans obtenir aucune réponse de leur part et je n'ai pas insisté dans cette voie.

Dans mon analyse des relations professionnelles, deux parties (le patronat et l'État) sont invisibilisées au profit du troisième acteur (les salarié.es). Si j'ai insisté sur le soutien des pouvoirs publics aux employeurs des secteurs étudiés, je n'ai pas développé une sociologie de l'action publique destinée à saisir le rôle des agents de l'État et les logiques sociales dans la production juridique et législative encadrant les secteurs étudiés. Ce type d'approche est à mon avis trop éloigné de mon intérêt initial et nécessiterait un travail doctoral complet. A l'image du travail doctoral de Sarah Abdelnour pour saisir les logiques politiques ayant conduit à la création du régime d'auto-entreprise, il serait pertinent de compléter les travaux actuels par une étude de la mise en œuvre du côté de l'État de dispositifs comme l'ARPE, dont les acteurs syndicaux ont été très largement exclus, en témoigne l'absence de négociation autour de cette instance instaurée par ordonnances. L'appel du ST 36 de l'AFSP coordonné par Marion Flécher et Guillaume Gourgues ouvre cette voie : il et elle invitent à penser le « modèle d'entreprise » comme relevant de « politiques de l'entreprise », c'est-à-dire que le statut juridique et le modèle d'affaires des entreprises (multinationales, *start-ups*, coopératives) « dépend autant des rétributions économiques et symboliques proposées (entre autres) par la puissance publique, que de la réduction des coûts de transaction, comme le postule la théorie économique » (Flécher, Gourgues, 2025).

Il me semble également que si j'ai tenté d'esquisser certaines logiques sociales permettant un fort « lobbying » patronal dans le secteur du jeu vidéo, produire une complète sociologie du patronat dans ce secteur permettrait de mieux comprendre la construction des relations professionnelles. En effet, les formes très diverses que prennent les entreprises du jeu vidéo laissent penser qu'il s'agit d'un patronat hétérogène. S'entretenir avec des chefs d'entreprises

permettrait également de confirmer le caractère universel (ou non) de la gestion domestique des relations professionnelles que j'ai décrite.

Du côté des plateformes, nombreux.ses sont les chercheur.ses ayant souhaité accéder à la « boîte noire » des plateformes. Il me semble qu'aucun.e n'y est arrivé.e. En ce sens, la littérature foisonnante autour des travailleur.ses de plateforme manque cruellement d'enquêtes au sein des plateformes, que ce soit auprès de la dizaine d'employé.es de Deliveroo ou d'Uber Eats en France, des centres d'appel à Madagascar ou auprès des directions, que le procès Deliveroo a permis de visibiliser. Sans supposer que l'accès serait facile, c'est une piste de recherche future qui me paraît nécessaire. Cela permettrait également d'apporter une perspective encourageante en réponse aux questionnements sur l'utilité de la recherche précédemment évoqués. En effet, comme l'écrit Baptiste Giraud : « ce n'est pas trahir la cause des salarié·es et de leurs représentant·es que de porter le regard sur les acteurs et actrices du monde patronal avec lequel·les ils et elles interagissent. C'est peut-être au contraire le meilleur moyen de lui être utile. » (Giraud, 2023 : 286).

Bibliographie

Bibliographie générale

Abdelnour, Sarah. 2014a. « L'auto-entrepreneur : une utopie libérale dans la société salariale ? » *Lien social et Politiques* (72): 151-65. doi:10.7202/1027211ar.

Abdelnour, Sarah. 2014b. « L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi ». *La nouvelle revue du travail* (5). doi:10.4000/nrt.1879.

Abdelnour, Sarah. 2017. *Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*. Paris: Presses Universitaires de France. doi:10.3917/puf.abdel.2017.01.

Abdelnour, Sarah, et Sophie Bernard. 2018. « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations. Présentation du Corpus ». *La Nouvelle Revue du Travail* (13). doi:10.4000/nrt.3797.

Abdelnour, Sarah, et Sophie Bernard. 2019. « Communauté professionnelle et destin commun: Les ressorts contrastés de la mobilisation collective des chauffeurs de VTC ». *Terrains & travaux* N° 34(1): 91-114. doi:10.3917/tt.034.0091.

Abdelnour, Sarah, et Sophie Bernard. 2020. « Faire grève hors du salariat et à distance ? Les pratiques protestataires des chauffeurs de VTC ». *Mouvements* 103(3): 50-61. doi:10.3917/mouv.103.0050.

Abdelnour, Sarah, Annie Collovald, Lilian Mathieu, Frédéric Péroumal, et Évelyne Perrin. 2009. « Précarité et luttes collectives : renouvellement, refus de la délégation ou décalages d'expériences militantes ? » *Sociétés contemporaines* 74(2): 73-95. doi:10.3917/soco.074.0073.

Abdelnour, Sarah, et Émilien Julliard. 2022. « Le droit du travail bousculé par les plateformes numériques : fin ou renouveau du salariat ? » In *Le droit du travail en sociologie, Sciences sociales*, éd. Vincent-Arnaud Chappe et Jean-Philippe Tonneau. Paris: Presses des Mines, 85-97. doi:10.4000/books.pressesmines.7657.

Abdelnour, Sarah, et Anne Lambert. 2014. « « L'entreprise de soi », un nouveau mode de gestion politique des classes populaires ? Analyse croisée de l'accession à la propriété et de l'auto-emploi (1977-2012) ». *Genèses* 95(2): 27-48. doi:10.3917/gen.095.0027.

Abdelnour, Sarah, et Dominique Méda. 2019. *Les nouveaux travailleurs des applis*. Paris: PUF.

Abdelnour, Sarah, Dominique Méda, et Emilien Julliard. 2021. « Le contentieux autour des plateformes numériques de travail : la mobilisation du droit en faveur du salariat ». Présenté à Congrès de l'Association Française de Sociologie, Lille, France.

Abel, Mathilde, Patrick Dieuaide, Arthur Jan, et Samuel Zarka. 2021. « « Disponible partout, tout le temps » : la promesse des plateformes à l'épreuve des temporalités. Approche transversale de trois études de cas ». *Questions de communication* 40: 193-212. doi:10.4000/questionsdecommunication.26633.

Ackroyd, Stephen, et Paul Thompson. 1999. *Organizational misbehaviour*. London: Sage Publications.

Acquier, Aurélien. 2018. « Uberization Meets Organizational Theory: Platform Capitalism and the Rebirth of the Putting-Out System ». In *The Cambridge Handbook of the Law of the Sharing Economy*, Cambridge Law Handbooks, éd. John J. Infranca, Michèle Finck, et Nestor M. Davidson. Cambridge: Cambridge University Press, 13-26. doi:10.1017/9781108255882.002.

Agrikoliansky, Éric. 2001. « Carrières militantes et vocation à la morale : les militants de la LDH dans les années 1980 ». *Revue française de science politique* 51(1): 27-46. doi:10.3917/rfsp.511.0027.

Aguilera, Anne, Laetitia Dabanc, et Alain Rallet. 2018. « L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée. Enquête sur les livreurs micro-entrepreneurs à Paris ». *Réseaux* 212(6): 23-49. doi:10.3917/res.212.0023.

Aguiton, Sara Angeli, Marc-Olivier Déplaudé, Nathalie Jas, Emmanuel Henry, et Valentin Thomas, éd. 2022. *Pervasive Powers: The Politics of Corporate Authority*. New York: Routledge. doi:10.4324/9781003053873.

Albenga, Viviane. 2021. « La socialisation au féminisme des étudiant·es par les médias après #MeToo ». *Politiques de communication* 17(2): 53-78. doi:10.3917/pdc.017.0053.

Alberti, Gabriella, Jane Holgate, et Maite Tapia. 2013. « Organising Migrants as Workers or as Migrant Workers? Intersectionality, Trade Unions and Precarious Work ». *The International Journal of Human Resource Management* 24(22): 4132-48. doi:10.1080/09585192.2013.845429.

Alexandre, Olivier. 2022. « Le code va changer: Les développeurs de la Silicon Valley face aux incertitudes de la programmation ». *RESET* 11. doi:10.4000/reset.3498.

Alexandre, Olivier, Jean-Samuel Beuscart, et Sébastien Broca. 2022. « Une sociohistoire des critiques numériques ». *Réseaux* N° 231(1): 9-37. doi:10.3917/res.231.0009.

Alfandari, François, Lina Cárdenas, Saphia Doumenc, Willy Gibard, Lucas Winiarski, et Anaïs Bonanno, éd. 2024. *Enquêter sur les relations professionnelles: Méthodes, outils et pratiques*. Lyon: ENS Éditions. doi:10.4000/books.enseditions.48077.

Alfandari, François, Charles Chamarre, Baptiste Giraud, et Tristan Haute. 2023. « Hégémonies patronales, arrangements et résistances dans les « PME familiales » ». In *Un compromis salarial en crise. Que reste-t-il à négocier dans les entreprises ?*, Dynamique socio-économique, éd. Baptiste Giraud et Camille Signoretto. Paris: Éditions du croquant.

Allal, Amin, et Karel Yon. 2020. « Citoyennetés industrielles, (in)soumissions ouvrières et formes du lien syndical. Pour une sociologie politique des relations de travail »: *Critique internationale* N° 87(2): 15-32. doi:10.3917/cii.087.0015.

Alloa, Emmanuel. 2017. « Internet n'est pas un espace public ». *Esprit* Décembre(12): 33-35. doi:10.3917/espri.1712.0033.

Amossé, Thomas, Alex Bryson, John Forth, et Héloïse Petit, éd. 2016. *Comparative Workplace Employment Relations*. London: Palgrave Macmillan UK. doi:10.1057/978-1-137-57419-0.

Andolfatto, Dominique, et Dominique Labbé. 2006a. *Histoire des syndicats (1906 - 2006)*. Paris: Ed. du Seuil.

Andolfatto, Dominique, et Dominique Labbé. 2006b. « La transformation des syndicats français. Vers un nouveau « modèle social » ? » *Revue française de science politique* 56(2): 281-97. doi:10.3917/rfsp.562.0281.

Andolfatto, Dominique, et Dominique Labbé. 2007. *Sociologie des syndicats*. Nouvelle éd. entièrement refondue et mise à jour. Paris: Éd. La Découverte.

Andolfatto, Dominique, et Dominique Labbé. 2009. *Toujours moins ! déclin du syndicalisme à la française*. Paris: Gallimard.

Andolfatto, Dominique, et Dominique Labbé. 2021. *Anatomie du syndicalisme*. Fontaine: PUG.

Andréo, Christophe. 2005. *Déviance scolaire et contrôle social : Une ethnographie desjeunes à l'école*. Villeneuve d'Ascq: Presses universitaires du Septentrion. <https://books.openedition.org/septentrion/54118> (9 octobre 2025).

Anne, Muxel. 1991. « Le moratoire politique des années de jeunesse ». In *Âge et politique*, éd. Annick Percheron et René Rémond. Paris: Économica, 203-32.

Anteby, Michel. 2003. « La « perruque » en usine : approche d'une pratique marginale, illégale et fuyante ». *Sociologie du travail* 45(4): 453-71. doi:10.4000/sdt.32237.

Arato, Julian. 2015. « Corporations as Lawmakers ». *Harvard International Law Journal* 56(2): 229-95.

Arrivé, Eric. 2017. « Commentaires sur la notion de digital labor ». Présenté à Colloques Doctorales de la SFSIC, Lyon, France. <https://hal.science/hal-01965755> (2 juin 2025).

Arubayi, Daniel. 2021. « Documenting the Everyday Hidden Resistance of Ride-Hailing Platform Drivers to Algorithmic Management in Lagos, Nigeria ». *South Atlantic Quarterly* 120(4): 823-38. doi:10.1215/00382876-9443378.

Atkinson, Joe, et Hitesh Dhorajiwala. 2022. « The Future of Employment: Purposive Interpretation and the Role of Contract after Uber ». *The Modern Law Review* 85(3): 787-800. doi:10.1111/1468-2230.12693.

Atzeni, Maurizio. 2021. « Workers' organizations and the fetishism of the trade union form: toward new pathways for research on the labour movement? » *Globalizations* 18(8): 1349-62. doi:10.1080/14747731.2021.1877970.

Audemard, Julien. 2017. « De quoi le contexte est-il le nom ? Critique de l'usage de la notion de contexte en sociologie électorale ». *Revue française de science politique* 67(2): 271-89. doi:10.3917/rfsp.672.0271.

Aunis, Émilie, et Hélène Stevens. 2021. « Patienter sur les places et foncer dans les rues. Quand les coursiers occupent l'espace public ». *Images du travail, travail des images* (11). doi:10.4000/itti.1839.

Aunis, Emilie, et Hélène Stevens. 2021b. « Quitter les plateformes par le haut ? Conditions d'émergence de coopératives de livraison et réflexions engagées sur les conditions de travail et d'emploi des coursiers ». Présenté à Colloque Ubérisation et santé des travailleurs : analyses pluridisciplinaires du travail de livreur, Palais du Luxembourg, Paris.

Avril, Christelle. 2009. « Une mobilisation collective dans l'aide à domicile à la lumière des pratiques et des relations de travail ». *Politix* n° 86(2): 97-118. doi:10.3917/pox.086.0097.

Avril, Christelle, Marie Cartier, et Delphine Serre. 2010. *Enquêter sur le travail: concepts, méthodes, récits*. Paris: la Découverte. 10.3917/dec.avril.2010.01.

Bandy, Joe. 2004. « Paradoxes of Transnational Civil Societies under Neoliberalism: The Coalition for Justice in the Maquiladoras ». *Social Problems* 51(3): 410-31. doi:10.1525/sp.2004.51.3.410.

Barbet, Denis. 1991. « Retour sur la loi de 1884. La production des frontières du syndical et du politique ». *Genèses* 3(1): 5-30. doi:10.3406/genes.1991.1044.

Bargel, Lucie. 2020. « Socialisation politique ». In *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Références, éd. Olivier Fillieule, Lilian Mathieu, et Cécile Péchu. Presses de Sciences Po, 553-58. doi:10.3917/scpo.filli.2020.01.0553.

Bargel, Lucie, et Xavier Dunezat. 2020. « Genre et militantisme ». In *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Références, éd. Olivier Fillieule, Lilian Mathieu, et Cécile Péchu. Presses de Sciences Po, 269-75. doi:10.3917/scpo.filli.2020.01.0269.

Barron, Pierre, Anne Bory, Sébastien Chauvin, Nicolas Jounin, et Lucie Tourette, éd. 2011. *On bosse ici, on reste ici: la grève des sans-papiers, une aventure inédite*. Paris: Découverte.

Barry, Kalilou, et Marie A. Menard. 2022. « Du Wagner Act au Pro Act : les enjeux de la réforme de la législation du travail aux États-Unis ». *Transatlantica. Revue d'études américaines. American Studies Journal* 2022/1. doi:10.4000/transatlantica.19138.

Bauraind, Bruno, et Jean Vandewattyne. 2023. « Ryanair en Belgique. À la conquête de la citoyenneté industrielle ». *Cultures & Conflits* (130): 69-88. doi:10.4000/conflits.24893.

Beatriz, Mikael, et Louis-Alexandre Erb. 2024. « Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire ? » *DARES Analyses* (64): 7.

Beaud, Stéphane. 2011. « Un fils de « bourgeois » en terrain ouvrier. Devenir sociologue dans les années 1980 ». In *Des sociologues sans qualités ?*, Recherches, éd. Delphine Naudier et Maud Simonet. La Découverte, 149-66. doi:10.3917/dec.naudi.2011.01.0149.

Beaud, Stéphane, et Florence Weber. 1997. Guide de l'enquête de terrain. Produire et analyser des données ethnographiques. Paris: Découverte.

Becker, Howard S. 1985. *Outsiders. Études de sociologie de la déviance*. Éditions Métailié. doi:10.3917/meta.becke.1985.01.

Bécot, Renaud, Aurélien Boudon, Blaise Dufal, Julie Le Mazier, et Karel Tafer, éd. 2011. *Universités sous tension ? Auto-organisation et mobilisations*. Paris: Editions Syllepses.

Béliard, Aude, et Jean-Sébastien Eideliman. 2008. « Au-delà de la déontologie. Anonymat et confidentialité dans le travail ethnographique ». In *Les politiques de l'enquête*, Recherches, éd. Alban Bensa et Didier Fassin. La Découverte, 123-41. doi:10.3917/dec.fassi.2008.01.0123.

Bendali, Zakaria, Raphaël Challier, Magali Della Sudda, Olivier Fillieule, Éric Agrikoliansky, et Philippe Aldrin. 2019. « Le mouvement des Gilets jaunes : un apprentissage en pratique(s) de la politique ? ». *Politix* 2019/4(128): 143-77. doi:10.3917/pox.128.0143.

Benford, Robert D. 1993. « Frame Disputes within the Nuclear Disarmament Movement ». *Social Forces* 71(3): 677. doi:10.2307/2579890.

Benford, Robert D., et David A. Snow. 2000. « Framing Processes and Social Movements: An Overview and Assessment ». *Annual Review of Sociology* 26(1): 611-39. doi:10.1146/annurev.soc.26.1.611.

Benghozi, Pierre-Jean, et Philippe Chantepie. 2017. *Jeux vidéo : l'industrie culturelle du XXI^e siècle ?* Ministère de la Culture - DEPS. doi:10.3917/deps.beng.2017.01.

Benquet, Marlène. 2013. « Le circuit de secours syndical: Quand représentants patronaux & syndicaux cogèrent les conflits professionnels ». *Agone* (50): 135-57. doi:10.3917/agone.050.0135.

Benvegnù, Carlotta, Niccolò Cuppini, Mattia Frapporti, Floriano Milesi, et Maurilio Pirone. 2021. « Platform Battlefield: Digital Infrastructures in Capitalism 4.0 ». *South Atlantic Quarterly* 120(4): 689-702. doi:10.1215/00382876-9443252.

Benvegnù, Carlotta, et David Gaborieau. 2017. « Produire le flux: L'entrepôt comme prolongement d'un monde industriel sous une forme logistique ». *Savoir/Agir* 39(1): 66-72. doi:10.3917/sava.039.0066.

Benvegnù, Carlotta, et David Gaborieau. 2020. « Les mondes logistiques. De l'analyse globale des flux à l'analyse située des pratiques de travail et d'emploi ». *Travail et emploi* 2020/3(162): 5-22. doi:10.4000/travailemploi.10070.

Benvegnù, Carlotta, et Nelli Kampouri. 2021. « “Platformization” beyond the Point of Production: Reproductive Labor and Gender Roles in the Ride-Hailing and Food-Delivery Sectors ». *South Atlantic Quarterly* 120(4): 733-47. doi:10.1215/00382876-9443294.

Bergheul, Saïd, Nebila Jean-Claude Bationo, Tano Hubert Konan, Jean Ramdé, et Jessica Godin. 2024. « Masculinité et paternité en contexte migratoire : étude des effets de la masculinité sur la construction de l'identité paternelle de nouveaux immigrants au Québec de différentes origines culturelles ». *Enfances, Familles, Générations* (45): 1113936ar. doi:10.7202/1113936ar.

Berlivet, Luc, et Frédéric Sawicki. 1994. « La foi dans l'engagement. Les militants syndicalistes CFTC de Bretagne dans l'après-guerre ». *Politix* 27(27): 111-42. doi:10.3406/polix.1994.1866.

Bernard, Sophie, Béthoux Élodie, et Penalva Icher Élise. 2019. « Enquêter sur les rémunérations ». *Terrains & Travaux* (35): 182.

Bernard, Sophie. 2020. « « Faire » son salaire : rémunérations variables et remontée de l'incertitude ». *Regards croisés sur l'économie* 27(2): 58-67. doi:10.3917/rce.027.0058.

Bernard, Sophie. 2023. *Uberusés. Le capitalisme racial de plateforme à Paris, Londres et Montréal*. Paris: Puf.

Bérout, Sophie. 2005. « Le syndicalisme construit par la science politique ». In *Epistémologie du syndicalisme. Construction disciplinaire de l'objet syndical*, Logiques sociales, éd. Georges Ubbiali. L'Harmattan, 13-34. <https://shs.hal.science/halshs-00138344> (9 octobre 2025).

Bérout, Sophie. 2009. « Organiser les inorganisés: Des expérimentations syndicales entre renouveau des pratiques et échec de la syndicalisation ». *Politix* n° 85(1): 127-46. doi:10.3917/pox.085.0127.

Bérout, Sophie. 2015. « Sur la pertinence heuristique du concept de champ syndical ». In *Bourdieu et le travail, Le sens social*, éd. Maxime Quijoux. Rennes: Presses universitaires de Rennes, 323-39. doi:10.4000/books.pur.69782.

Bérout, Sophie. 2022. « Si loin, si proches... : syndicats et syndicalistes français face aux Gilets jaunes ». In *Sur le terrain avec les Gilets jaunes, Actions collectives*, éd. Sophie Bérout, Anne Dufresne, Corinne Gobin, et Marc Zune. Lyon: Presses universitaires de Lyon, 107-22. doi:10.4000/books.pul.48271.

Bérout, Sophie, et Paul Bouffartigue, éd. 2009. *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?* Paris: La Dispute.

Bérourd, Sophie, Elyane Bressol, Jérôme Pélisse, et Michel Pigenet, éd. 2019. *La CGT (1975-1995). Un syndicalisme à l'épreuve des crises*. Arbre bleu éditions.

Bérourd, Sophie, Fanny Chartier, Camille Dupuy, Marcus Kahmann, et Karel Yon. 2018. *Jeunes et mouvement syndical : trajectoires d'engagements et stratégies organisationnelles*. Institut de Recherches Économiques et Sociales. <http://www.ires.fr/etudes-recherches-ouvrages/etudes-des-organisations-syndicales/item/5698-jeunes-et-mouvement-syndical-trajectoires-d-engagements-et-strategies-organisationnelles> (5 octobre 2025).

Bérourd, Sophie, et Jean-Michel Denis. 2012. « Le développement interprofessionnel de Solidaires : entre volonté d'expérimentation et reproduction du « modèle » confédéral: » *La Revue de l'Ires* 75(4): 67-92. doi:10.3917/rdli.075.0067.

Bérourd, Sophie, Jean-Michel Denis, Guillaume Desage, Baptiste Giraud, et Jérôme Pélisse. 2008. *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*. Paris: Éditions du Croquant.

Bérourd, Sophie, Camille Dupuy, Marcus Kahmann, et Karel Yon. 2019a. « Jeunes et engagements au travail. Une génération asyndicale ? » *Agora débats/jeunesses* N° 82(2): 7-25. doi:10.3917/agora.082.0007.

Bérourd, Sophie, Camille Dupuy, Marcus Kahmann, et Karel Yon. 2019b. « La difficile prise en charge par les syndicats français de la cause des « jeunes travailleurs » ». *La Revue de l'Ires* n° 99(3): 91-119. doi:10.3917/rdli.099.0091.

Bérourd, Sophie, Jean-Pierre Le Crom, et Karel Yon. 2012. « Représentativités syndicales, représentativités patronales. Règles juridiques et pratiques sociales. Introduction ». *Travail et emploi* (131): 5-22. doi:10.4000/travailemploi.5729.

Bérourd, Sophie, et Martin Thibault. 2021. *En luttés ! Les possibles du syndicalisme de contestation*. Paris: Liber/Raisons d'agir.

Bertholet, Clément, et Laura Létourneau. 2017. « Ubériser l'État ? » *Le Journal de l'École de Paris du management* 2017/6(128): 37-44. doi:10.3917/jepam.128.0037.

Berthonneau, Charles. 2020a. « « Ne pas se laisser faire » : syndicalisme et politisation pratique de fractions basses des classes populaires »: *Sociologie* Vol. 11(4): 347-66. doi:10.3917/socio.114.0347.

Berthonneau, Charles. 2020b. « Promouvoir les “invisibles” au sein du syndicat. Les conditions de la participation aux instances délibératives d'une Union locale de la CGT ». In *Le travail syndical en actes : Faire adhérer, mobiliser, représenter*, Espaces Politiques, éd. Baptiste Giraud et Yolaine Gassier. Villeneuve d'Ascq: Presses universitaires du Septentrion, 123-46. doi:10.4000/books.septentrion.108308.

Berthonneau, Charles. 2022. « Un syndicalisme bridé. Expériences ordinaires de délégué·es dans des mondes du travail précaires ». *Sociologie du travail* 64(4). doi:10.4000/sdt.42422.

Besenval, Maxime. 2020. « Assurer la qualité d'un objet inachevé: Les testeurs de jeu, « gardiens de la build » ». *Réseaux* N° 224(6): 85-110. doi:10.3917/res.224.0085.

Besenval, Maxime. 2021. « Résister dans les interstices : la subversion au travail dans un studio de création de jeux vidéo ». *Sociologie du travail* 63(1). doi:10.4000/sdt.37951.

Beuscart, Jean-Samuel, et Patrice Flichy. 2018. « Plateformes numériques ». *Réseaux* 212(6): 9-22. doi:10.3917/res.212.0009.

Bevort, Antoine. 2013. « De Taylor au néo-management : quelle participation des salariés ? » *Participations* 5(1): 33-51. doi:10.3917/parti.005.0033.

Bevort, Antoine, et Annette Jobert. 2008. *Sociologie du travail : les relations professionnelles*. Paris: A. Colin.

Bizeul, Daniel. 1999. « Faire avec les déconvenus. Une enquête en milieu nomade ». *Sociétés contemporaines* 33-34(1): 111-37. doi:10.3917/soco.p1999.33n1.0111.

Blanchet, Alexis. 2021. « Ubisoft ». In *Encyclopedia of Video Games: The Culture, Technology, and Art of Gaming*, Santa Barbara: Greenwood.

Blanchet, Alexis. 2022. « La production industrielle de jeux vidéo en France : histoire d'un secteur qui se voulait industrie (1973-1991) ». *Entreprises et Histoire* (109): 36-46. doi:10.54695/eh.109.0036.

Blanchet, Alexis, et Guillaume Montagnon. 2020. *Une histoire du jeu vidéo en France: 1960-1991 des labos aux chambres d'ados*. Houdan: Pix'n love éditions.

Blavier, Pierre, Tristan Haute, et Étienne Penissat. 2020. « Du vote professionnel à la grève: Les inégalités de participation en entreprise ». *Revue française de science politique* 70(3): 443-67. doi:10.3917/rfsp.703.0443.

Blons, Emmanuelle. 2019. *L'entreprise disruptée. Les défis de l'IA pour les ressources humaines*. Dunod. doi:10.3917/dunod.blons.2019.01.

Boltanski, Luc, et Eve Chiapello. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.

Boni-Le Goff, Isabel. 2010. « « Au nom de la diversité » : Analyse écologique du développement des réseaux professionnels de femmes cadres en France »: *Sociologies pratiques* n° 21(2): 83-95. doi:10.3917/sopr.021.0083.

Bonnet, Estelle, Zora Mazari, et Élise Verley. 2022. « Entre satisfaction et résignation, la place du travail dans l'existence des jeunes ». *Céreq Essentiels* 4(1): 165-76. doi:10.3917/esse.004.0165.

Bouffartigue, Paul. 1999. « La crise d'un salariat de confiance. Les cadres déstabilisés: » *Actuel Marx* n° 26(2): 53-68. doi:10.3917/amx.026.0053.

Bouffartigue, Paul. 2008. « Précarités professionnelles et action collective: La forme syndicale à l'épreuve ». *Travail et emploi* (116): 33-43. doi:10.4000/travailemploi.4045.

Boumaza, Magali, et Emmanuel Pierru. 2007. « Des mouvements de précaires à l'unification d'une cause ». *Sociétés contemporaines* 2007/1(65): 7-25. doi:10.3917/soco.065.0007.

Bouquin, Stephen. 2011. « Harry Braverman face à la sociologie du travail ». *L'Homme & la Société* 178(4): 159-79. doi:10.3917/lhs.178.art10.

Bouquin, Stéphen. 2022. « Qu'est-ce que la « théorie du procès de travail » ? Une brève présentation » ». *Les mondes du travail* Au fil de l'eau. <https://lesmondesdutravail.net/quest-ce-que-la-theorie-process-travail/> (12 mars 2025).

Bourcier, Marie-Hélène. 2002. « Queer Move/ments ». *Mouvements* 20(2): 37. doi:10.3917/mouv.020.0037.

Bourdieu, Pierre. 1979. « Les trois états du capital culturel ». *Actes de la recherche en sciences sociales* (30): 3-6. doi:10.3406/arss.1979.2654.

Bourdieu, Pierre. 1986. « L'illusion biographique ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 62(1): 69-72. doi:10.3406/arss.1986.2317.

Bourdieu, Pierre. 1987. « La délégation et le fétichisme politique ». In *Choses Dites*, Le sens commun, Les Editions de Minuit.

Bourdieu, Pierre. 1991. « Le champ littéraire ». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 89(1): 3-46. doi:10.3406/arss.1991.2986.

Bourdieu, Pierre, Jean-Claude Chamboredon, et Jean-Claude Passeron. 1968. *Le métier de sociologue*. Mouton. Paris: Les Editions de Minuit.

Bourdieu, Pierre, et Loïc Wacquant. 1992. *Réponses. Pour une anthropologie réflexive*. Paris: SEUIL.

Braverman, Harry. 1998. *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. 25. anniversary ed. New York, NY: Monthly Review Press.

Braverman, Harry. 2023. *Travail et capitalisme monopoliste*. Paris: Editions sociales.

Briken, Kendra, Shiona Chillas, Shiona Chillas, et Abigail Marks. 2017. « Labour Process Theory and the New Digital Workplace ». In *The New Digital Workplace. How New Technologies Revolutionise Work*, Critical Perspectives on Work and Employment Series, éd. Kendra Briken, Shiona Chillas, et Shiona Chillas. London: Palgrave Macmillan, 1-17. <https://www.econstor.eu/handle/10419/229906> (7 octobre 2025).

Broca, Sebastien. 2015. « Les deux critiques du capitalisme numérique ». doi:hal-01137521v1.

Broca, Sébastien. 2022. « Le capitalisme numérique comme système-monde: Éléments pour une métacritique ». *Réseaux* 231(1): 167-94. doi:10.3917/res.231.0167.

Broqua, Christophe. 2009. « L'ethnographie comme engagement : enquêter en terrain militant ». *Genèses* 75(2): 109-24. doi:10.3917/gen.075.0109.

Brynjolfsson, Erik, et Andrew McAfee. 2012. *Race Against the Machine: How the Digital Revolution Is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*. Lexington, Mass: Digital Frontier Press.

Bullich, Vincent. 2021. « Plateforme, platformiser, platformisation : le péril des mots qui occultent ce qu'ils nomment ». *Questions de communication* 40: 47-70. doi:10.4000/questionsdecommunication.27413.

Buolamwini, Joy, et Timnit Gebru. 2018. « Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification ». In *Proceedings of the 1st Conference on Fairness, Accountability and Transparency*, PMLR, 77-91. <https://proceedings.mlr.press/v81/buolamwini18a.html> (9 octobre 2025).

Burawoy, Michael. 1985. *The politics of production: factory regimes under capitalism and socialism*. London : [New York, N.Y: Verso ; Distributed in the USA and Canada by Schocken Books].

Burawoy, Michael. 2015. *Produire le consentement*. Montreuil: la Ville brûle.

Burban, Claire. 2023. « La dimension spatiale du travail des livreurs des plateformes: Du contrôle e-panoptique de l'algorithme aux espaces de travail contraints par l'offre et la demande ». *Carnets de géographes* (17). doi:10.4000/cdg.9286.

Carbonell, Juan Sebastián. 2022. *Le futur du travail*. Paris: Éditions Amsterdam.

Carbonell, Juan Sebastian. 2023. « Harry Braverman et les transformations du travail ». *La Vie des idées*. <https://laviedesidees.fr/Harry-Braverman-et-les-transformations-du-travail> (3 octobre 2025).

Cardon, Dominique, et Antonio A. Casilli. 2015. *Qu'est-ce que le digital labor ?* Bry-sur-Marne: INA.

Cartier, Marie, Jean-Noël Retière, et Yasmine Siblot. 2010. *Le salariat à statut: genèses et cultures*. Rennes: Presses universitaires de Rennes.

Casilli, Antonio A. 2019. *En attendant les robots: enquête sur le travail du clic*. Paris: Éditions du Seuil.

Castel, Nicolas, Mathieu Grégoire, Jean-Pascal Higélé, et Maud Simonet. 2022. « Pourquoi la revue Salariat ? » *Salariat* 1(1): 7-23. doi:10.3917/sala.001.0007.

Castel, Robert. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*. Paris: Fayard.

Castells, Manuel. 1998. Tome 1 *La société en réseaux: l'ère de l'information*. Paris: Fayard.

Castles, Stephen, et Godula Kosack. 1973. *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*. London: Oxford Univ. Press.

Catherine, Achin, Benvegnù Carlotta, et Blanc Noé. 2020. « L'ubérisation c'est un projet politique de désyndicalisation ». *Entretien avec Fabrice, Mouvements* (103). <https://mouvements.info/luberisation-cest-un-projet-politique-de-desyndicalisation/>.

Cefaï, Daniel, éd. 2003. *L'enquête de terrain*. Paris: La Découverte.

Cefaï, Daniel. 2007. *Pourquoi se mobilise-t-on ? : les théories de l'action collective*. Paris: La Découverte.

Chandler, David, Fuchs, Christian, et University of Westminster, GB, éd. 2019. *Digital Objects, Digital Subjects. Interdisciplinary Perspectives on Capitalism, Labour and Politics in the Age of Big Data*. London: University of Westminster Press. doi:10.16997/book29.

Chantepie, Philippe. 2013a. *Un régime de propriété littéraire et artistique de la création salariée dans le secteur du jeu vidéo*. Ministère de la Culture et de la Communication. Rapport d'étude. <https://www.culture.gouv.fr/espace-documentation/missions/un-regime-de-proprieete-litteraire-et-artistique-de-la-creation-salariee-dans-le-secteur-du-jeu-video> (2 octobre 2025).

Chantepie, Philippe. 2013b. « Une benjamine devenue aînée: structures et mutations de l'industrie du jeu vidéo: » *Géoéconomie* n° 63(2012/4): 25-33. doi:10.3917/geoec.063.0025.

Chappe, Vincent-Arnaud, et Jean-Philippe Tonneau. 2022. *Le droit du travail en sociologie*. Paris: Mines ParisTech-PSL, Presses des Mines.

Charasse, Renaud. 2013. « Domination et résistance dans l'action collective en faveur des sans-papiers: une dynamique des rapports sociaux ». *Raison présente* 186(1): 15-26. doi:10.3406/raipr.2013.4462.

Chauvel, Louis. 2001. « Le retour des classes sociales ? » *Revue de l'OFCE* 79(4): 315-59. doi:10.3917/reof.079.0315.

Chauvin, Sébastien. 2007. « Le worker center et ses spectres. Les conditions d'une mobilisation collective des travailleurs précaires à Chicago ». *Sociologies pratiques* 15(2): 41-54. doi:10.3917/sopr.015.0041.

Chauvin, Sébastien, Blanca Garcés-Mascareñas, et Albert Kraler. 2013. « Employment and Migrant Deservingness ». *International Migration* 51(6): 80-85. doi:10.1111/imig.12123.

Cingolani, Patrick, éd. 2012. *Un travail sans limites ? subordination, tensions, résistances*. Toulouse: Érès.

Cingolani, Patrick. 2021. *La colonisation du quotidien: dans les laboratoires du capitalisme de plateforme*. Paris: Éditions Amsterdam.

Cini, Lorenzo, Vincenzo Maccarrone, et Arianna Tassinari. 2022. « With or without U(Nions)? Understanding the Diversity of Gig Workers' Organizing Practices in Italy and the UK ». *European Journal of Industrial Relations* 28(3): 341-62. doi:10.1177/09596801211052531.

Coavoux, Samuel. 2019. « La différenciation genrée des pratiques des jeux vidéo ». *Enjeux numériques* 2019/2(6): 35-38.

Collectif. 2024. « N'étudiez pas les pauvres et les sans-pouvoir : tout ce que vous direz sera utilisé contre elle.ux, ». <https://infokiosques.net/plugins-dist/medias/privé/vignettes/pdf.svg> (21 février 2024).

Collectif d'enquête sur les Gilets Jaunes, Camille Bedock, Zakaria Bendali, Antoine Bernard de Raymond, Anne-Gaëlle Beurier, Pierre Blavier, Loïc Bonin, et al. 2019. « Enquêter in situ par questionnaire sur une mobilisation: Une étude sur les gilets jaunes ». *Revue française de science politique* 69(5): 869-92. doi:10.3917/rfsp.695.0869.

Collectif Rosa Bonheur, éd. 2019. *La ville vue d'en bas: travail et production de l'espace populaire*. Paris: Éditions Amsterdam.

Collovald, Annie. 1988. « Identité(s) stratégique(s) ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 73(1): 29-40. doi:10.3406/arss.1988.2418.

Collovald, Annie, Marie-Hélène Lechien, Sabine Rozier, et Laurent Willemez, éd. 2002. *L'humanitaire ou le management des dévouements : Enquête sur un militantisme de «solidarité internationale» en faveur du Tiers-Monde* *L'humanitaire ou le management des dévouements. Enquête sur un militantisme de «solidarité internationale» en faveur du Tiers-Monde*. Rennes: Presses universitaires de Rennes. <https://books.openedition.org/pur/15274> (5 octobre 2025).

Collovald, Annie, et Lilian Mathieu. 2009. « Mobilisations improbables et apprentissage d'un répertoire syndical: » *Politix* n° 86(2): 119-43. doi:10.3917/pox.086.0119.

Comer, Clémentine. 2025. « Pallier le manque chronique de main-d'œuvre dans l'agroalimentaire: Examen des segmentations du marché du travail par les modes de recrutement et de mise au travail ». *Revue Française de Socio-Économie* 34(1): 237-45. doi:10.3917/rfse.034.0237.

Conchon, Aline, Marni Dressen, et Frédéric Rey. 2011. « Désinstitutionnalisation des relations professionnelles ? » *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* 6(1): 125-46. doi:10.7202/1000452ar.

Connel, Raewyn. 2021. « Penser les masculinités dans une perspective globale : hégémonie, contestation et structures de pouvoir en évolution ». *Sciences sociales et sport* 17(1): 11-35. doi:10.3917/rsss.017.0011.

Conseil national du numérique, Salwa Toko, Hind Elidrissi, Maud Bailly, Henri Isaac, Gérald Elbaze, Loubna Ksibi, et al. 2020. *Travail à l'ère des plateformes*. Conseil National du numérique. Rapport d'étude. <https://www.conseil-ia-numerique.fr/files/archive/nos-travaux/travail-des-plateformes.html>.

Contamin, Jean-Gabriel. 2005. « Le choix des armes : Les dilemmes pratiques d'un mouvement de doctorants et le modèle des avantages comparatifs ». *Genèses* 59(2): 4. doi:10.3917/gen.059.0004.

Contamin, Jean-Gabriel, et Roland Delacroix. 2009. « Les transformations des formes d'engagement au prisme du local: L'exemple de la CGT du Nord ». *Politix* 85(1): 81-104. doi:10.3917/pox.085.0081.

Corcuff, Philippe. 1991a. « Éléments d'épistémologie ordinaire du syndicalisme ». *Revue française de science politique* 41(4): 515-36. doi:10.3406/rfsp.1991.394576.

Corcuff, Philippe. 1991b. « Le catégoriel, le professionnel et la classe. Usages contemporains de formes historiques ». *Genèses* 3(1): 55-72. doi:10.3406/genes.1991.1046.

Corcuff, Philippe. 2016. « Frustrations relatives ». In *Dictionnaire des mouvements sociaux*, éd. Olivier Fillieule, Lilian Mathieu, et Cécile Péchu. Presses de Sciences Po, 242-48. doi:10.3917/scpo.filli.2020.01.0264.

Corcuff, Philippe. 2020. « Frustrations relatives ». In *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Références, éd. Olivier Fillieule, Lilian Mathieu, et Cécile Péchu. Paris: Presses de Sciences Po, 264-69. <https://shs.cairn.info/dictionnaire-des-mouvements-sociaux--9782724623550-page-264>.

Cottin-Marx, Simon, et Fabrice Flipo. 2014. « Solidaires, syndicat de transformation sociale et écologique. Entretien avec Annick Coupé ». *Mouvements* 80(4): 87-99. doi:10.3917/mouv.080.0087.

Coulmont, Baptiste. 2017. « Le petit peuple des sociologues. Anonymes et pseudonymes dans la sociologie française ». *Genèses* 107(2): 153-75. doi:10.3917/gen.107.0153.

Coulmont, Baptiste, et Patrick Simon. 2019. « Quels prénoms les immigrés donnent-ils à leurs enfants en France ? » *Population & Sociétés* 565(4): 1-4. doi:10.3917/popsoc.565.0001.

Countouris, Nicola. 2019. « La gouvernance par les algorithmes et le récit alternatif du travail ». In *Le travail au XXI^e siècle. Livre du centenaire l'Organisation internationale du Travail*, éd. Alain Supiot. Ivry-sur-Seine: Les Éditions de l'Atelier, 87-101.

Countouris, Nicola, et Jason Moyer-Lee. 2021. « The "Gig Economy": Litigating the Cause of Labour ». *Taken for a Ride: Litigating the Digital Platform Model* ILAW Report. <https://www.ilawnetwork.com/issue-briefs-reports/taken-for-a-ride-litigating-the-digital-platform-model/>.

Cousin, Olivier, et Sandrine Rui. 2011. « La méthode de l'intervention sociologique. Évolutions et spécificités ». *Revue française de science politique* 2011/3(3): 513-32. doi:10.3917/rfsp.613.0513.

Coville, Marion. 2014. « Videogame Zinesters : une alternative de représentation, de pratique et de création ». *Cahiers de la transidentité*. <https://shs.hal.science/halshs-01351647>.

Crompton, Rosemary, éd. 1999. *Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University PressOxford. doi:10.1093/oso/9780198294696.001.0001.

Cunningham, Hilary. 2002. « Transnational Social Movements and Sovereignities in Transition. Charting New Interfaces of Power at the U.S.-Mexico Border ». *Anthropologica* 44(2): 185-96. doi:10.2307/25606079.

Curtis, Russell L., et Louis A. Zurcher. 1973. « Stable Resources of Protest Movements: The Multi-Organizational Field ». *Social Forces* 52(1): 53-61. doi:10.2307/2576423.

Dablang, Laetitia, Anne Aguilera, Camille Krier, F Adoue, et Nicolas Louvet. 2021. Étude sur les livreurs des plateformes de livraison instantanée du quart nord-est de Paris. Rapport ANR MOBS et chaire Logistics City. IFSTTAR - Institut Français des Sciences et Technologies des Transports, de l'Aménagement et des Réseaux. Research Report. <https://hal.science/hal-03559720> (17 octobre 2025).

Dambrin, Claire. 2005. « Le Contrôle à distance ou l'autocontrôle par les technologies : le cas des commerciaux ». These de doctorat. Paris 9. <https://theses.fr/2005PA090004> (17 octobre 2025).

Dardot, Pierre. 2017. « Le management néolibéral ». *Empan* 107(3): 53-57. doi:10.3917/empa.107.0053.

Darmon, Muriel. 2005. « Le psychiatre, la sociologue et la boulangère : analyse d'un refus de terrain ». *Genèses* 58(1): 98. doi:10.3917/gen.058.0098.

Darmon, Muriel. 2008. « La notion de carrière : un instrument interactionniste d'objectivation: » *Politix* 82(2): 149-67. doi:10.3917/pox.082.0149.

Darmon, Muriel. 2023. *La socialisation*. 4e éd. Malakoff: Armand Colin. <https://stm.cairn.info/la-socialisation--9782200631338?lang=fr>.

Daugareilh, Isabelle. 2021. « Le recours à un tiers employeur : une piste incohérente et dangereuse ». *Revue de droit du travail*.

Daugareilh, Isabelle. 2025. *La platformisation du travail: nouvelle forme d'emploi, nouvelle forme d'organisation ?* Bruxelles: Bruylant.

Davidovici-Nora, Myriam, et Marc Bourreau. 2012. « Les marchés à deux versants dans l'industrie des jeux vidéo: » *Réseaux* n° 173-174(3): 97-135. doi:10.3917/res.173.0097.

De Prato, Giuditta. 2012. « Les jeux en ligne : un laboratoire de modèles d'affaires: » *Réseaux* n° 173-174(3): 53-75. doi:10.3917/res.173.0053.

Dejours, Christophe, Stéphane Le Lay, Fabien Lemozy, et Isabelle Gernet. 2024. Les effets subjectifs des « nouvelles » organisations du travail. Souffrance et plaisir au travail dans une plateforme numérique, une SCOP et une entreprise libérée ». Institut de psychodynamique

du travail-ASTI; Rapport pour la DREES/DARES. <https://hal.science/hal-04689654> (2 octobre 2025).

Demazière, Didier, et Maria Teresa Pignoni. 1998. *Chomeurs. Du silence à la révolte*. Paris: Hachette.

Denave, Sophie. 2015. « Les relations d'interdépendance entre travail et loisir : des logiques de compensation, de concurrence et/ou de substitution au cours des bifurcations professionnelles ». *Les Mondes du travail* (16-17).

Denis, Jean-Michel. 1996. *Les coordinations*. Paris: Editions Syllepse.

Denis, Jean-Michel. 2001. *Le groupe des dix: un modèle syndical alternatif?* Paris: la Documentation française.

Denis, Jean-Michel. 2003. « Les syndicalistes de SUD-PTT : des entrepreneurs de morale ? » *Sociologie du travail* 45(3): 307-25. doi:10.4000/sdt.31773.

Denis, Jean-Michel. 2013. « L'union syndicale Solidaires : un syndicalisme autonome ? Retour sur la question de l'autonomie ». In *Nouveau siècle, nouveau syndicalisme*, éd. Dominique Mezzi. Paris: Syllepse, 13. https://www.solidaires.org/IMG/pdf/solidaires_et_l_autonomie_2013.pdf?13578/61e9ee4cc2dee2f7b16148c7c55174f4de49c0df.

Denis, Jean-Michel, Camille Dupuy, Baptiste Giraud, Pauline Grimaud, Arnaud Mias, Frédéric Rey, et Karel Yon. 2022. « Les relations professionnelles : un paradigme en voie de disparition ou de reconfiguration ? » *La Nouvelle Revue du Travail* (21). doi:10.4000/nrt.13017.

Denis, Jean-Michel, et Martin Thibault. 2014. « Des organisations syndicales en quête de renouvellement. Trajectoires militantes et expériences syndicales de jeunes militants de l'union syndicale Solidaires : » *Nouvelle revue de psychosociologie* 18(2): 117-31. doi:10.3917/nrp.018.0117.

Derfoufi, Mehdi. 2021. *Racisme et jeu vidéo*. Paris: Éditions de la Maison des sciences de l'homme.

Desjonquères, Aurore, Claire Maricourt (de), et Christophe Michel. 2019. « Data scientists, community managers... et informaticiens : quels sont les métiers du numérique ? » In *L'Économie et la société à l'ère du numérique.*, éd. Anne-Sophie Cousteaux. INSEE Références, 29-42. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4126588?sommaire=4238635>.

Desmarez, Pierre. 2003. « La comparaison internationale des marchés du travail : pour une redéfinition des frontières ». *L'Année sociologique* 53(2): 345-71. doi:10.3917/anso.032.0345.

deWinter, Jennifer, Carly A. Kocurek, et Stephanie Vie. 2017. « Managing Community Managers: Social Labor, Feminized Skills, and Professionalization ». *Communication Design Quarterly* 4(4): 36-45. doi:10.1145/3071088.3071092.

Dezalay, Yves, Bryant G. Garth, et Yves Dezalay. 2002. *La mondialisation des guerres de palais: la restructuration du pouvoir d'État en Amérique latine, entre notables du droit et Chicago boys*. Paris: Seuil.

Didry, Claude. 2022. « Chapitre 1. Le contrat de travail, une révolution symbolique ». In *Le droit du travail en sociologie*, Sciences sociales, éd. Vincent-Arnaud Chappe et Jean-Philippe Tonneau. Paris: Presses des Mines, 23-34. doi:10.4000/books.pressessmines.7607.

Dionne, Pierre. 1967. « « Les travailleurs et les changements techniques », par A. Touraine et ses collaborateurs, Série Les Relations Industrielles et la politique de main-d'oeuvre, no 2, O.C.D.E., Paris, 1965, 187 pages. » *Relations industrielles / Industrial Relations* 22(4): 586-88. doi:10.7202/027851ar.

Dirringer, Josépha. 2018. « Quel droit social en Europe face au capitalisme de plateforme ? » *La nouvelle revue du travail* (13). doi:10.4000/nrt.3965.

Dirringer, Josépha. 2022. « Des droits collectifs en trompe-l'œil pour les travailleurs de plateforme ». *La Revue de l'Ires* 106(1): 13-40. doi:10.3917/rdli.106.0013.

Dirringer, Josépha, et Cristina Nizzoli. 2022. « Action collective et syndicalisme à l'épreuve du travail de plateforme en France et en Italie ». *La Revue de l'IRES* 106(1): 3-12. doi:10.3917/rdli.106.0003.

Dolez, Bernard, Julien Fretel, et Rémi Lefebvre. 2019. *L'entreprise Macron*. Fontaine: PUG.

Douillet, Anne-Cécile. 2020. « Exister dans et par la crise. La gestion de la crise sanitaire comme mode de légitimation du « local » »: *Revue française d'administration publique* 176(4): 971-83. doi:10.3917/rfap.176.0129.

Doumenc, Saphia. 2021. « Penser les (non-)mobilisations syndicales à l'aune de l'ancrage local : des femmes de ménage à Marseille et à Lyon ». *Espaces et sociétés* 183(2): 67-82. doi:10.3917/esp.183.0067.

Doumenc, Saphia, et Claire Flécher. 2025. « Approches intersectionnelles des discriminations et conflictualités au travail ». *Politix* n° 148(4): 7-20. doi:10.3917/pox.148.0007.

Dressen, Marnix, et Arnaud Mias. 2008. « Action publique et institution d'une branche professionnelle. Le cas de la course urbaine ». *Travail et Emploi* (114): 7-19. doi:10.4000/travailemploi.1968.

Dreyfus, Michel. 2005. « Introduction ». In *Les coopérateurs : deux siècles de pratiques coopératives*, Collection Jean Maitron, éd. Patricia Toucas-Truyen et Michel Dreyfus. Paris: Editions de l'Atelier.

Druez, Elodie, et Mickaël Durand. 2023. « Prologue. Socialisation(s) politique(s) minoritaire(s). Articuler le singulier et le pluriel ». *Revue française de science politique* 73(4-5): 541-46. doi:10.3917/rfsp.734.0541.

Dubois, Pierre. 1976. « Richard Hyman, Industrial Relations. A marxist introduction, 1975 ». *Sociologie du travail* 18(2): 222-23.

Dufour, Christian, et Adelheid Hege. 2005. « Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme ». *Chronique Internationale de l'IRES* Numéro spécial : Précarisation de l'emploi et représentation syndicale(97): 5-27.

Dufresne, Anne. 2020. « La contestation sociale face à l'employeur, invisible derrière l'App.: Le cas des plateformes de coursier·es ». *Savoir/Agir* 54(4): 31-40. doi:10.3917/sava.054.0031.

Dufresne, Anne. 2022. « La bataille des statuts. Les dessous de la loi européenne pour les travailleurs de plateforme ». *Salariat* 1(1): 57-85. doi:10.3917/sala.001.0057.

Dufresne, Anne, et Bruno Bauraind. 2022. « Le nouveau « plan Taxi » à Bruxelles : vers une ubérisation du secteur ? » *Chronique Internationale de l'IRES* 179(3): 3-13. doi:10.3917/chii.179.0003.

Dufresne, Anne, et Cédric Leterme. 2021. *Les travailleurs de plateforme : La lutte pour les droits dans l'économie numérique*. Bruxelles: Grésea.

Dujarier, Marie-Anne. 2023. « Le paradoxal déploiement du management par les dispositifs ». In *Que sait-on du travail ?*, Que sait-on ?, éd. Bruno Palier. Presses de Sciences Po, 224-37. 10.3917/scpo.colle.2023.01.0224 (9 octobre 2025).

Dumoulin, Céline. 2019. « Quand les syndicats s'invitent dans les petites entreprises. Les relations sociales dans les établissements de 11 à 49 salariés ». *La Nouvelle Revue du Travail* (15). doi:10.4000/nrt.5817.

Dunezat, Xavier. 2011a. « Mouvements de « sans », rapports sociaux et « exclusion sociale ». L'introuvable groupe mobilisé ». In *Les mobilisations sociales à l'heure du précarat*, Lien social et politiques, éd. Didier Chabanet, Pascale Dufour, et Frédéric Royall. Presses de l'EHESP, 203-25. doi:10.3917/ehesp.chaba.2011.01.0203.

Dunezat, Xavier. 2011b. « Travail militant et/ou travail sociologique ? : Faire de la sociologie des mouvements sociaux en militant ». In *Des sociologues sans qualités ?*, Recherches, éd. Delphine Naudier et Maud Simonet. La Découverte, 80-97. doi:10.3917/dec.naudi.2011.01.0080.

Dunlop, John T., et William Foote Whyte. 1950. « Framework for the Analysis of Industrial Relations: Two Views ». *Industrial and Labor Relations Review* 3(3): 383. doi:10.2307/2518535.

Dupuis-Déri, Francis. 2004. « Penser l'action directe des Black Blocs ». *Politix* 17(68): 79-109. doi:10.3406/polix.2004.1639.

Dupuis-Déri, Francis. 2019. *Les black blocs: la liberté et l'égalité se manifestent*. Nouvelle éd. Montréal (Québec): Lux éditeur.

Dupuis-Déri, Francis. 2023. Les hommes et le féminisme: faux amis, poseurs ou alliés ? Paris: Textuel.

Dupuy, Camille. 2021. « Un syndicalisme « incongru » ? Analyses des transformations du monde du travail associatif à travers le prisme de son syndicalisme ». *Sociétés contemporaines* 2021/4(124): 95-124. doi:10.3917/soco.124.0095.

Dupuy, Camille, et François Sarfati. 2019. « « Pour des développeurs, c'est pas énorme ! ». Fabriquer et justifier de moindres remunerations ». *Terrains & travaux* 35(2): 113-35. doi:10.3917/tt.035.0113.

Dupuy, Camille, et François Sarfati. 2022. *Gouverner par l'emploi. Une histoire de l'école* 42. Paris: PUF.

Durand, Jean-Pierre. 2012. La chaîne invisible: travailler aujourd'hui, flux tendu et servitude volontaire. Nouvelle éd. Paris: Éd. du Seuil.

Durand, Mickaël. 2024. « De Mitterrand au mariage pour tous: Le rôle des événements dans la socialisation politique des gays et lesbiennes en France ». *Revue française de science politique* 73(4-5): 685-708. doi:10.3917/rfsp.734.0685.

Duriez, Bruno, et Frédéric Sawicki. 2003. « Réseaux de sociabilité et adhésion syndicale. Le cas de la CFDT ». *Politix* 2023/3(63): 17-51. doi:10.3406/polix.2003.1291.

Duval-Valachs, Leia. 2025. « La démocratie est un jeu d'enfants. Ethnographie de conseils d'élèves en milieu scolaire « alternatif » ». *Thèse de doctorat*. Paris, EHESS. <https://theses.fr/s308072>.

Dyer-Witheford, Nick. 1999. « The work in digital play: Video gaming's transnational and gendered division of labour ». *The Journal of International Communication* 6(1): 69-93. doi:10.1080/13216597.1999.9751883.

Dyer-Witheford, Nick. 2002. « Sur la contestation du capital cognitif. Composition de classe de l'industrie des jeux vidéo et sur ordinateur ». *Multitudes* 2002/3(10): 53-64. doi:10.3917/mult.010.0053.

Dyer-Witheford, Nick. 2015. *Cyber-Proletariat: Global Labour in the Digital Vortex*. Toronto, Ontario : London: Pluto Press.

Dyer-Witheford, Nick, et Greig De Peuter. 2009. *Games of Empire: Global Capitalism and Video Games*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Dyer-Witheford, Nick, et Greig De Peuter. 2006. « "EA Spouse" and the Crisis of Video Game Labour. Enjoyment, Exclusion, Exploitation, Exodus ». *Canadian Journal of Communication* 31(3): 599-617. doi:10.22230/cjc.2006v31n3a1771.

Edwards, P. K., et Hugh Scullion. 1982. *The social organization of industrial conflict: control and resistance in the workplace*. Oxford: Blackwell.

Edwards, Paul, et Andy Hodder. 2022. « Conflict and Control in the Contemporary Workplace: Structured Antagonism Revisited ». *Industrial Relations Journal* 53(3): 220-40. doi:10.1111/irj.12363.

Edwards, Paul K. 1986. *Conflict at Work. A Materialist Analysis of Workplace Relations*. Oxford: Basil Blackwell.

Elias, Norbert, Jeanne Etoré-Lortholary, et Norbert Elias. 1991. *La société des individus*. Paris: Fayard.

Eliasoph, Nina, et Paul Lichterman. 2003. « Culture in Interaction ». *American Journal of Sociology* 108(4): 735-94. doi:10.1086/367920.

Englert, Sai, Jamie Woodcock, et Callum Cant. 2020. « Digital Workerism: Technology, Platforms, and the Circulation of Workers' Struggles ». *TripleC: Communication, Capitalism & Critique* 18(1): 132-45. doi:10.31269/triplec.v18i1.1133.

Esterle-Hedibel, Maryse. 1997. « Entre petit boulot et profession : les coursiers deux roues ». *Agora débats/jeunesses* 8(1): 117-28. doi:10.3406/agora.1997.1555.

Evans, Sara M., et Harry C. Boyte. 1986. *Free Spaces: The Sources of Democratic Change in America*. 1. ed. New York, NY: Harper & Row.

Faber, Daniel. 2005. « Building a Transnational Environmental Justice Movement: Obstacles and Opportunities in the Age of Globalization ». In *Coalitions across Borders. Transnational Protest and the Neoliberal Era*, éd. Joe Bandy et Jackie Smith. Rowman & Littlefield, Lanham, MD.

Farvaque, Nicolas. 2021. « Le(s) sens de l'autonomie à l'Unsa ». *La Nouvelle Revue du Travail* (19). doi:10.4000/nrt.9828.

Farvaque, Nicolas, et Marion Lefebvre. 2010. « Les salariés de PME : d'une spécificité des relations sociales à un rapport particulier aux Prud'hommes ? » *La Revue de l'Ires* n° 66(3): 5-34. doi:10.3917/rdli.066.0005.

Fassin, Didier, et Alban Bensa, éd. 2008. *Les politiques de l'enquête: épreuves ethnographiques*. Paris: la Découverte.

Faure, Alain, Jean-Philippe Leresche, Stephan Nahrath, et Pierre Muller. 2007. *Action publique et changements d'échelles. Les nouvelles focales du politique*. Paris: Éditions L'Harmattan.

Ferret, Nathan. 2019. « « On n'est pas des PNJ's ». Émergence, fonctionnement et conversion syndicale d'une identité professionnelle idéologique dans l'industrie française du jeu vidéo ». *Mémoire de Master 2*. Paris, ENS/EHESS.

Ferret, Nathan. 2023. « Le capitalisme autonarratif. Production, réception et valorisation du récit de soi sur Twitch ». *Thèse de doctorat*. Paris/EHESS. <https://theses.fr/2023EHES0059>

Fillieule, Olivier, éd. 1993. *Sociologie de la protestation: les formes de l'action collective dans la France contemporaine*. Paris: Éd. L'Harmattan.

Fillieule, Olivier. 2001. « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel ». *Revue française de science politique* (51): 199-215. doi:10.3917/rfsp.511.0199.

Fillieule, Olivier, éd. 2005. *Le désengagement militant*. Paris: Belin.

Fillieule, Olivier. 2007. « On n'y voit rien. Le recours aux sources de presse pour l'analyse des mobilisations protestataires ». In *L'Atelier du politiste. Théories, actions, représentations*, Recherches / Territoires du politique, éd. Pierre Favre, Olivier Fillieule, et Fabien Jobard. Paris: La Découverte, 215-40.

Fillieule, Olivier. 2009. « Carrière militante ». In *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Presses de Sciences Po, 85-94. doi:10.3917/scpo.filli.2009.01.0085.

Fillieule, Olivier, Éric Agrikoliansky, et Isabelle Sommier. 2010. *Penser les mouvements sociaux: conflits sociaux et contestations dans les sociétés contemporaines*. Paris: la Découverte.

Fillieule, Olivier, Lilian Mathieu, et Cécile Péchu, éd. 2009. *Dictionnaire des mouvements sociaux*. Paris: Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.

Fillieule, Olivier, et Nonna Mayer. 2001. « Devenirs militants. Introduction ». *Revue française de science politique* 2001/1(51): 19-25. doi:10.3917/rfsp.511.0019.

Fisson, Estelle. 2023. « La diversité est-elle soluble dans la lutte des classes ? Les droits LGBT, un nouveau défi syndical ». *Travail, genre et sociétés* 49(1): 83-101. doi:10.3917/tgs.049.0083.

Flécher, Marion. 2019. « Les *start-ups*, des entreprises « cools » et pacifiées ? Formes et gestion des tensions dans des entreprises en croissance ». *La Nouvelle Revue du Travail* (15). doi:10.4000/nrt.5930.

Flecher, Marion. 2021. « Le monde des *start-up* : le nouveau visage du capitalisme ? Enquête sur les modes de création et d'organisation des *start-up* en France et aux États-Unis ». *Thèse de doctorat*. Université Paris sciences et lettres. <https://theses.fr/2021UPSLD017>.

Flécher, Marion. 2023. « Produire l'auto-engagement au travail. Modalités du travail d'organisation dans une *start-up* en croissance ». *La Revue de l'Ires* 109(1): 3-34. doi:10.3917/rdli.109.0001.

Flecher, Marion, et Guillaume Gourgues. « Penser les « politiques de l'entreprise », des *start-ups* aux coopératives ». *Appel à communication pour le 18e Congrès national de l'Association Française de Science Politique*, du 30 juin 2026 au 2 juillet 2026, Lyon, p.92. <https://www.afsp.info/congres-lyon-2026-aac-50-st/>.

Flichy, Patrice. 1991. *Les industries de l'imaginaire pour une analyse économique des médias*. 2e éd. Grenoble: Presses Univ. de Grenoble.

Flichy, Patrice. 2010. *Le sacre de l'amateur: sociologie des passions ordinaires à l'ère numérique*. Paris: Seuil.

Flocco, Gaëtan. 2015. *Des dominants très dominés: pourquoi les cadres acceptent leur servitude*. Paris: Raisons d'Agir.

Foster, John Bellamy, et Robert W. McChesney. 2014. « Surveillance Capitalism: Monopoly-Finance Capital, the Military-Industrial Complex, and the Digital Age ». *Monthly Review* 66(3): 1-31. doi:10.14452/MR-066-03-2014-07_1.

Foucault, Michel, et Michel Foucault. 2004. *Naissance de la biopolitique. Cours au Collège de France (1978-1979)*. éd. Michel Senellart. Paris: Gallimard [u.a.].

Frege, Carola M., et John Kelly. 2003. « Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective ». *European Journal of Industrial Relations* 9(1): 7-24. doi:10.1177/095968010391002.

Freyssinet, Jacques. 2020. « Au Royaume-Uni, le syndicalisme confronté à quarante années de politiques de privatisation (1979 - 2019) ». https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/02/DdT01_2020.pdf.

Friedmann, Georges, et Pierre Naville. 1961. *Traité de sociologie du travail*. Paris: Armand Colin.

Frigant, Vincent, Bernard Jullien, et Matthieu Montalban. 2018. « L'économie des plateformes comme nouvelle forme de capitalisme ». *Présenté à Colloque: L'économie des plateformes : travail, emploi et organisations*, Université de Bordeaux, Bordeaux.

Friot, Bernard. 2012. *L'enjeu du salaire*. Paris: La Dispute. <https://shs.cairn.info/l-enjeu-du-salaire--9782843032226> (17 octobre 2025).

Fuchs, Christian. 2014. *Digital Labour and Karl Marx*. New York (N.Y.): Routledge.

Fudge, Judy. 2006. « After Industrial Citizenship: Market Citizenship or Citizenship at Work? » *Relations industrielles* 60(4): 631-56. doi:10.7202/012338ar.

Gaborieau, David. 2012. « « Le nez dans le micro ». Répercussions du travail sous commande vocale dans les entrepôts de la grande distribution alimentaire ». *La nouvelle revue du travail* (1): 1-17. doi:10.4000/nrt.240.

Gaborieau, David. 2015. « Travailler sous commande vocale dans les entrepôts de la grande distribution ». In *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, éd. Annie Thébaud-Mony, Philippe Davezies, Laurent Vogel, et Serge Volkoff. La Découverte, 219-22. doi:10.3917/dec.theba.2015.01.0219.

Gaborieau, David. 2016. « Des usines à colis : trajectoire ouvrière des entrepôts de la grande distribution ». *Thèse de doctorat*. Paris 1. <https://theses.fr/2016PA01E058>.

Gaborieau, David. 2017. « Quand l'ouvrier devient robot. Représentations et pratiques ouvrières face aux stigmates de la déqualification ». *L'Homme & la Société* 205(3): 245-68. doi:10.3917/lhs.205.0245.

Gagné, Natacha. 2008. « Le savoir comme enjeu de pouvoir. L'ethnologue critiquée par les autochtones ». In *Les politiques de l'enquête*, Recherches, éd. Alban Bensa et Didier Fassin. La Découverte, 277-98. doi:10.3917/dec.fassi.2008.01.0277.

Galvão, Andréia, Rocha Lemos, Vieira Trópia Patrícia, et Patrícia. 2024. « Formes et stratégies d'organisation collective des coursiers au Brésil ». Présenté à Séminaire international de l'Ires. <https://ires.fr/evenements/seminaire-international-de-lires/formes-et-strategies-dorganisation-collective-des-coursiers-au-bresil-1er-fevrier-2024/>.

Gantois, Maïlys. 2014. « La « démocratie d'entreprise » en actes. Ce que l'observation d'une négociation révèle des relations professionnelles « ordinaires » dans une PME ». *Politiques de communication* N° 2(1): 79-112. doi:10.3917/pdc.002.0079.

Gay, Vincent. 2021. Pour la dignité: ouvriers immigrés et conflits sociaux dans les années 1980. Lyon: Presses universitaires de Lyon.

Genvo, Sébastien. 2008. « Du rôle de la masculinité militarisée dans la médiation ludique sur support numérique ». *Quaderni* (67): 43-52. doi:10.4000/quaderni.282.

Gerth, Hans Heinrich, et Charles Wright Mills. 1954. *Character and Social Structure. The Psychology of Social Institutions*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

Geyer, Leonard, Kurt Vandaele, et Nicolas Prinz. 2024. « Riding Together? Why App-Mediated Food Delivery Couriers Join Trade Unions in Austria ». *Economic and Industrial Democracy* 45(3): 835-58. doi:10.1177/0143831X231195151.

Gibard, Willy. 2024. « La reprise d'entreprise en coopérative après une lutte syndicale : une utopie confrontée à ses réalités ? ». *Mouvements* 117(2): 152-61. doi:10.3917/mouv.117.0152.

Gibard, Willy, et Chloé Lebas. 2025. *Défendre les travailleur.euses en gérant les entreprises ? Quand syndicats et coopératives se rencontrent*. Bordeaux: Le Bord de l'eau.

Giddens, Anthony. 1987. *La Constitution de la société: éléments de la théorie de la structuration*. Paris: Presses universitaires de France.

Gillespie, Tarleton. 2021. « La politique des « plateformes » ». *Questions de communication* (40): 23-46. doi:10.4000/questionsdecommunication.26823.

Giraud, Baptiste. 2006. « Au-delà du déclin. Difficultés, rationalisation et réinvention du recours à la grève dans les stratégies confédérales des syndicats ». *Revue française de science politique* 56(6): 943-68. doi:10.3917/rfsp.566.0943.

Giraud, Baptiste. 2009a. « Des conflits du travail à la sociologie des mobilisations : les apports d'un décloisonnement empirique et théorique ». *Politix* 86(2): 13-29. doi:10.3917/pox.086.0013.

Giraud, Baptiste. 2009b. « Faire la grève : Les conditions d'appropriation de la grève dans les conflits du travail en France ». *Thèse de doctorat*. Paris 1. <https://theses.fr/2009PA010313>.

Giraud, Baptiste. 2015. « Un usage contrôlé de la grève. Le « sens des limites » d'un délégué syndical de la CGT ». *Agone* 56(1): 65-84. doi:10.3917/agone.056.0065.

Giraud, Baptiste. 2024. *Réapprendre à faire grève. La lutte syndicale à l'ère du précarariat*. Paris: PUF.

Giraud, Baptiste, et Yolaine Gassier, éd. 2020. Le travail syndical en actes : Faire adhérer, mobiliser, représenter *Le travail syndical en actes : Faire adhérer, mobiliser, représenter*. Villeneuve d'Ascq: Presses universitaires du Septentrion. DOI : 10.4000/books.septentrion.108193 (9 octobre 2025).

Giraud, Baptiste, et Tristan Haute. 2024. « Le travail, espace de politisations différenciées pour les classes populaires salariées ». In *Les classes populaires à l'écart du politique ? Actes du colloque organisé les 11 et 12 mars 2022 à l'Auditorium de l'Hôtel de Ville de Paris*, éd. Louise Gaxie. Fondation Gabriel Péri, 107-22. doi:10.3917/fgp.gaxie.2024.01.0107.

Giraud, Baptiste, Camille Signoretto, François Alfandari, Sophie Bérout, David Sanson, Charles Berthonneau, Chloé Biaggi, et Tristan Haute. 2021. *Reconfigurations des usages et des pratiques du « dialogue social » en entreprise dans un contexte de changement socio-productif et institutionnel*. LEST [UMR 7317] ; Dares ; ministère de l'Économie, de l'industrie et de l'emploi ; Ministère du Travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville. Rapport de recherche. <https://shs.hal.science/halshs-03358079> (7 octobre 2025).

Goffman, Erving, et Robert Castel. 1968. *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux*. Paris: Les Editions de Minuit.

Gomes, Barbara. 2018. « La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail ». *Actuel Marx* 63(1): 86-96. doi:10.3917/amx.063.0086.

Gomes, Barbara. 2019. « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques ». *Thèse de doctorat*. Paris 10. <https://theses.fr/2018PA100122>.

Gomes, Barbara. 2021. « Réguler les plateformes numériques de travail » : lecture critique du « rapport Frouin » ». *Droit Social* (3): 207-15.

Gomes, Barbara, et Lola Isidro. 2020. « Travailleurs des plateformes et sans-papiers, À propos du conflit des livreurs Frichti ». *Revue de Droit du Travail*.

Gracos, Iannis. 2016. « Grèves et conflictualité sociale en 2015 ». *Courrier hebdomadaire du CRISP* n° 2291-2292(6): 5-120. doi:10.3917/cris.2291.0005.

Gramsci, Antonio. 1978. *Cahiers de prison*. Paris: Gallimard.

Grelet, Stany, Carine Eff, et Victoire Patouillard. 2004. « Du destin à l'histoire : transformations de la grève en France. Entretien avec Sophie Bérout et Stéphane Sirot ». *Vacarme* (26): 26-29. doi:10.3917/vaca.026.0026.

Gros, Julien. 2016. « Relations d'emploi et domination personnalisée : Comment la gestion de la main-d'œuvre dans une PME s'appuie sur des rapports de classe ». *Genèses* n° 105(4): 97-119. doi:10.3917/gen.105.0097.

Grunberg, Gérard, et René Mouriaux. 1979. *L'univers politique et syndical des cadres*. Paris: Presses de la fondat. nat. des sciences polit.

Guérin-Jollet, Jean-Octave. 2019. « La CGT face à l'extrême gauche extraparlamentaire dans les années 1980-1990 : faire face à la galaxie de l'autonomie politique ». In *La CGT (1975-1995). Un syndicalisme à l'épreuve des crises*, Le Corps Social, éd. Sophie Bérout, Elyane Bressol, Jérôme Pélisse, et Michel Pigenet. Arbre bleu éditions, 235-44.

Guérin-Jollet, Jean-Octave. 2020. « L'autonomie politique dans l'Europe des années 1970. Approches transnationales d'un phénomène protéiforme ». *Histoire Politique* (42). doi:10.4000/histoirepolitique.681.

Guichard, Alain. 2019. « Le passage des « secteurs » aux « espaces » confédéraux » éd. Sophie Bérout, Elyane Bressol, Jérôme Pélisse, et Michel Pigenet. *La CGT (1975-1995). Un syndicalisme à l'épreuve des crises*: 423-32.

Guichoux, Arthur. 2024. « Éroder le capitalisme de plateforme : lutte, autogestion et vélo-cargo ». *Mouvements* n° 117(2): 162-72. doi:10.3917/mouv.117.0162.

Guillaume, Cécile, et Sophie Pochic. 2011. « Peut-on enquêter sur l'égalité professionnelle sans intervenir ? Retour sur une recherche en entreprise ». In *Des sociologues sans qualités ?*, Recherches, éd. Delphine Naudier et Maud Simonet. La Découverte, 117-33. doi:10.3917/dec.naudi.2011.01.0117.

Hagiu, Andrei, et Julian Wright. 2015. « Multi-Sided Platforms ». doi:10.2139/ssrn.2794582.

Haimson, Oliver L., Avery Dame-Griff, Elias Capello, et Zahari Richter. 2021. « Tumblr was a trans technology: the meaning, importance, history, and future of trans technologies ». *Feminist Media Studies* 21(3): 345-61. doi:10.1080/14680777.2019.1678505.

Hallépée, Sébastien, et Amélie Mauroux. 2019. « Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? » ». *Insee références L'économie et la société à l'ère du numérique*: 43-54.

Hardt, Michael, et Antonio Negri. 2000. *Empire*. Paris: Exils Éd.

Harvey, Alison, et T. Shepherd. 2016. « When Passion Isn't Enough : Gender, Affect, and Credibility in Digital Games Design ». doi:10.1177/1367877916636140%5D.

Harvey, Alison, et Tamara Shepherd. 2017. « When Passion Isn't Enough: Gender, Affect and Credibility in Digital Games Design ». *International Journal of Cultural Studies* 20(5): 492-508. doi:10.1177/1367877916636140.

Haute, Tristan. 2020. « Les logiques plurielles d'une très faible participation : retour sur les scrutins auprès des salariés des très petites entreprises ». *La Revue de l'Ires* 2020/2(101-102): 3-27. doi:10.3917/rdli.101.0003.

Haute, Tristan, et Karel Yon. 2018. « Comprendre la construction sociale de la représentativité syndicale. Un éclairage à partir des branches professionnelles ». *Travail et emploi* 154(2): 101-24. doi:10.4000/travailemploi.8282.

Hayat, Samuel. 2018. « Les Gilets Jaunes, l'économie morale et le pouvoir ». <https://samuelhayat.wordpress.com/>. <https://samuelhayat.wordpress.com/2018/12/05/les-gilets-jaunes-leconomie-morale-et-le-pouvoir/>.

Heckscher, Charles, et John McCarthy. 2014. « Transient Solidarities: Commitment and Collective Action in Post-Industrial Societies ». *British Journal of Industrial Relations* 52(4): 627-57. doi:10.1111/bjir.12084.

Hély, Matthieu, et Maud Simonet. 2011. « Le monde associatif en conflits : des relations professionnelles sans relation ? » In *L'année sociale 2011*, éd. Sophie Bérout, Nathalie Dompnier, et David Garibay. Syllepse, 125-39. <https://hal.science/hal-03005552> (18 octobre 2025).

Hitlin, Paul. 2016. *Research in the Crowdsourcing Age: A Case Study*. Pew Research Center. Report. <https://apo.org.au/node/206386> (17 octobre 2025).

Hmed, Choukri. 2008. « Des mouvements sociaux « sur une tête d'épingle » ? Le rôle de l'espace physique dans le processus contestataire à partir de l'exemple des mobilisations dans les foyers de travailleurs migrants ». *Politix* 84(4): 145-65. doi:10.3917/pox.084.0145.

Hughes, Everett C. 1958. *Men and Their Work*. New York: Free Press.

Hyman, Richard. 1975. *Industrial Relations. A Marxist Introduction*. London: Palgrave Macmillan UK. doi:10.1007/978-1-349-15623-8.

Hyman, Richard. 1998. « Recherche sur les syndicats et comparaison internationale ». *La Revue de l'IRES* (28): 43-61.

Hyman, Richard. 1999. « Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization? » In *Globalization and Labour Relations*, Cheltenham: Edward Elgar, 94-115. <https://www.elgaronline.com/edcollchap/book/9781035377732/book-part-9781035377732-11.xml> (17 octobre 2025).

Ihaddadene, Florence, et Karel Yon. 2023. « Quand le salariat syndical déstabilise les militant·es : le cas d'ASSO ». *Salariat* (2): 121-45. doi:10.3917/sala.002.0121.

Iribarne (d'), Alain. 2012. *Performance au travail: Et si tout commençait par vos bureaux ?* Triel-sur-Seine: Italiques.

Jacquemart, Alban, et Viviane Albenga. 2015. « Pour une approche microsociologique des idées politiques. Les appropriations ordinaires des idées féministes ». *Politix* 109(1): 7-20. doi:10.3917/pox.109.0007.

Jaffré, Jérôme, et Anne Muxel. 2000. « S'abstenir : hors du jeu ou dans le jeu politique ? » In *Les cultures politiques des Français*, Académique, éd. Pierre Bréchon, Annie Laurent, et Pascal Perrineau. Presses de Sciences Po, 17-52. doi:10.3917/scpo.brech.2000.01.0017 (14 octobre 2025).

Jan, Arthur. 2018. « Livrer à vélo... en attendant mieux ». *La Nouvelle Revue du Travail* (13). doi:10.4000/nrt.3803.

Jan, Arthur. 2021. « De la migration à la livraison : travail et mobilisations des livreurs immigrés sur les plateformes numériques ». Présenté à Ubérisation et santé des travailleurs : analyses pluridisciplinaires du travail de livreur, Palais du Luxembourg.

Jan, Arthur. 2022. « Des salariés comme les autres ? La CGT au défi de la syndicalisation des autoentrepreneurs des plateformes de livraison de repas ». *La Revue de l'Ires* 106(1): 63-94. doi:10.3917/rdli.106.0063.

Johnsua, Florence. 2015. *Anticapitalistes. Une sociologie historique de l'engagement*. Paris: Éditions la Découverte.

Jørgensen, Kristine, Ulf Sandqvist, et Olli Sotamaa. 2017. « From Hobbyists to Entrepreneurs: On the Formation of the Nordic Game Industry ». *Convergence* 23(5): 457-76. doi:10.1177/1354856515617853.

Jounin, Nicolas. 2009. *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*. La Découverte. doi:10.3917/dec.jouni.2009.01.

Julliard, Émilien. 2013. « Les syndicats américains face aux stratégies managériales d'entrave du syndicalisme ». *Agone* 50(1): 89-114. doi:10.3917/agone.050.0089.

Julliard, Emilien. 2018. « Réformer les syndicats. Une sociologie politique du syndicalisme états-unien des mouvements sociaux des années 1960 aux années 2010 ». *Thèse de doctorat*. Paris Sciences et Lettres (ComUE). <https://theses.fr/2018PSLEH143>.

Julliard, Jacques. 1988. *Autonomie ouvrière. Études sur le syndicalisme d'action directe*. Paris: Gallimard, Le Seuil.

Julliard, Jacques. 2006. « La charte d'Amiens, cent ans après. Texte, contexte, interprétations ». *Mil neuf cent. Revue d'histoire intellectuelle* 24(1): 5-40. doi:10.3917/mnc.024.0005.

Kahmann, Marcus. 2019. « Partenariat sans conflit ? Conflit sans partenariat ? Un débat sur l'état des relations professionnelles ». *Chronique Internationale de l'IRES* N° 165(1): 19-33. doi:10.3917/chii.165.0019.

Kaplan, Seth, Lia Engelsted, Xue Lei, et Karla Lockwood. 2018. « Unpackaging Manager Mistrust in Allowing Telework: Comparing and Integrating Theoretical Perspectives ». *Journal of Business and Psychology* 33(3): 365-82. doi:10.1007/s10869-017-9498-5.

Keck, Margaret, et Kathlyn Sikkink. 1998. *Activists Beyond Borders. Advocacy Networks International Politics*. Ithaca and London: Cornell University Press.

Kelly, John E. 1998. *Rethinking Industrial Relations. Mobilisation, Collectivism and Long Waves*. Reprinted. London: Routledge.

Kerr, Aphra. 2017. *Global Games: Production, Circulation and Policy in the Networked Era*. New York: Routledge.

Kline, Stephen, Greig De Peuter, et Nick Dyer-Witheford. 2003. *Digital Play: The Interaction of Technology, Culture, and Marketing*. Montreal: McGill-Queen's University Press.

Kobelinsky, Carolina. 2008. « Les situations de retour.:Restituer sa recherche à ses enquêtes ». In *Les politiques de l'enquête*, Recherches, éd. Alban Bensa et Didier Fassin. Paris: La Découverte, 185-204. doi:10.3917/dec.fassi.2008.01.0185.

Kosmann, Robert. 1999. « La perruque ou le travail masqué » ». *Renault Histoire* (11): 20-27.

Krill, Mathilde. 2022. « Les trajectoires de développeur·ses au prisme des technologies et du parcours scolaire ». In *Trajectoires et carrières contemporaines : nouvelles perspectives méthodologiques : XXVIIèmes journées du longitudinal*, Grenoble, 23-24 juin 2022, Céreq Échanges, éd. Isabelle Borrás, Nathalie Bosse, Laurence Baraldi, Gilles Bastin, Pierre Bataille, Gérard Boudesseul, Thomas Couppié, et al. Marseille: Céreq, 71-78. doi:10.4000/books.cereq.1874.

Krinsky, John. 2007. « Constructing Workers: Working-Class Formation under Neoliberalism ». *Qualitative Sociology* 30(4): 343-60. doi:10.1007/s11133-007-9081-x.

Krinsky, John, et Maud Simonet. 2012. « Dénis de travail : l'invisibilisation du travail aujourd'hui. Introduction ». *Sociétés contemporaines* 87(3): 5-23. doi:10.3917/soco.087.0005.

Kücklich, Julian. 2005. « Precarious Playbour: Modders and the Digital Games Industry ». *Fibreculture* (5): 1-5.

La Soudière (de), Martin. 1988. « L'inconfort du terrain ». *Terrain. Anthropologie & sciences humaines* (11): 94-105. doi:10.4000/terrain.3316.

Labardin, Pierre. 2011. « L'espace, un outil de contrôle ? : Le cas Pont-à-Mousson ». Présenté à XXe conférence de l'AIMS, Nantes, France. <https://www.strategie->

- Labbé, Dominique, et Maurice Croisat. 1992. *La fin des syndicats ?* Paris: l'Harmattan.
- Lagroye, Jacques, et Michel Offerlé. 2011. *Sociologie de l'institution*. Paris: Belin.
- Lahire, Bernard. 1998. *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*. Paris: Nathan.
- Lahire, Bernard. 2018. « Les ambitions théoriques de la sociologie ». *Sociologie* 9(1): 61-71. doi:10.3917/socio.091.0061.
- Lallement, Michel. 2015. *L'Âge du faire. Hacking, travail, anarchie*. Paris XIVe: Éditions du Seuil.
- Lallement, Michel, et Jan Spurk, éd. 2003. *Stratégies de la comparaison internationale*. Paris: CNRS Éditions. <https://books.openedition.org/editionscnrs/8629> (19 octobre 2025).
- Lalu, Julien. 2022. « L'industrie vidéoludique française face à la crise de 2003 : l'exemple d'une nouvelle implication politique ». *Entreprises et histoire* 109(4): 64-80. doi:10.54695/eh.109.0064.
- Lamarre Jean-Marc. 2016. « Tout homme est un intellectuel » *Le Télémaque*, 50(2)111-116.
- Lambrech, Maxime. 2016. « L'économie des plateformes collaboratives: » *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2016/26(2311-2312): 5-80. doi:10.3917/cris.2311.0005.
- Larribeau, Antoine. 2019. « Du bidouilleur amateur à l'informaticien, apprendre le détournement : une étude de la socialisation au hacking informatique ». *Sociologies pratiques* 38(1): 59-70. doi:10.3917/sopr.038.0059.
- Laucouturier, Anne-Lise. 1996. *La Construction des objectifs d'une mesure de politique d'emploi. L'histoire de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise*. Paris: Credoc.
- Laurens, Sylvain, et Frédéric Neyrat, éd. 2010. *Enquêter: de quel droit ? menaces sur l'enquête en sciences sociales*. Broissieux: Éd. du Croquant.
- Lazzarato, Maurizio. 2011. *La fabrique de l'homme endetté: essai sur la condition néolibérale*. Paris: Amsterdam.
- Le Bart, Christian. 2008. *L'individualisation*. Paris: Presses de Sciences Po.
- Le Diberder, Alain. 2012. « Le modèle économique des jeux vidéo, un colosse en péril ». *Hermès* n° 62(1): 136. doi:10.4267/2042/48293.
- Le Lay, Stéphane. 2003. « Individuation, individualisation, atomisation. Malentendus de classes ». *Mouvements* 26(2): 27. doi:10.3917/mouv.026.0027.

Le Queux, Stéphane, et Ivan Sainsaulieu. 2010. « Social Movement and Unionism in France: A Case for Revitalization? » *Labor Studies Journal* 35(4): 503-19. doi:10.1177/0160449X10379644.

Lebas, Chloé. 2020. « Livrer des burgers au temps du Covid-19. Pour le capitalisme de plateforme, la crise comme opportunité ». *CONTRETEMPS*. <https://www.contretemps.eu/capitalisme-plateforme-deliveroo-uber-covid19/> (2 octobre 2025).

Lebas, Chloé. 2022. « Délivrés de l'ubérisation ? L'encourageante condamnation du géant de la livraison au pénal ». *Revue Salariat*. <https://www.revue-salariat.fr/index.php/2022/06/22/delivres-de-luberisation-lencourageante-condamnation-du-geant-de-la-livraison-au-penal/>.

Lebas, Chloé. 2024. « La science contre les précaires ? Retour sur l'étude des mobilisations collectives de livreurs à vélo ». In *Enquêter sur les relations professionnelles : Méthodes, outils et pratiques*, Sociétés, espaces, temps, éd. François Alfandari, Lina Cárdenas, Saphia Doumenc, Willy Gibard, Lucas Winiarski, et Anaïs Bonanno. Lyon: ENS Éditions, 135-55. doi:10.4000/books.enseditions.48267.

Lebas, Chloé. « Les soulèvements de la tech. Une grève dans l'industrie du jeu vidéo ». *Terrains et travaux* (à paraître).

Lebayle, Sterenn. 2023. « Economie de plateformes et mutations productives : le rôle des plateformes de livraison dans la branche de la restauration ». *Thèse de doctorat*. Paris 13. <https://theses.fr/2023PA131053>.

Leclerc, Gérard. 1972. *Anthropologie et colonialisme*. Paris: Fayard.

Leclerc, Olivier, et Antoine Lyon-Caen, éd. 2011. *L'essor du vote dans les relations professionnelles: actualités françaises et expériences européennes*. Paris: Dalloz.

Lee, Min Kyung, Daniel Kusbit, Evan Metsky, et Laura Dabbish. 2015. « Working with Machines: The Impact of Algorithmic, Data-Driven Management on Human Workers » ». In *Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems, CHI '15*, éd. Bo Begole, Jinwoo Kim, Kori Inkpen, et Woontack Woo. New York, NY: Association for Computing Machinery, 1603-12. doi:10.1145/2702123.2702548.

Lefebvre, Rémi. 2013. « Le militantisme socialiste n'est plus ce qu'il n'a jamais été: Modèle de « l'engagement distancié » et transformations du militantisme au Parti socialiste ». *Politix* 102(2): 7-33. doi:10.3917/pox.102.0007.

Lefèvre, Nicolas. 2012. « Penser la dynamique professionnelle : un préalable pour penser les mobilisations collectives des coureurs cyclistes ». *Sciences sociales et sport* 5(1): 123-59. doi:10.3917/rsss.005.0123.

Legault, Marie-Josée. 2011. « L'industrie du jeu vidéo, un témoin de la transformation contemporaine du travail hautement qualifié ». *Nouveaux cahiers du socialisme* (7). <https://archipel.uqam.ca/4256/> (10 octobre 2025).

Legault, Marie-Josée, et Johanna Weststar. 2014. « Comment jouer la régulation dans l'industrie du jeu vidéo? » *Relations industrielles / Industrial Relations* 69(1): 136-58. doi:10.7202/1024210ar.

Legault, Marie-Josée, et Johanna Weststar. 2015. « The Capacity for Mobilization in Project-Based Cultural Work: A Case of the Video Game Industry ». *Canadian Journal of Communication* 40(2): 203-21. doi:10.22230/cjc.2015v40n2a2805.

Legault, Marie-Josée, et Johanna Weststar. 2017a. « Videogame Developers among 'Extreme Workers': Are Death Marches Over? » *E-Journal of International and Comparative Labor Studies* 6(3): 73-99.

Lejeune, Aude. 2022. « Salarié.es en procès: La remise de soi aux avocat·es et ses effets sur les représentations de la justice ». *Genèses* n° 128(3): 56-77. doi:10.3917/gen.128.0056.

Lejeune, Aude, et Alexis Spire. 2020. « Inégalités sociales et judiciaires face au tribunal. Présentation du dossier ». *Droit et société* 106(3): 517-26. doi:10.3917/drs1.106.0517.

Lejeune, Guillaume. 2015. « La fin des taxis? » *La Vie des idées*. <https://laviedesidees.fr/La-fin-des-taxis> (2 octobre 2025).

Lejeune, Guillaume. 2019. « La dimension ethnique dans le travail des chauffeurs de taxi parisiens. Sociabilité, pratiques et organisation du travail quotidien » ». *Emulations - Revue de sciences sociales*. doi:10.14428/emulations.varia.022.

Lejeune, Guillaume. 2020. « Les chauffeur.es de taxi parisiens : enquête sur un petit métier des transports en crise ». *Thèse de doctorat*. Université Paris Cité. <https://theses.fr/2020UNIP7221>.

Lemieux, Cyril. 2019. « Faut-il en finir avec le comparatisme ? » *L'Homme* (229): 169-84. doi:10.4000/lhomme.33387.

Lemozy, Fabien. 2018. « La tête dans le guidon: Être coursier à vélo avec Deliveroo ». *La Nouvelle Revue du Travail* (14): 1-14. doi:10.4000/nrt.4673.

Lemozy, Fabien, et Stéphane Le Lay. 2020. « « Pour Faire 100, Il Faut Suer Du Sang! ». La Place de l'auto-Accélération Dans La Rationalité Pathique Des Livreur·es de Plateformes Numériques ». *Socioscapes. International Journal of Societies, Politics and Cultures - ISSN: 2724-0940* 2(2): 157-80.

Lemozy, Fabien, et Stéphane Le Lay. 2021. « Le rapport subjectif au travail dirigé par les algorithmes. Être livré à soi-même sur une plateforme capitaliste »: *Mouvements* 106(2): 99-107. doi:10.3917/mouv.106.0099.

Leschi, Didier. 1996. « Les coordinations, filles des années 1968 ». *Clio. Femmes, Genre, Histoire* (3). doi:10.4000/clio.467.

Lignon, Fanny. 2013a. « Analyse vidéoludique et stéréotypes de sexe ». In *A l'école des stéréotypes*, Savoir et Formation, éd. Christine Morin-Messabel et Muriel Salle. L'Harmattan, 115-39. doi:10.3917/har.boude.2013.01.0115.

Lignon, Fanny. 2013b. « Des jeux vidéo et des adolescents. A quoi jouent les jeunes filles et garçons des collèges et lycées ? » *Le Temps des médias* 21(2): 143-60. doi:10.3917/tdm.021.0143.

Lignon, Fanny. 2015. *Genre et jeux vidéo*. Toulouse: Presses universitaires du Midi.

Lignon, Fanny. 2022. « Les jeux vidéo pour dépasser les normes de genre ? Le cas Assassin's Creed ». *Clio. Femmes, Genre, Histoire* 2022/2(56): 199-208.

Linhart, Danièle. 2017. « La subordination au travail... : entre consentement et contrainte ? » : *Sud/Nord* n° 27(2): 223-40. doi:10.3917/sn.027.0223.

Linhart, Danièle. 2018. « Les nouveaux corps du capitalisme ». *Connexions* 2018/2(110): 49-60. doi:10.3917/cnx.110.0049.

Linhart, Danièle, et Robert Linhart. 1995. « Les ambiguïtés de la modernisation. Le cas du juste-à-temps ». *Réseaux* 13(69): 45-69. doi:10.3406/reso.1995.2638.

Lipset, Seymour Martin. 1983. « Radicalism or Reformism: The Sources of Working-Class Politics ». *American Political Science Review* 77(1): 1-18. doi:10.2307/1956008.

Lizé, Wenceslas. 2004. « Imaginaire masculin et identité sexuelle. Le jeu de rôles et ses pratiquants ». *Sociétés contemporaines* 55(3): 43-67. doi:10.3917/soco.055.0043.

Loriol, Marc, et Nathalie Leroux, éd. 2015. *Le travail passionné: l'engagement artistique, sportif ou politique*. Toulouse: Érès éditions. doi : 10.3917/eres.lorio.2015.01.

Louis, Julien. 2025. « Des syndicalistes de bureau : sociologie des dirigeant·es de la Confédération européenne des syndicats (2007-2023) ». *Mouvements* 120(2): 46-58. doi:10.3917/mouv.120.0046.

Louvion, Alexis. 2023. *Des salariés sans patrons ?* Paris: La Dispute. <https://shs.cairn.info/des-salaries-sans-patrons--9782843033261> (9 octobre 2025).

Luck, Simon. 2008. « Sociologie de l'engagement libertaire dans la France contemporaine : socialisations individuelles, expériences collectives et cultures politiques alternatives ». *Thèse de doctorat*. Paris 1. <https://theses.fr/2008PA010325>.

Lupovici, Raphaël. 2025. « Du témoignage en ligne à la formation d'un contre-public:Le mouvement des Gilets jaunes et sa critique des médias ». *Réseaux* 251(3): 265-99. doi:10.3917/res.251.0265.

Mabi, Clément, et Irénée Régnault. 2022. « La critique du numérique par les « travailleurs du milieu »: Identité collective et mobilisation par projet au sein de la communauté « Onestla.tech » ». *Réseaux* 2022/1(231): 109-36. doi:10.3917/res.231.0109.

Maffie, Michael David. 2020. « The Role of Digital Communities in Organizing Gig Workers ». *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 59(1): 123-49. doi:10.1111/irel.12251.

Mairesse, François, et Fabrice Rochelandet. 2015. *Économie des arts et de la culture*. Paris: Armand Colin.

Maletska, Mark. 2024. « Queer Gender Identities and Videogames: A Literature Review ». *Eludamos: Journal for Computer Game Culture* 15(1): 125-50. doi:10.7557/23.7432.

Malkowski, Jennifer, et TreaAndrea M. Russworm, éd. 2017a. *Gaming Representation: Race, Gender, and Sexuality in Video Games*. Bloomington, Indiana: Indiana University Press.

Malkowski, Jennifer, et Treaandrea M. Russworm, éd. 2017b. *Gaming Representation: Race, Gender, and Sexuality in Video Games*. Indiana University Press. doi:10.2307/j.ctt2005rgq.

Markowitz, Linda Jill. 1999. *Worker Activism after Successful Union Organizing*. Armonk, NY: Routledge.

Marx, Karl, et Jean-Pierre Lefebvre. 2016. *Le capital: critique de l'économie politique. Livre I*. Nouvelle éd. Paris: les Éditions sociales.

Massé, David, et Thomas Paris. 2022. « Jeux vidéo : petite histoire de la structuration d'une grande industrie ». *Entreprises et histoire* 109(4): 7-17. doi:10.54695/eh.109.0007.

Massimo, Francesco S. 2020. « A Struggle for Bodies and Souls: Amazon Management and Union Strategies in France and Italy ». In *The Cost of Free Shipping: Amazon in the Global Economy*, Wildcat, éd. Jake Alimahomed-Wilson et Ellen Reese. Pluto Books, 129-44. doi:10.2307/j.ctv16zjhj.15.

Mathieu, Lilian. 2001. *Mobilisations de prostituées*. Paris: Belin.

Mathieu, Lilian. 2007. « Les mobilisations improbables : pour une approche contextuelle et compréhensive ». In *Passer à l'action : les mobilisations émergentes*, Logiques politiques, éd. Stéphane Cadiou, Stéphanie Dechezelles, et Roger, Antoine. Paris: L'Harmattan, 187-98.

Mathieu, Lilian. 2012. *L'espace des mouvements sociaux*. Bellecombe-en-Bauges: Editions du Croquant.

Mathieu, Lilian. 2015. « Sociologie des engagements ou sociologie engagée ? Sur quelques problèmes axiologiques qui se posent à la sociologie des mobilisations ». *SociologieS*. doi:10.4000/sociologies.5150.

Mauco, Olivier. 2011. « L'institutionnalisation de la violence des jeux vidéo à l'Assemblée nationale ». *Quaderni* (75): 51-62. doi:10.4000/quaderni.398.

Mauger, Gérard. 1991. « Enquêter en milieu populaire ». *Genèses* 6(1): 125-43. doi:10.3406/genes.1991.1096.

Maurer, Sophie, et Emmanuel Pierru. 2001. « Le mouvement des chômeurs de l'hiver 1997-1998 Retour sur un « miracle social » ». *Revue française de science politique* 51(3): 371-407. doi:10.3917/rfsp.513.0371.

Mayer, Nonna. 1986. *La boutique contre la gauche*. Paris: Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.

Mayer, Nonna. 2000. « Indépendance, salariat et culture politique (1978-1997) ». In *Les cultures politiques des Français*, Académique, éd. Pierre Bréchon, Annie Laurent, et Pascal Perrineau. Presses de Sciences Po, 355-75. doi:10.3917/scpo.brech.2000.01.0355.

Mazouz, Sarah. 2020. *Race*. Paris: Anamosa.

McAdam, Doug, et Celia Izoard. 2012. *Freedom summer. Luttres pour les droits civiques, Mississippi 1964*. Marseille: Agone.

McAdam, McCarthy et Zald. 1996. *Comparative Perspective on Social Movements. Political Opportunities, Mobilizing Structures, and Cultural Framings*. Cambridge: Cambridge University Press.

McCann, Michael W. 1994. *Rights at Work: Pay Equity Reform and the Politics of Legal Mobilization*. Chicago, IL: University of Chicago Press. <https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/R/bo3630053.html> (9 octobre 2025).

McCarthy, John D., et Mayer N. Zald. 1977. « Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory ». *American Journal of Sociology* 82(6): 1212-41. doi:10.1086/226464.

Menard, Marie Adèle. 2025. « Renouveau ou continuité ? Une socio-histoire du syndicalisme enseignant entre Chicago et l'Oklahoma (1857-2020) ». *Thèse de doctorat*. Paris 12. <https://theses.fr/s278290>.

Métivier, Clémence. 2021. « La plateforme du *game-as-a-service* : la création d'un nouveau terrain de jeu publicitaire: » *Effeuilage* N° 10(1): 40-43. doi:10.3917/eff.010.0040.

Mias, Arnaud. 2015. « Autonomie des agents et légitimité de l'inspection du travail ». *La nouvelle revue du travail* (7). doi:10.4000/nrt.2314.

Mias, Arnaud. 2018. « « J'étais hyper-endetté, il fallait que je bosse »: Nathan, fonctionnaire... et livreur à vélo ». *La Nouvelle Revue du Travail* (13). doi:10.4000/nrt.4206.

Michel, Hélène, Laurent Willemez, et Thomas Brugnot, éd. 2008. *Les prud'hommes. Actualité d'une justice bicentenaire*. Bellecombe-en-Bauges: Croquant.

Michel, Jonathan. 2025. « Tenir la ligne en milieu ouvrier. Les conditions de félicité de l'établissement dans la France des années 2010 ». *Politix* 147(3): 81-104. doi:10.3917/pox.147.0081.

Michels, Robert. 2015. *Sociologie du parti dans la démocratie moderne. Enquête sur les tendances oligarchiques de la vie des groupes*. (1ère ed. 1911). Paris: Gallimard.

Michon, Sébastien. 2008. « Les effets des contextes d'études sur la politisation ». *Revue française de pédagogie* (163): 63-75. doi:10.4000/rfp.987.

Mintz, Beth, et Michael Dreiling. 2002. « Solidarity and Contention: The Politics of Class and Sustainability in the NAFTA Conflict ». *Contemporary Sociology* 31(2): 206. doi:10.2307/3089526.

Mischi, Julian. 2016. *Le bourg et l'atelier: sociologie du combat syndical*. Marseille: Agone.

Mohandesi, Salar. 2013. « Class Consciousness or Class Composition? » *Science & Society* 77(1): 72-97. doi:10.1521/siso.2013.77.1.72.

Molénat, Xavier, éd. 2006. *L'individu contemporain. Regards sociologiques*. Paris: Sciences Humaines.

Monchatre, Sylvie. 2011. « Ce que l'évaluation fait au travail Normalisation du client et mobilisation différentielle des collectifs dans les chaînes hôtelières ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, 189(4): 42-57. doi :10.3917/arss.189.0042.

Mondon-Navazo, Mathilde, et Annalisa Murgia. 2024. « From Exception to Pioneering: Insights on Combining Professional Autonomy and Social Rights from the Syndicat National Des Artistes Plasticien·nes ». *Cuadernos de Relaciones Laborales* 42(1): 73-87. doi:10.5209/crla.89268.

Montel, Olivia. 2017. *L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques*. Paris: Dares- 2017,. Document d'études.

Moulier Boutang, Yann. 2007. *Le capitalisme cognitif: la nouvelle grande transformation*. Paris: Éditions Amsterdam.

Mouriaux, René. 1985. *Syndicalisme et politique*. Paris, France: Éditions ouvrières.

Mouriaux, René. 2009. *Le syndicalisme en France*. 6e éd. Paris: Presses universitaires de France.

Murray, Soraya. 2018. *On Video Games. The Visual Politics of Race, Gender and Space*. London: I.B. Tauris.

Nakano, Kenshin, Frédéric Rey, et Tighanimine Mariame. 2024. « *Semerldots et récolter ?* » *Le développement syndical à la CFDT*. Lise ; Ires ; CFDT. Rapport de recherche. <https://hal.science/hal-04529029> (10 octobre 2025).

Naudier, Delphine, et Maud Simonet. 2011. « Introduction. Des sociologues sans qualités ? » In *Des sociologues sans qualités ? Pratiques de recherche et engagements*, Recherches, La Découverte, 5-21. doi:10.3917/dec.naudi.2011.01.0005.

Naville, Pierre. 1963. *Vers l'automatisme social ? problèmes du travail et de l'automation*. Paris: Gallimard.

Neveu, Érik. 1996. *Sociologie des mouvements sociaux*. Paris: La Découverte.

Neveu, Érik. 2019. « La mobilisation des ressources ». *Repères*: 46-57.

Nicoll, Benjamin, et Brendan Keogh. 2019. *The Unity Game Engine and the Circuits of Cultural Software*. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.

Nizzoli, Cristina. 2015. *C'est du propre ! Syndicalisme et travailleurs du « bas de l'échelle » (Marseille et Bologne)*. Presses Universitaires de France. doi:10.3917/puf.nizzo.2015.01.

Nizzoli, Cristina. 2017. « Quel renouveau pour le syndicalisme contemporain ? » *Chronique Internationale de l'IRES* 2017/4(160): 3-18. doi:10.3917/chii.160.0003.

Nizzoli, Cristina. 2022. « Rapport au travail et stratégies syndicales dans l'économie des plateformes : enquête auprès de livreurs à deux-roues en Italie ». *La Revue de l'Ires* 106(1): 41-62. doi:10.3917/rdli.106.0041.

Noiriel, Gérard. 2002. *Les ouvriers dans la société française XIXe-XXe siècle*. [2e éd.]. [Paris]: Éd. du Seuil.

Novelli, Hervé, et Arnaud Folch. 2009. *L'auto-entrepreneur: les clés du succès*. Monaco: Rocher.

Oberschall, Anthony. 1973. *Social Conflict and Social Movements*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Offerlé, Michel. 1998. *Sociologie des groupes d'intérêt*. 2. éd. Paris: Montchrestien.

Ollitrault, Sylvie. 1996. « Science et militantisme : les transformations d'un échange circulaire. Le cas de l'écologie française ». *Politix* 1996/4(36): 141-62. doi:10.3406/polix.1996.1983.

Olson, Mancur. 1978. *Logique de l'action collective*. Paris: Presses universitaires de France.

O'Reilly, Jackie. 2003. « Les comparaisons internationales des systèmes d'emploi : méthodes, controverses et nouveaux ». In *Stratégies de la comparaison internationale*, CNRS Sociologie, éd. Michel Lallement et Jan Spurk. Paris: CNRS Éditions, 171-87. doi:10.4000/books.editions-cnrs.8663.

Paberz, Chloé. 2019. « Garçons manqués, monstres et lolitas : Jouer avec les rôles de filles dans une entreprise de jeux vidéo sud-coréenne ». *RESET* 8. doi:10.4000/reset.1341.

Pagis, Julie. 2014. *Mai 68, un pavé dans leur histoire. Événements et socialisation politique*. Paris: Presses de Sciences Po. doi:10.3917/scpo.pagis.2014.01.

Pajon, Patrick. 1985. « La micro-informatique tentée par le modèle éditorial ». *Thèse de 3e cycle*. Université Stendhal.

Patros, Théo, et Odile Ferry. 2020. *Conditions de vie des étudiants 2020. Activité rémunérée*. Observatoire de la vie étudiante. Rapport d'étude. <https://www.ovenational.education.fr/publication/activite-remuneree-2020/>.

Paugam, Serge. 1999. « Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques ». *Revue Française de Sociologie* 40(4): 715. doi:10.2307/3322856.

Péchu, Cécile. 2005. « Entre résistance et contestation : la genèse du squat comme mode d'action ». Présenté à Congrès de l'AFPS, Lyon. <http://www.afsp.msh-paris.fr/archives/congreslyon2005/communications/tr1/pechu.pdf>.

Pélegrin-Genel, Elisabeth. 2016. *Comment (se) sauver (de) l'open-space ? décrypter nos espaces de travail*. Marseille: Parenthèses.

Pélisse, Jérôme. 2022. « Les syndicalistes, intermédiaires du droit du travail ». In *Le droit du travail en sociologie*, Sciences sociales, éd. Vincent-Arnaud Chappe et Jean-Philippe Tonneau. Paris: Presses des Mines, 71-83. doi:10.4000/books.pressesmines.7647.

Peticca-Harris, Amanda, Johanna Weststar, et Steve McKenna. 2015. « The Perils of Project-Based Work: Attempting Resistance to Extreme Work Practices in Video Game Development ». *Organization* 22(4): 570-87. doi:10.1177/1350508415572509.

Peyron, David. 2019. « La culture geek : le culte du détail au service de l'imaginaire partagé ». *Revue de la BNF* 59(2): 72-79. doi:10.3917/rbnf.059.0072.

Pierrel, Arnaud. 2015. « Réussite scolaire, barrière économique. Des boursiers et leur famille face aux frais de scolarité des grandes écoles de commerce ». *Sociologie* 6(3): 225-40. doi:10.3917/socio.063.0225.

Pignoni, Maria Teresa. 2016. « La syndicalisation en France. Des salariés deux fois plus syndiqués dans la fonction publique ». *DARES Analyses* (25). <https://ses.ens-lyon.fr/actualites/rapports-etudes-et-4-pages/la-syndicalisation-en-france-dares-mai-2016>.

Piotet, Françoise. 2004. « Le "Traité de sociologie du travail" ». In *Georges Friedmann : Un sociologue dans le siècle, 1902-1977*, CNRS Sociologie, éd. Pierre Grémion. Paris: CNRS Éditions, 119-29. doi:10.4000/books.editions-cnrs.1666.

Piotet, Françoise. 2009. « La CGT, une anarchie (plus ou moins) organisée ? » *Politix* n° 85(1): 9-30. doi:10.3917/pox.085.0009.

Planche, Victor. 2025. « Groupes Facebook et réseau de manifestants. L'administration de Facebook comme mode d'organisation du mouvement des Gilets jaunes ». *Réseaux* 251(3): 223-63. doi:10.3917/res.251.0223.

Pochic, Sophie. 2018. « Féminisme de marché et égalité élitiste ? » ». In *Je travaille donc je suis. Perspectives féministes*, Recherches, éd. Margaret Maruani. Paris: La Découverte, 42-52.

Ponge, Rémy. 2021. « La santé au travail au secours de l'action syndicale ? Retour sur la « sanitarisation » d'un répertoire d'action militant ». *Politix* 135(3): 137-62. doi:10.3917/pox.135.0137.

Pontier, Monique. 2014. « Télétravail indépendant ou télétravail salarié : quelles modalités de contrôle et quel degré d'autonomie ». *La Revue des Sciences de Gestion* 265(1): 31-39. doi:10.3917/rsg.265.0031.

Quijoux, Maxime. 2017. « Les conflits du travail dans le monde aujourd'hui ». *Critique internationale* 74(1): 155-61. doi:10.3917/cii.074.0155.

Quijoux, Maxime. 2018. *Adieux au patronat*. Vulaines-sur-Seine: Éditions du Croquant.

Quijoux, Maxime, et Karel Yon. 2024. « Servir l'entreprise pour mieux défendre les salarié·es ? Les formes plurielles du syndicalisme d'entreprise dans une multinationale d'articles de sport ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 252(2): 48-69. doi:10.3917/arss.252.0048.

Rakotomalala, Laura Victoria, et Zephyr Vitali. 2025. « Entre Informalité et Salariat. Tensions et Inégalités Au Sein Des Mobilisations Collectives Du Secteur de La Livraison à Bruxelles ». *Inequalities* (2): 34-52. doi:10.30687/INQ/3035-0395/2025/02/002.

Rambach, Anne, et Marine Rambach. 2002. *Les intellos précaires*. Paris: Hachette Littératures.

Rea, Andrea, et Maryse Tripiet. 2008. « Immigration, travail et marché ». In *Sociologie de l'immigration*, Repères, La Découverte, 28-43. <https://shs.cairn.info/sociologie-de-l-immigration--9782707154736-page-28> (14 octobre 2025).

Reid, Alastair J. 2005. *United We Stand: A History of Britain's Trade Unions*. London: Penguin Books.

Reix, Fabien. 2012. « Les logiques d'action à l'œuvre dans l'acte d'entreprendre ». *RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise* 11(1): 37-52. doi:10.3917/rimhe.001.0037.

Retailleau, Bruno, et André Gattolin. 2023. *Jeux vidéo : une industrie culturelle innovante pour nos territoires*. Sénat. Commission des affaires économiques; Sénat. Commission de la culture, de l'éducation et de la communication. Rapport d'information. <https://www.senat.fr/rap/r12-852/r12-852.html>.

Rey, Frédéric. 2014. « La démocratie politique contre la démocratie sociale ? Analyse de la négociation sur la représentation des salariés de TPE ». *Négociations* 21(1): 35-49. doi:10.3917/neg.021.0035.

Ricciardi, Ferruccio. 2019. « Aux origines d'une sociologie critique du travail : opéraïsme et enquête militante en Italie (années 1950-1960) ». In *Les enquêtes ouvrières dans l'Europe contemporaine*, Recherches, éd. Éric Geerkens, Nicolas Hatzfeld, Isabelle Lespinet-Moret, et Xavier Vigna. La Découverte, 125-37. doi:10.3917/dec.geerk.2019.01.0125.

Richard, Gabriela T., et Kishonna L. Gray. 2018. « Gendered Play, Racialized Reality: Black Cyberfeminism, Inclusive Communities of Practice, and the Intersections of Learning, Socialization, and Resilience in Online Gaming ». *Frontiers: A Journal of Women Studies* 39(1): 112-48.

Rimbert, Pierre, et Sébastien Crespo. 2004. « Devenir syndicaliste ouvrier: « Journal » d'un délégué CGT de la métallurgie ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 155(5): 34. doi:10.3917/arss.155.0034.

Robineau, Colin. 2018. « S'engager corps et âme: Socialisations secondaires et modes de production du militant « autonome » ». *Agora débats/jeunesses* 80(3): 53-69. doi:10.3917/agora.080.0053.

Robineau, Colin. 2022. *Devenir révolutionnaire : sociologie de l'engagement autonome*. Paris: la Découverte.

Rocca, Marco. 2020. « Perspective internationale : les juges face aux plateformes. La liberté d'allumer l'app et celle d'éteindre le droit du travail ». In *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes ?*, éd. Auriane Lamine et Céline Wattecamps. Anthemis, 85-98.

Rosenblat, Alex. 2018. *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. Oakland, California: University of California press.

Rosenblat, Alex, et Stark Luke. 2016. « Uber's Drivers: Information Asymmetries and Control in Dynamic Work ». *International Journal of Communication* 10(27): 3758-84.

Rosenblat, Alex, et Luke Stark. 2016. « Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers ». *International Journal of Communication* 10(0): 3758-84.

Rosenman, Gabriel. 2024. « Enquêter en (ex-)syndicaliste ? Retour sur un positionnement d'enquête militant en terrain syndical ». In *Enquêter sur les relations professionnelles : Méthodes, outils et pratiques*, Sociétés, espaces, temps, éd. François Alfandari, Lina Cárdenas, Saphia Doumenc, Willy Gibard, Lucas Winiarski, et Anaïs Bonanno. Lyon: ENS Éditions, 157-74. doi:10.4000/books.enseditions.48277.

Rosenman, Gabriel, et Camille Noûs. 2020. « Les caisses de grève à l'épreuve de la grève interprofessionnelle ». *Mouvements* 103(3): 40-49. doi:10.3917/mouv.103.0040.

Ross, Andrew. 2004. *No-Collar. The Humane Workplace and Its Hidden Costs*. Paperback ed. with a new preface by the autor. Philadelphia, Pa: Temple Univ. Press.

Rouet, François. 2009. « La création dans l'industrie du jeu vidéo ». *Culture études* n°1(1): 1-16. doi:10.3917/cule.091.0001.

Rouxel, Pierre. 2020. « Convergences syndicales dans le capitalisme global. Les jeux d'échelles dans l'action de délégués d'entreprises multinationales en Argentine et en France ». *Revue internationale de politique comparée* 27(4): 99-124. doi:10.3917/ripc.274.0099.

Ruberg, Bo. 2022. « Trans Game Studies ». *JCMS: Journal of Cinema and Media Studies* 61(2): 200-205. doi:10.1353/cj.2022.0006.

Ruffino, Paolo, et Jamie Woodcock. 2021. « Game Workers and the Empire: Unionisation in the UK Video Game Industry ». *Games and Culture* 16(3): 317-28. doi:10.1177/1555412020947096.

Sabeel, Rahman, et Kathleen Thelen. 2019. « The Rise of the Platform Business Model and the Transformation of Twenty-First-Century Capitalism ». *Politics & Society* 47(2): 177-204.

Santana, Marco Aurélio, et Jorg Nowak. 2025. « Connected in the Struggle: Workers, Social Media and Mobilizations in Food Delivery and Road Transport in Brazil ». *Capital & Class*: 03098168251342950. doi:10.1177/03098168251342950.

Sarat, Austin, et Stuart A. Scheingold, éd. 1998. *Cause Lawyering: Political Commitments and Professional Responsibilities*. New York: Oxford University Press.

Saundry, Richard, Mark Stuart, et Valerie Antcliff. 2012. « Social Capital and Union Revitalization: A Study of Worker Networks in the UK Audio-Visual Industries ». *British Journal of Industrial Relations* 50(2): 263-86. doi:10.1111/j.1467-8543.2011.00850.x.

Sauviat, Catherine. 2019. « Le modèle d'affaires d'Uber: un avenir incertain ». *Chronique Internationale de l'IRES* 168(4): 51-71. doi:10.3917/chii.168.0051.

Sawicki, Frédéric. 2003. « Les temps de l'engagement. À propos de l'institutionnalisation d'une association de défense de l'environnement ». In *La politisation*, éd. Jacques Lagroye. Paris, Belin: Socio-histoires », 123-46.

Sawicki, Frédéric, et Johanna Siméant. 2009. « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français ». *Sociologie du travail* 51(1): 97-125. doi:10.4000/sdt.16032.

Schaupp, Simon. 2021. « Technopolitics from Below: A Framework for the Analysis of Digital Politics of Production ». *NanoEthics* 15(1): 71-86. doi:10.1007/s11569-021-00386-8.

Schein, Edgar H. 1965. *Organizational psychology*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.

Schiller, Daniel. 1999. *Digital Capitalism: Networking the Global Market System*. Cambridge, MA: The MIT Press. doi:10.7551/mitpress/2415.001.0001.

Scholz, Trebor. 2012. *Digital Labor: The Internet as Playground and Factory*. New York London: Routledge, Taylor & Francis group.

Schütz, Gabrielle, et Camille Noûs. 2021. « Pour une sociologie du télétravail ancrée dans les organisations ». *Sociologies pratiques* 2021/2(43): 1-12. doi:10.3917/sopr.043.0001.

Schwartz, Olivier. 1990. *Le Monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*. Paris: Presses Universitaires de France - PUF.

Schwenken, Helen. 2011. « Mobilisation des travailleuses domestiques migrantes : de la cuisine à l'Organisation internationale du travail ». *Cahiers du Genre* 2011/2(51): 113-33. doi:10.3917/cdge.051.0113.

Scott, James C., éd. 1990. *Domination and the Arts of Resistance. Hidden Transcripts*. New Haven: Yale University Press.

Segrestin, Denis. 1980. « Les communautés pertinentes de l'action collective: canevas pour l'étude des fondements sociaux des conflits du travail en France ». *Revue Française de Sociologie* 21(2): 171. doi:10.2307/3321107.

Segrestin, Denis. 1985. « Touraine Alain, Wieviorka Michel, Dubet François, Le mouvement ouvrier. » *Revue française de sociologie* 26(4): 731-36.

Senik, Claudia, éd. 2023. *Le travail à distance: défis, enjeux et limites*. Paris: Éditions la Découverte Fondation pour les sciences sociales.

Shaw, Adrienne. 2009. « Putting the Gay in Games: Cultural Production and GLBT Content in Video Games ». *Games and Culture* 4(3): 228-53. doi:10.1177/1555412009339729.

Shaw, Adrienne. 2014. *Gaming at the Edge. Sexuality and Gender at the Margins of Gamer Culture*. Minneapolis, MN London: University of Minnesota press.

Shaw, Adrienne. 2015. « Circles, Charmed and Magic: Queering Game Studies ». *QED: A Journal in GLBTQ Worldmaking* 2(2): 64-97. doi:10.14321/qed.2.2.0064.

Siblot, Yasmine. 2018. « Entretenir un rapport mobilisé à sa condition sociale en milieu populaire: Engagement syndical et sociabilité parmi des ouvrières de blanchisserie ». *Sociétés contemporaines* N° 109(1): 65-92. doi:10.3917/soco.109.0065.

Sidre, Colin. 2020. « Le contexte d'émergence d'une industrie du jeu vidéo en France (1975-1988): Logiques de production et modèles éditoriaux ». *Réseaux* 2020/6(224): 31-58. doi:10.3917/res.224.0031.

Siméant, Johanna. 1998. *La cause des sans-papiers*. Paris: Presses de Sciences Po.

Siméant-Germanos, Johanna. 2002. « Friches, hybrides et contrebandes : sur la circulation et la puissance militantes des discours savants ». In *Discours savants, discours militants : mélange des genres*, Logiques politiques, éd. Philippe Hamman, Jean-Matthieu Méon, et Benoît Verrier. Paris: L'Harmattan, 17-53.

Siméant-Germanos, Johanna. 2010. « La transnationalisation de l'action collective ». In *Penser les mouvements sociaux*, Recherches, éd. Éric Agrikoliansky, Isabelle Sommier, et Olivier Fillieule. La Découverte, 121-44. <https://shs.cairn.info/penser-les-mouvements-sociaux--9782707156570-page-121>.

Simon, Jean-Paul. 2012. « Un écosystème en évolution rapide. Analyse économique des jeux vidéo ». *Réseaux* n° 173-174(3): 19-51. doi:10.3917/res.173.0019.

Simonet, Maud. 2018. *Travail gratuit. La nouvelle exploitation ?* Paris: Textuel.

Simonet, Maud. 2022. « « Wages for ». Une approche féministe du salaire comme puissance subversive ». *Salariat* 1(1): 87-100. doi:10.3917/sala.001.0087.

Sinigaglia, Jérémy. 2007. « Le mouvement des intermittents du spectacle : entre précarité démobilisatrice et précaires mobilisateurs ». *Sociétés contemporaines* 2007/1(65): 27-53. doi:10.3917/soco.065.0027.

Sommier, Isabelle. 2001. *Les Nouveaux mouvements contestataires à l'heure de la mondialisation*. Paris: Flammarion.

Sommier, Isabelle. 2010. « Diffusion et circulation des mouvements sociaux ». In *Penser les mouvements sociaux. Conflits sociaux et contestations dans les sociétés contemporaines*, Recherches, éd. Éric Agrikoliansky, Isabelle Sommier, et Olivier Fillieule. La Découverte, 101-20. doi:10.3917/dec.filli.2010.01.0101.

Sommier, Isabelle. 2020. « Émotions ». In *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Références, éd. Olivier Fillieule, Lilian Mathieu, et Cécile Péchu. Paris: Presses de Sciences Po, 217-25.

Sommier, Isabelle, Olivier Fillieule, et Eric Agrikoliansky, éd. 2008. *Généalogie des mouvements altermondialistes en Europe: une perspective comparée*. Aix-en-Provence: Karthala; Institut d'études politiques.

Souillard, Natacha, Brigitte Sebbah, Lucie Loubère, Laurent Thiong-Kay, et Nikos Smyrniaios. 2020. « Les Gilets jaunes, étude d'un mouvement social au prisme de ses arènes médiatiques ». *Terminal* 127. doi:10.4000/terminal.5671.

Spire, Alexis. 2008. *Accueillir ou reconduire : enquête sur les guichets de l'immigration*. Paris: Raison d'agir éd.

Spire, Alexis. 2018. *Résistances à l'impôt, attachement à l'État. Enquête sur les contribuables français*. Paris: Éditions du Seuil.

Srnicek, Nick. 2018. *Capitalisme de plateforme : l'hégémonie de l'économie numérique*. Montréal (Québec): Lux éditeur.

Staab, Philipp. 2019. *Digitaler Kapitalismus: Markt und Herrschaft in der Ökonomie der Unknappheit*. Erste Auflage, Originalausgabe. Berlin: Suhrkamp.

Stoker, Laura, et M. Kent Jennings. 1995. « Life-Cycle Transitions and Political Participation: The Case of Marriage ». *American Political Science Review* 89(2): 421-33. doi:10.2307/2082435.

Supiot, Alain. 2001. « L'empire des lois ou les avatars d'une façon de penser ». *Revue interdisciplinaire d'études juridiques* 46(1): 1-37. doi:10.3917/riej.046.0001.

Supiot, Alain. 2015. *La gouvernance par les nombres*. Cours au Collège de France (2012-2014). Nantes : [Paris]: Fayard.

Supiot, Alain, éd. 2019. *Le travail au XXI^e siècle*. Ivry-sur-Seine: Les Éditions de l'Atelier.

Talpin, Julien. 2016. *Community organizing: de l'émeute à l'alliance des classes populaires aux États-Unis*. Paris: Raisons d'agir.

Tapia, Maite, Christian Ibsen, et Thomas A. Kochan. 2015. « Mapping the Frontier of Theory in Industrial Relations: The Contested Role of Worker Representation ». *Socio-Economic Review* 13(1): 157-84. doi:10.1093/ser/mwu036.

Tarrow, Sidney. 2000. « La contestation transnationale ». *Cultures & Conflits* (38-39). doi:10.4000/conflits.276.

Tassinari, Arianna, et Vincenzo Maccarrone. 2020. « Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK ». *Work, Employment and Society* 34(1): 35-54. doi:10.1177/0950017019862954.

Teke-Laurent, Nicole. 2025. « Travailler comme aide ménagère via une plateforme de services à domicile: La professionnalité en question ». *Travail et emploi* 177-178-179: 45-66. doi:10.4000/14b03.

Thiers-Vidal, Léo. 2002. « De la masculinité à l'anti-masculinisme : penser les rapports sociaux de sexe à partir d'une position sociale oppressive ». *Nouvelles Questions Féministes* 21(3): 71-83. doi:10.3917/nqf.213.0071.

Thomas, Adrien. 2016. « The Transnational Circulation of the “Organizing Model” and Its Reception in Germany and France » ». *European Journal of Industrial Relations* 22: 317-33. doi:10.1177/0959680116646209.

Thompson, Edward P. 2012. *La formation de la classe ouvrière anglaise*. Nouvelle éd. Paris: Le Seuil.

Thompson, Paul, et Frederick Harry Pitts. 2024. « Labour Process Theory and the Legacy of Operaismo. New Directions, Old Problems ». *Sociologia Del Lavoro* (167): 163-86. doi:10.3280/SL2023-167008.

Tilly, Charles. 1978. *From Mobilization to Revolution*. New York: Random house.

Tilly, Charles. 1995. « Contentious Repertoires in Great Britain, 1758-1834 ». In *Repertoires and Cycles of Collective Action*, éd. Traugott Mark et Durham. Duke University Press, 15-42.

Tilly, Charles. 2004. *Social Movements, 1768 - 2004*. Boulder: Paradigm.

Touraine, Alain. 1962. « Bilan de la sociologie du travail (à propos du Traité de Sociologie du Travail publié sous la direction de G. Friedmann et P. Naville avec le concours de J. R. Tréanton, 1961-1962. 2 vol.). » *Sociologie du travail* 4(3): 278-84. doi:10.3406/sotra.1962.1107.

Touraine, Alain. 1965. *Les travailleurs et les changements techniques*. Paris: OCDE.

Touraine, Alain. 1966. *La conscience ouvrière*. Paris: Éd. du Seuil.

Trémeau, Camille. 2017. « De jeunes salariés confrontés à l'(in)justice du travail : recours aux prud'hommes et effets socialisateurs de l'épreuve judiciaire ». *Politix* 118(2): 157-81. doi:10.3917/pox.118.0157.

Trémeau, Camille. 2019. « La distance de jeunes salariés vis-à-vis des « voies du collectif » ». *La Revue de l'Ires* n° 99(3): 63-89. doi:10.3917/rdli.099.0063.

Trousset, Guillaume. 2019. « De nouveaux horizons pour le syndicalisme : la CGT à la conquête de l'aéroport de Roissy-Charles-de-Gaulle (1974-1995) » éd. Sophie Bérout, Elyane Bressol, Jérôme Pélisse, et Michel Pigenet. *La CGT (1975-1995). Un syndicalisme à l'épreuve des crises*: 481-90.

Turner, Ralph H., et Lewis M. Killian. 1987. *Collective Behavior*. 3e edition. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.

Ubbiali, Georges. 1993. « Syndicalisme en crise, syndicalisme en mutation. Note critique ». *Politix* 1993/3(23): 84-101. doi:10.3406/polix.1993.1572.

Uhalde, Marc. 2008. « L'instrumentalisation de la sociologie en situation d'intervention : analyse critique d'une notion ordinaire ». *Sociologies pratiques* 16(1): 95-113. doi:10.3917/sopr.016.0095.

Vallas, Steven P. 2019. « Platform Capitalism: What's at Stake for Workers? » *New Labor Forum* 28(1): 48-59. doi:10.1177/1095796018817059.

Vandaele, Kurt. 2017. « Les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes. L'exemple des livreurs de repas ». *Chronique Internationale de l'IRES* 2017/4(160): 85-100. doi:10.3917/chii.160.0085.

Vandaele, Kurt. 2021. « Collective Resistance and Organizational Creativity amongst Europe's Platform Workers. A New Power in the Labour Movement? » In *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*, Political Science and Public Policy, éd. Julieta Heidar et Maarten Keune. Genève: Edward Elgar, 206-35.

Vandaele, Kurt, Agnieszka Piasna, et Jan Drahokoupil. 2019. « Unwilling Ignorance: Attitudes to Trade Unions among Deliveroo Riders in Belgium ». *ETUI Research Paper - Policy Brief* 2019/6. <https://www.etui.org/sites/default/files/Deliveroo%20riders%20trade%20unions%20Vandaele%20Piasna%20Drahokoupil%20Policy%20Brief%202019.06.pdf> (18 octobre 2025).

Vandaele, Kurt, Agnieszka Piasna, et Jan Drahokoupil. 2021. « Algorithm Breakers' Are Not a Different 'Species': Attitudes Towards Trade Unions of Deliveroo Riders in Belgium » ». *ETUI, The European Trade Union Institute*. <https://www.etui.org/publications/working-papers/algorithm-breakers-are-not-a-different-species-attitudes-towards-trade-unions-of-deliveroo-riders-in-belgium> (24 septembre 2024).

Vanderschelden, Mélanie. 2006. « Homogamie socioprofessionnelle et ressemblance en termes de niveau d'études : constat et évolution au fil des cohortes d'unions ». *Economie et statistique* (398-399): 33-58.

Vanson-Magalhães Da Silva, Elia. 2021. « Entreprises de course urbaine et uberisation ». *Thèse de doctorat*. Université de Lille (2018-2021). <https://theses.fr/2021LILUA007>.

Vercellone, Carlo. 2008. « La thèse du capitalisme cognitif : une mise en perspective historique et théorique ». In *Les nouveaux horizons du capitalisme. Pouvoir, valeur, temps*, éd. Gabriel Colletis et Bernard Paulré. Paris: Economica, 71-95.

Vicente, Matthieu. 2022. « Les droits collectifs des travailleurs de plateformes : étude sur le champ d'application personnel des droits collectifs dans le contexte des plateformes numériques ». *Thèse de doctorat*. Strasbourg. <https://theses.fr/2022STRAA006>.

Vicente, Michaël. 2015. « Les parcours des développeurs de logiciels libres : vecteur de diffusion d'une innovation sociale ». *Sociologies pratiques* 31(2): 55-64. doi:10.3917/sopr.031.0055.

Vigour, Cécile. 2005. *La comparaison dans les sciences sociales : pratiques et méthodes*. Paris: Découverte.

Virone, Carmelo. 2018. « Sergio Bologna : un engagement à la pointe du travail ». *smartbe.be*. <https://smartbe.be/fr/comprendre/publications/education-permanente/sergio-bologna-un-engagement-a-la-pointe-du-travail/> (10 octobre 2025).

Wagner, Anne Catherine. 2009. « La fabrique de syndicalistes « européens ». Une enquête sur les formations européennes de la CES ». *Politique européenne* 27(1): 105-27. doi:10.3917/poeu.027.0105.

Wagner, Anne-Catherine. 2004. « Syndicalistes européens: Les conditions sociales et institutionnelles de l'internationalisation des militants syndicaux ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 155(5): 12. doi:10.3917/arss.155.0012.

Walker, Edward T., et Christopher M. Rea. 2014. « The Political Mobilization of Firms and Industries ». *Annual Review of Sociology* 40(1): 281-304. doi:10.1146/annurev-soc-071913-043215.

Weber, Florence. 2001. « Settings, Interactions and Things: A Plea for Multi-Integrative Ethnography ». *Ethnography* 2(4): 475-99. doi:10.1177/146613801002004002.

Welzer-Lang, Daniel. 2002. « Virilité et virilisme dans les quartiers populaires en France ». *VEI enjeux* 128(1): 10-32. doi:10.3406/diver.2002.1289.

Wenger, Etienne. 2005. *La théorie des communautés de pratique*. Québec: Presses de l'Université Laval.

Weststar, Johanna. 2015. « Understanding video game developers as an occupational community† ». *Information, Communication & Society* 18(10): 1238-52. doi:10.1080/1369118X.2015.1036094.

Weststar, Johanna, et Marie-Josée Legault. 2015. *Developer Satisfaction Survey 2014. Employment Report*. International Game Developers Association. Rapport de recherche. <http://www.igda.org/news/232140/DSS-2014---Employment-Report-Now-Available.htm> (9 octobre 2025).

Weststar, Johanna, et Marie-Josée Legault. 2017. « Why Might a Videogame Developer Join a Union? » *Labor Studies Journal* 42(4): 295-321. doi:10.1177/0160449X17731878.

Whitson, Jennifer R. 2018. « Voodoo Software and Boundary Objects in Game Development: How Developers Collaborate and Conflict with Game Engines and Art Tools ». *New Media & Society* 20(7): 2315-32. doi:10.1177/1461444817715020.

Willemez, Laurent. 2009. « Des mondes ordonnés ? Professionnels du droit et militants dans la diffusion de la raison juridique ». *Thèse de doctorat*. Univ. Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines. <https://shs.hal.science/tel-01216844>.

Willems, Martin. 2019. « Le virage numérique rend-il le syndicalisme obsolète ? : Expérience syndicale avec les coursiers de Deliveroo ». *La Revue Nouvelle* 2(2): 60-66. doi:10.3917/rn.192.0060.

Winiarski, Lucas. 2023. « A contresens dans la CGT ? : Le déploiement entravé des comités CGT de privés d'emploi et précaires à l'échelle locale et confédérale ». *Thèse de doctorat*. Lyon 2. <https://theses.fr/2023LYO20005>.

Wood, Alex J, et Vili Lehdonvirta. 2021. « Antagonism beyond Employment: How the 'Subordinated Agency' of Labour Platforms Generates Conflict in the Remote Gig Economy ». *Socio-Economic Review* 19(4): 1369-96. doi:10.1093/ser/mwab016.

Wood, Alex J., Vili Lehdonvirta, et Mark Graham. 2018. « Workers of the Internet Unite? Online *Free-lancer* Organisation among Remote Gig Economy Workers in Six Asian and African Countries ». *New Technology, Work and Employment* 33(2): 95-112. doi:10.1111/ntwe.12112.

Wood, Alex, et Vili Lehdonvirta. 2019. « Platform Labour and Structured Antagonism: Understanding the Origins of Protest in the Gig Economy ». doi:10.2139/ssrn.3357804.

Woodcock, J. 2014. « The Workers' Inquiry from Trotskyism to Operaismo: A Political Methodology for Investigating the Workplace ». *Ephemera: Theory and Politics in Organization* 14(3): 493-513.

Woodcock, Jamie. 2016. « The Work of Play: Marx and the Video Games Industry in the United Kingdom ». *Journal of Gaming & Virtual Worlds* 8(2): 131-43. doi:10.1386/jgvw.8.2.131_1.

Woodcock, Jamie. 2020a. « How to Beat the Boss: Game Workers Unite in Britain ». *Capital & Class* 44(4): 523-29. doi:10.1177/0309816820906349.

Woodcock, Jamie. 2020b. « Organizing in the Game Industry: The Story of Game Workers Unite U.K. » *New Labor Forum* 29(1): 50-57. doi:10.1177/1095796019893315.

Woodcock, Jamie. 2020c. « The Algorithmic Panopticon at Deliveroo: Measurement, Precarity, and the Illusion of Control ». *Ephemera* 20(3). <https://ephemerajournal.org/sites/default/files/2022-01/20-3Woodcock.pdf>.

Woodcock, Jamie. 2021. *The Fight Against Platform Capitalism: An Inquiry into the Global Struggles of the Gig Economy*. London: University of Westminster Press. doi:10.16997/book51.

Wright, Steve. 2022. *À l'assaut du ciel: histoire critique de l'opéraïsme*. Nouvelle édition augmentée. Paris: Entremonde.

Yon, Karel. 2009. « Quand le syndicalisme s'éprouve hors du lieu de travail: La production du sens confédéral à Force ouvrière ». *Politix* 85(1): 57-79. doi:10.3917/pox.085.0057.

Yon, Karel. 2012. « Représentation du travail et représentativité syndicale aux marges du salariat: le cas de la distribution directe ». *Travail et emploi* (131): 103-18. doi:10.4000/travailemploi.5783.

Yon, Karel. 2015. « FO en congrès: un observatoire de « l'indépendance syndicale »? Entre valorisation du pluralisme et sélectivité des engagements ». *Socio-logos* (11). doi:10.4000/socio-logos.3091.

Yon, Karel. 2018a. « Des jeunes diplômés en lutte contre les multinationales. Le ReAct, une expérience "parasyndicale" unique en France ». In *Jeunes et mouvement syndical: trajectoires d'engagement et stratégies organisationnelles. Rapport d'enquête pour l'Agence d'objectif IRES/CGT*, 235-63.

Yon, Karel. 2018b. « Refondation des institutions du travail : où vont les syndicats ? » *Contretemps*. <https://www.contretemps.eu/institutions-travail-syndicats-france/> (5 octobre 2025).

Yon, Karel. 2022. « Le salaire de l'opéraïsme. Première partie (années 1960) : qu'y a-t-il de politique dans le « salaire politique » ? » *Salariat*. <https://shs.hal.science/halshs-03922479> (6 octobre 2025).

Yon, Karel. 2023. *Le syndicalisme est politique. Questions stratégiques pour un renouveau syndical*. Paris: la Dispute.

Yon, Karel. 2025. « Les résistances syndicales au community organizing : Entre rejet de la professionnalisation et déni du travail militant reproductif ». *Sociétés contemporaines* 133(1): 125-56. doi:10.3917/soco.133.0125.

Yon, Karel, et Sophie Bérout. 2013. « Réforme de la représentativité, pouvoir syndical & répression. Quelques éléments de réflexion ». *Agone* 50(1): 159-73. doi:10.3917/agone.050.0159.

Zabban, Vinciane, Hovig Ter Minassian, et Camille Noûs. 2020a. « Le bonheur est dans l'indé ? : Trajectoires professionnelles des créatrices et créateurs de jeux vidéo ». *Réseaux* N° 224(6): 111-41. doi:10.3917/res.224.0111.

Zabban, Vinciane, Hovig Ter Minassian, et Camille Noûs. 2020b. « Les mondes de production du jeu vidéo: Logiques amateurs, artisanales et industrielles ». *Réseaux* 224(6): 9-29. doi:10.3917/res.224.0009.

Zald, Mayer N., et John D. McCarthy. 1987. *Social Movements in an Organizational Society. Collected Essays*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.

Zalzett, Lily, et Stella Fihn. 2022. *Te plains pas, c'est pas l'usine: l'exploitation en milieu associatif*. 2e éd. Marseille: Niet ! éditions.

Zanten, Agnès van. 2010. « Choix de l'école et inégalités scolaires: Le rôle des ressources culturelles et économiques des parents ». *Agora débats/jeunesses* 56(3): 35-47. doi:10.3917/agora.056.0035.

Zarka, Samuel. 2023. « Quand les plateformes s'invitent dans l'audiovisuel français: Une redéfinition des modalités auctoriales et productives ». *Revue Française de Socio-Économie* n° 30(1): 245-63. doi:10.3917/rfse.030.0245.

Textes de loi et sources juridiques

Article L1223-8 - Création Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 30. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035639131 (18 octobre 2025).

Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL. 2017. (Cour de justice).

Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi. Arrêté du 10 septembre 2024 portant nomination au conseil d'administration de l'établissement public Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi.

Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE). 2021. « Communiqué de presse: : nomination du président du Conseil d'administration et du Directeur général ». <https://travail-emploi.gouv.fr/autorite-des-relations-sociales-des-plateformes-demploi-arpe-nomination-du-president-du-conseil-dadministration-et-du-directeur-general> (18 octobre 2025).

Convention collective nationale des taxis du 11 septembre 2001. https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000021125058 (18 octobre 2025).

Cour de cassation, civile, Chambre civile 2, 8 octobre 2020, 18-25.021, Publié au bulletin. 2020. Publié au bulletin (Cour de cassation).

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin. 2020a. Publié au bulletin (Cour de cassation).

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin. 2020b. Publié au bulletin (Cour de cassation).

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079, Publié au bulletin. 2018a. Publié au bulletin (Cour de cassation).

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079, Publié au bulletin. 2018b. Publié au bulletin (Cour de cassation).

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079, Publié au bulletin. 2018c. Publié au bulletin (Cour de cassation).

Décision du 28 août 2023 relative à l'homologation de l'accord du 20 avril 2023 instaurant une garantie minimale de revenus pour les livreurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048007349> (18 octobre 2025).

Décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019 - Loi d'orientation des mobilités. (Conseil Constitutionnel).

Décision Tribunal judiciaire de Paris : Elections professionnelles. 2024. (Cour de cassation - Tribunal judiciaire de Paris).

« Décret n° 2022-650 du 25 avril 2022 relatif à la protection et à la formation des représentants des travailleurs indépendants ayant recours aux plateformes pour leur activité ainsi qu'à l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi - Légifrance ». <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045653494> (18 octobre 2025).

Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail *via* une plateforme (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE). <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

LOI n° 2009-888 du 22 juillet 2009 de développement et de modernisation des services touristiques (1). 2009. 2009-888 <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020893055> (17 octobre 2025).

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1). 2016. 2016-1088 <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213> (18 octobre 2025).

LOI n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social. 2018. 2018-217 <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000036755446> (10 juin 2025).

LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (1). 2018. 2018-771 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660> (18 octobre 2025).

LOI n° 2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration (1). 2024. 2024-42 <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049040245> (18 octobre 2025).

Ministère du Travail et des Solidarités. 2021. « Les résultats de l'élection syndicale TPE 2021 | Travail-emploi.gouv.fr | ». <https://travail-emploi.gouv.fr/les-resultats-de-lelection-syndicale-tpe-2021> (18 octobre 2025).

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

« Ordonnance n° 2022-492 du 6 avril 2022 renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, portant organisation du dialogue social de secteur et complétant les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi - Légifrance ». <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000045522912> (18 octobre 2025a).

« Ordonnance n° 2022-492 du 6 avril 2022 renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, portant organisation du dialogue social de secteur et complétant les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi - Légifrance ». <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000045523720/2022-04-08> (18 octobre 2025b).

Procédure pénale contre Uber France SAS. 2018. (Cour de justice).

« Question écrite n° 1366 - Conditions de travail dans le secteur du jeu vidéo ». 2024. <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/questions/QANR5L17QE1366> (18 octobre 2025).

« Question écrite n° 6124 - Grèves à répétition dans l'industrie du jeu vidéo ». <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/questions/QANR5L15QE6124> (18 octobre 2025).

« Question écrite n° 11211 - Conditions de travail des travailleurs des plateformes de livraisons ubérisées ». 2018. <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/questions/QANR5L15QE11211> (18 octobre 2025).

Savoldelli, Pascal. Proposition de résolution tendant à l'application en droit français de la directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs des plateformes numériques. <https://www.senat.fr/leg/ppr23-548.html> (18 octobre 2025).

Savoldelli, Pascal, Fabien Gay, Cathy Apourceau-Poly, Laurence Cohen, et Michelle Gréaume. Code du travail *Proposition de loi : Statut des travailleurs des plateformes numériques*. <https://www.senat.fr/leg/ppl18-717.html> (18 octobre 2025).

« Secteur du jeu vidéo - Audition des syndicats ». https://videos.senat.fr/video.3025544_634661aab4c9a.secteur-du-jeu-video---audition-des-syndicats (18 octobre 2025).

Rapports d'activités et communiqués

« About the GWC ». *Game Workers Coalition*. <https://gameworkerscoalition.org/en/> (12 août 2024).

« Après le fiasco d'élections professionnelles au rabais, il faut maintenant avancer pour les pleins droits des travailleur-euses des plateformes ». 2022. *CNT-SO*. <https://cnt-so.org/apres-le-fiasco-delections-professionnelles-au-rabais-il-faut-maintenant-avancer-pour-les-pleins-droits-des-travailleur-euses-des-plateformes/> (23 avril 2025).

« C'est quoi un syndicat ? » 2023. *STJV*. <https://www.stjv.fr/2023/01/cest-quoi-un-syndicat/> (8 juin 2025).

C&S, FD SUD. 2022. « Travailleurs/euses des plateformes : une élection catastrophique ». *SUD Commerce et Services*. <https://www.sudcommercesetservices.org/post/travailleurs-euses-des-plateformes-une-election-catastrophique> (13 mai 2025).

« État de l'industrie du jeu vidéo : le patronat toujours sans réponses, même face à l'Assemblée Nationale ». 2025. *STJV*. <https://www.stjv.fr/2025/04/Etat-de-lindustrie-du-jeu-video-le-patronat-toujours-sans-reponses-meme-face-a-lassemblee-nationale/> (8 juin 2025).

« Frequently Asked Questions - IWGB Game Workers ». 2021. <https://www.gwu-uk.org/frequently-asked-questions/#what-do-i-get> (14 mars 2021).

« L'Assemblée Nationale crée un groupe d'études sur le jeu vidéo ». 2018. *STJV*. <https://www.stjv.fr/2018/02/lassemblee-nationale-cree-un-groupe-detudes-sur-le-jeu-video/> (8 juin 2025).

« Le Groupe Orange Signe Un Accord Mondial Novateur Qui Fait Progresser l'égalité Entre Les Femmes et Les Hommes, En Offrant Des Protections Contre La Discrimination Pour Ses 149.000 Salariés ». 2019. *UNI Global Union*. <https://uniglobalunion.org/news/le-groupe-orange-signe-un-accord-mondial-novateur-qui-fait-progresser-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-en-offrant-des-protections-contre-la-discrimination-pour-ses-149-000-salaries/> (12 août 2024).

Le Peuple - Document d'orientation 51e Congrès. 2016. Montreuil: CGT. Rapport d'activité. https://www.cgt.fr/sites/default/files/2018-08/document-d_orientation-51econgres.pdf.

Le Peuple - Document d'orientation 52e Congrès. 2019. Montreuil: CGT. Rapport d'activité. <https://www.cgt.fr/sites/default/files/2019-09/doc%20d%27orientation.pdf>.

Les livreurs des plateformes numériques, un angle mort du projet de loi immigration. Plaidoyer à l'attention des parlementaires. s.d. Coopcycle - CNT Solidarité Ouvrière- Collectif des Livreurs Autonomes de Plateformes - SUD Commerces et Services - Délégation Aquitaine Médecins du Monde.

« Les manifestations et les grèves mondiales “Make Amazon Pay” visent les pratiques anti-travailleurs et anti-démocratiques d'Amazon. » 2022. *UNI Global Union*. <https://uniglobalunion.org/fr/news/map24/> (12 août 2024).

« Livreur.euse.s indépendant.e.s La plateformisation du « dialogue social » ». 2019. *CGT*. <https://www.cgt.fr/comm-de-presse/livreureuses-independantes-la-plateformisation-du-dialogue-social> (13 mai 2025).

« Maison des coursier·es ». s.d. *CoopCycle - Legacy*. <https://legacy.coopcycle.org/fr/maison-coursieres/> (14 février 2025).

« Protégeons-nous nous-même : appel à la grève dans le jeu vidéo du 10 Novembre au 1er Décembre 2020 ». 2020. *STJV*. <https://www.stjv.fr/2020/11/protégeons-nous-nous-meme-appel-a-la-greve-dans-le-jeu-video-du-10-novembre-au-1er-decembre-2020/> (8 juin 2025).

« Rapport de l'ANSES sur les livreur·euses de plateformes : la CGT exige une législation protectrice et ambitieuse pour ces travailleur·euses ! » 2025. *CGT - Communiqué de presse*. <https://www.cgt.fr/comm-de-presse/rapport-de-lanses-sur-les-livreureuses-de-plateformes-la-cgt-exige-une-legislation-protectrice-et> (13 mai 2025).

« Retour sur la grève Ubisoft France du 27 janvier 2023 ». 2023. *STJV*. <https://www.stjv.fr/2023/02/retour-sur-la-greve-ubisoft-france-du-27-janvier-2023/> (8 juin 2025).

Syndicat des travailleuses du jeu vidéo (STJV). 2023. « Baromètre 2022 – Les travailleur·ses du jeu vidéo en chiffres ». <https://www.stjv.fr/2023/09/barometre-2022-les-travailleuses-du-jeu-video-en-chiffres/> (12 juin 2025).

Syndicat national du jeu vidéo (SNJV) et Idate DigiWorld. 2016. « Baromètre du jeu vidéo en France 2016 ». https://afjv.link/file_server/afjv_download/2016/Barometre_Annuel_du_Jeu_Video_2016.pdf.

« Video Game Workers Launch Industry-Wide Union with Communications Workers of America | ». 2025. *Communications Workers of America*. <https://cwa-union.org/news/releases/video-game-workers-launch-industry-wide-union-communications-workers-america> (14 décembre 2024).

Annexes

Annexe 1 : Table des encadrés

Encadré 1. Une chercheuse « sans sympathie » ? Retour sur un positionnement et un rapport au terrain distancié	73
Encadré 2. Ordre du jour de l'Assemblée générale du STJV du 11 juin 2023	82
Encadré 3. Chaîne de valeur du jeu vidéo.....	111
Encadré 4. Code du travail, Titre IV: travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électroniques (Articles L7341-1 à L7345-6)	144
Encadré 5. Fabrice, l'ovni, l'entrepreneur et l'indépendant : histoire d'un entrepreneur de cause	325
Encadré 6. L' « affaire des retraités » : mécompréhensions entre l'UD CGT Gironde et le SCVG	381
Encadré 7. Revendications du STJV pour les personnes LGBTQIA+	439
Encadré 8. Déclaration internationale des coursiers - 26 octobre 2018, Bruxelles.....	491
Encadré 9. Jurisprudences concernant la requalification du lien de subordination des travailleur.ses des plateformes : des décisions multiniveaux contradictoires.....	505
Encadré 10. Les protagonistes du procès pénal de Deliveroo.....	510
Encadré 11. Ordonnance du 21 avril 2021 : mise en place de l'ARPE et dialogue social entre travailleurs et plateformes	589
Encadré 12. Profils-type d'électeurs au scrutin de l'ARPE : une abstention dans le jeu ?	601
Encadré 13. Un syndicat en ascension : le déploiement de la CFDT dans le secteur de la livraison	605

Annexe 2 : Table des figures

Figure 1. Adapté du rapport "The Social Protection of Workers in the Platform Economy." Brussels: European Parliament, Policy Department A: Economic and Scientific Policy. November 2017 (Vallas, 2018).....	23
Figure 2. Grèves et conflits juridiques dans le jeu vidéo (gauche) et grèves chez les livreurs à vélo (droite).....	61
Figure 3. Tableau résumé des entretiens.....	64
Figure 4. Tableau résumé des observations	68
Figure 5. Synthèse du CNC « Étude sur l'industrie du jeu vidéo en France. Tissu économique et compétitivité ».....	112
Figure 6. Graphique issu de la rubrique « Our marketplace » du site britannique de Deliveroo..	131
Figure 7. Schéma sur les effets de réseau (modèle marketing Flywheel) dans la livraison.....	133
Figure 8. Référentiel des métiers du jeu vidéo, 4ème édition 2024, SNJV	180
Figure 9. Capture d'écran d'une conversation WhatsApp nommée « Infos Livreurs -CGT » créé en décembre 2023	257
Figure 10. Extrait de discussion dans le groupe Whatsapp « Infos Livreurs - CGT » le 13 mars 2025 à la suite d'un appel à rassemblement le 18 mars 2025 lancé par Union indépendants (CFDT).	371
Figure 11. Extrait de discussion dans le groupe Whatsapp « Infos Livreurs - CGT ».....	372
Figure 12. Schéma organisationnel du STJV fourni par un.e adhérent.e.....	390
Figure 13. Tract commun CLAP-CGT-SUD, juillet 2017.....	399
Figure 14. Image tirée d'un post Facebook du CLAP le 29 juin 2021	408
Figure 15. Paris, mardi 24 septembre 2019. Des livreurs à vélo ont pris place dans la manifestation contre la réforme des retraites aux côtés de la CGT. Louise Meresse/SIPA Source : L'Humanité. ...	417
Figure 16. Communiqué de presse confédéral suite à la régularisation des livreurs de Frichti à Paris, le 4 juillet 2020. Copyright Cgt tous droits réservés	425
Figure 17. Tract de la CGT de la Livraison à deux roues de Lyon appelant à une réunion publique spécifiquement adressée aux travailleurs sans-papiers le 15 mai 2021, rédigé en français, anglais et arabe. Copyright Cgt tous droits réservés.....	427
Figure 18. Tract publié sur la page Facebook CGT Livraison 2 Roues Lyon, le 16 juin 2021. Copyright Cgt tous droits réservés.	432
Figure 19. Piquet de grève devant le siège d'Ubisoft à Saint-Mandé le 15 octobre 2024. On reconnaît le drapeau LGBT avec le logo du STJV à droite. Crédit photo : Dimitar Dilkoff pour l'AFP.	437
Figure 20. Capture d'écran du compte Mastodon du STJV, réalisée le 13/06/2025.	438

Figure 21. Article publié le 30/05/2025 sur le site du STJV intitulé «LGBTQIA+ : Fier·es, déter' et à bout de nerfs » à l'occasion du mois des fiertés.	438
Figure 22. La brochure distribuée par les membres de l'UVW-CWA à la GDC de 2025.....	478
Figure 23. Communiqué sur X du Game Workers Unite le 22 mars 2020.....	482
Figure 24. Programme de l'Assemblée européenne des coursiers, Bruxelles, 25 et 26 octobre 2018	488
Figure 25. Document interne du ReAct en amont du Global Labour Institute de 2019 intitulé « Exercice matching complété » (archive personnelle).....	490
Figure 26. Tweets datant du 14 et du 15 octobre 2019, celui de gauche par Anthony sur son compte partageant la réponse de la direction de Deliveroo à sa demande d'entrevue le lendemain ; à droite sur le compte de la campagne contre les hausses de tarifs chez Deliveroo.....	496
Figure 27. Le collectif Pédale et tais-toi (PETT) à la Fête de l'Humanité en septembre 2018. ...	519
Figure 28. Manifestation devant les locaux de Deliveroo à Paris, rue des Petites écuries, le 15 octobre 2019 à l'appel du CLAP. La direction n'a pas reçu les manifestants. Crédit photo : Marion Beauvalet	565
Figure 29. Capture d'écran du compte X du CLAP du 16 mars 2022, pendant les auditions du procès Deliveroo.....	569
Figure 30. Communiqué de presse suite à l'accord pré-électorale co-signé par la fédération CGT des transports et le syndicat CGT Just Eat. Copyright Cgt tous droits réservés.	579
Figure 31. Résultat du scrutin de l'ARPE de 2022	595
Figure 32. Communiqué du syndicat CGT des livreurs à deux roues de Lyon annonçant leur entrée dans la campagne électorale de l'ARPE, 09/05/2022. Copyright Cgt tous droits réservés.	596
Figure 33. Communiqué de presse confédéral de la CGT dénonçant les ordonnances instaurant l'ARPE, le 31/03/2021. Copyright Cgt tous droits réservés.....	598
Figure 34. Résultats du scrutin de 2024.....	604
Figure 35. Compte-rendu par la CGT Livreurs de la 3ème réunion de négociation à l'ARPE, le 03/01/2023. Copyright Cgt tous droits réservés.	609
Figure 36. Communiqué de presse intersyndical dénonçant l'accord sur la tarification minimum horaire négocié à l'ARPE , le 28/04/2023.....	610
Figure 37. Communiqué intersyndical suite aux négociations avec l'API, le 10/01/2024.	611
Figure 38. Groupe WhatsApp « Livreurs CGT » créé à l'occasion de la grève de décembre 2023. Arnaud demande à Yann comment s'est déroulée la réunion avec l'API. Yann renvoie au questionnaire (photo 2)	612
Figure 39. Groupe WhatsApp « Livreurs CGT » créé à l'occasion de la grève de décembre 2023. Amine enjoint les autres livreurs à voter pour la CGT aux secondes élections de l'ARPE de 2024 ..	613

Annexe 3 : Tableau des enquêtés

Nom (âge lors du premier entretien)	Ville	Profession des parents	Niveau de diplôme	Trajectoire professionnelle	Affiliation syndicale	Autres engagements politiques ou associatifs	Date(s) d'entretien(s)
Yann (26)	Lyon	Mère : Représentante, temps partiel pour élever son fils puis AVS et vendeuse en magasin les 10 années avant sa retraite	Master 2 en science politique spécialité « Syndicalisme et représentation professionnelle »	Job étudiant Deliveroo/ Uber Eats Temps plein chez Deliveroo Mi-temps salarié à la CGT au développement syndical CDI de livreur 40h chez Just Eat Livreur salarié chez Urbit Aujourd'hui agent des Transports en Communs de Lyon	Fondateur du syndicat CGT des Livreurs à deux roues de Lyon Ancien chargé de mission chargé du développement syndical de la Coordination Nationale des Livreurs (2019-2020) Secrétaire fédéral de la Fédération des transports Secrétaire du Syndicat de la livraison à deux roues de Lyon Membre de la CE de l'UD du Rhône Secrétaire de son syndicat des TCL,	Membre des Jeunes Communistes de Lyon	12/04/2020 (téléphone) 11/11/2020 29/03/2025
Samuel (25)	Lille	Père : éducateur spécialisé dans un collège Mère : infirmière scolaire	Licence d'histoire	Intérim en bâtiment d'un mois et jobs saisonniers en mairie en parallèle de ses études. Coursier depuis 2015 chez Take Eat Easy puis Foodora et Deliveroo. En parallèle : salarié chez Gobee Bike puis quelques courses chez Coursiers de Flandres.	Non mais participation distante à plusieurs grèves	Procédures judiciaires contre Take Eat Easy et témoin au procès Deliveroo	21/12/2017, café à Lille, 01/09/2019 à son domicile, 3/12/2020, appel, 22/09/2021 café à Lille

Arnaud (30)	Bordeaux	Parents enseignants	Master 2 Humanitaire	Travail non déclaré pendant les études, principalement l'été (plonge, serveur, centre d'appel, livraisons de pizza à scooter, pique-niques à vélo ou en triporteur). Temps plein chez Deliveroo de 2016 à 2017 Intérim à la Poste. Fondateur et salarié de Coursiers bordelais.	Fondateur et secrétaire général du syndicat CGT des livreurs à vélo de Gironde Ancien chargé de mission chargé du développement syndical de la Coordination Nationale des Livreurs (2019-2020)	Bénévole chez Médecins du monde	11/04/2019, café à Bordeaux 21/10/2021, visioconférence
Lyes (30)	Lille	Père : ingénieur en chaîne de montage Mère : secrétaire de direction (à Oran)	Licence Gestion internationale et logistique, Master marketing <i>business to business</i> à l'IAE	Job étudiant chez Monoprix et Chronodrive Livreur pendant ses études chez Uber Eats Premier emploi comme chef produit <i>advanced solution</i> chez un grossiste informatique, puis incubé chez Euratech pour le développement d'une application de coachs de sport. Livreur à temps plein chez Uber Eats Prestataire pour des restaurants et pour Coursiers de Flandres	Non	Non	23/10/2021, café à Lille
Sam	Bordeaux	Mère : guichetière chez <i>La Poste</i> . Père : sapeur-pompier professionnel puis conducteur de camions	Master d'ingénieur	Ancien ingénieur au ministère des Armées. 80% pour livrer chez Take Eat Easy, Foodora, Deliveroo. Actuellement à temps plein chez Coursiers Bordelais en disponibilité de la fonction publique	Encarté dans la fonction publique (ne se rappelle plus du nom du syndicat). Proche du SCVG mais pas encarté	Coursiers Bordelais	26/10/2021 (visio)
Fabien (33)	Lille	Mère : auxiliaire de santé pour	Licence de chimie	Monteur de vélos chez Decathlon	Non mais meneur d'une grève à l'hiver 2018	Non	26/10/2021, à son domicile

		animaux. Pas de père.		Livreur pour Deliveroo et indépendant			
Ayoub (28)	Lille	Mère : femme au foyer Père : professeur d'éducation physique au lycée et entraîneur de handball.	Master 1 en management entrepreneurial	Livreur depuis 2015, chez Take Eat Easy en parallèle de ses études, puis Deliveroo, Stuart. Fondateur de Coursiers de Flandres. Lauréat du concours Pépites de France étudiant entrepreneur. Salarié de la SAS.	Non	Non	29/10/2021, visio
Baptiste (25)	Lyon	Père : professeur des universités en droit Mère : au foyer	Deux premières années d'études dramatiques au Conservatoire. Apprentissage en électricité.	Arrêt des études puis livreur de septembre 2019 à février 2020 chez Uber Eats. Apprenti électricien. Acteur de cinéma. Aujourd'hui intermittent du spectacle en théâtre.	Ancien membre de la CGT livraison à deux roues.	Encadrant de camps scouts Fondateur d'un collectif d'intermittents (Fédération du théâtre vivant). Envisage de se syndiquer en tant qu'intermittent	21/11/2022, café à Lyon
Léo (25)	Lyon	Père : cadre dans l'industrie Mère : employée en assurances	Licence de science politique	Boulots d'étés : nettoyage dans zone industrielle. Arrêt des études lié à la pandémie, livreur chez Just Eat. A démissionné en janvier à cause du peu de vacances, en interim, travaille chez Stuart, fait de l'événementiel et compte reprendre des études.	Ancien membre de la CGT livraison à deux roues (1 an et demi)	Ancien membre de la JC Rhône, membre d'un collectif maoïste (Union Communiste de Lyon)	21/11/2022, café à Lyon
Pierre (30)	Bordeaux	Non renseigné	CAP coiffure	Coiffeur ; cuisine ; manutention.	Ancien membre de la CGT livreurs, environ 1 an.	Coursiers bordelais	12/07/2022, au local de Coursiers bordelais
Abdoulaye (23)	Paris	Non renseigné	Non renseigné	Ancien travailleur dans une mine, immigré en France et livreur depuis 2018. Actuellement livreurs chez Gorillas et	Elu CSE chez Gorillas pour la CGT Livreurs	Ancien du mouvement des Frichti, apprécie Fabrice du CLAP	22/09/2022, parc à Paris

				toujours sans-papiers			
Ibrahim (26)	Paris	Non renseigné	Non renseigné	Ancien topographe en Côte d'Ivoire, déménageur en France puis livreur chez Stuart, puis Uber et Deliveroo	Non	Délégué du mouvement des livreurs déconnectés de Uber Eats	07/11/2022, café à Paris
Grégory (33)	Bordeaux	Mère : auxiliaire de vie en maison de retraite puis postière Père : éboueur Beau-père : facteur	Master MEEF d'histoire	Intérim durant les études, éboueur pendant les vacances, livreur de plateformes principalement avec Deliveroo puis Frichti, puis salarié de Coursiers bordelais	Nouveau secrétaire de la CGT Livreurs à Bordeaux au moment de l'entretien	Coursiers Bordelais	12/07/2022, local des Coursiers bordelais
Fabrice (50)	Paris	Mère : restauratrice Beau-père : cuisinier.	CAP d'imprimeur	Marquage signalétique et découpe assistée par ordinateur, entreprise d'expositions, chômage, BAFA et animateur périscolaire dans l'éducation populaire. Puis livreur chez Tok tok tok, Deliveroo jusqu'en 2016 puis salarié d'Olvo. Aujourd'hui employé administratif en mairie.	Membre fondateur du CLAP	Encarté à la CGT jusqu'en 2020, peut-être à Sud commerces et services. Proche de la France Insoumise	13/03/2019, café à Paris
Oscar (25)	Paris	Père commercial dans un laboratoire de photos (cadre) Mère en arrêt maladie jusqu'à la retraite depuis trois ans ; avant technicienne de laboratoire et secrétaire administrative à l'hôpital	Master 1 d'Histoire, master 2 Métiers du livre	Jobs d'été : stérilisation à l'hôpital. Deux ans de livraison pendant ses études chez Foodora et Deliveroo et en temps plein l'été. Aujourd'hui bibliothécaire à l'Université.	Membre fondateur du CLAP	Membre du groupe Agitations, blog « La rue est notre usine »	19/03/2019, café à Paris
Edouard (32)	Paris	Père : directeur financier Mère : journaliste d'entreprise	Master 2 en relations européennes et lobbying	Chargé d'affaires publiques, livreur à temps plein chez Deliveroo en	Membre fondateur du CLAP	Non	08/04/2019, café à Paris

		puis mère au foyer		cumul du chômage, chargé de marketing digital dans uen start-up en parallèle, salarié dans une banque puis assistant parlementaire d'un sénateur communiste. Depuis septembre 2022 consultant en recrutement			
Fernand (23)	Paris	Viennent d'Haïti, ont arrêté tôt leurs études. Père : chef de quai dans une entreprise de transport de marchandises. Mère : fonctionnaire dans un lycée, cantinière	Licence de droit	Interim, boîte de recrutement, Mc Donalds en cumul avec l'activité de coursier chez Stuart et Uber Eat et de ses études. Devenu	Membre du CLAP	Non	04/04/2019
Eliot (21)	Paris	Beau-père : standardiste de nuit dans une mairie Mère : enseignante d'EPS en lycée Père : professeur d'anthropologie à l'université	Licence d'anthropologie	Baby-sitting, actuellement caissier après avoir cessé l'activité de coursier (blessure). Livreur chez Deliveroo de 2016 à 2017 pendant ses études. S'apprêtait à préparer une formation pour devenir cheminot.	Membre fondateur du CLAP	Militant au NPA	08/04/2019, local syndical à l'Université Paris Nanterre
Christopher (25)	Paris	Père : BIATSS au lycée Mère : administratif pour la mairie de la ville. Pas le baccalauréat.	DUT info-com à Bordeaux, licence d'édition à Aix-en-Provence, stage à la Fabrique, M2 en alternance d'édition aux éditions rue d'Ulm.	McDonalds, usine, baby-sitting non déclaré, gardien dans un musée. 18 mois livreur chez Deliveroo pendant et après ses études. Aujourd'hui travaille dans une maison d'édition	Membre fondateur du CLAP	Militant au NPA	01/04/2019, café à Paris
Alexis (25)	Bordeaux	Père : magistrat à la Cour des comptes	Licence d'architecture	Livreur chez Deliveroo à mi-temps pendant ses études	Membre actif du syndicat CGT Livreurs de	Participant actif des Gilets jaunes ; fondateur des	01/04/2019, café à Bordeaux

		Mère : femme au foyer		(2014-2017), salarié de Coursiers bordelais. Il est ensuite parti vivre à la campagne en vivant du chômage	Bordeaux mais n'y cotise pas	Coursiers bordelais	
Ossyane (23)	Paris	Parents employés de ménage, sans diplômes	Plusieurs cursus professionnalisants arrêtés (tapisserie, ameublement, bac pro maintenance des équipements industriels, menuiserie), DAEU.	Employé chez McDo. Deux ans de temps plein avant d'être viré de chez Uber Eats. A travaillé ensuite dans une entreprise de coursiers.	Membre fondateur du CLAP	Participation aux manifestations des différents mouvements sociaux (Loi Travail)	11/04/2019, café à Paris
Émilien (30)	Bordeaux	Père : chauffeur pour jeunes en difficultés à domicile Mère : secrétaire dans la mutualité agricole	Bac scientifique, études dans les réseaux et télécoms, un an d'études d'infirmiers, CAP ébénisterie, études dans les matériaux composites	Aide-soignant, ébéniste, technicien dans les matières composites et autres petits boulots. Livreur pendant un an et demi chez Deliveroo	Membre fondateur du syndicat CGT des livreurs à vélo de la Gironde	Non	21/03/2019, café à Bordeaux
Samuel (22)	Bordeaux/Lyon	Père : chef d'entreprise dans le BTP ancien ouvrier puis comptable. Mère : auto-entrepreneuse avec missions pour le Conseil régional développeuse internet, avant entreprise de création de site internet.	Licence de droit	CDI cours de théâtre dans une école, acteur et figurant dans des séries, baby-sitting, interim après avoir été coursier et arrêté ses études. A été livreur pendant ses études, a arrêté au bout de quelques mois à Lyon.	Syndicat CGT des Livreurs à vélo de la Gironde jusqu'à son départ à Lyon	Engagement anarchiste puis maoïste, antifasciste et syndicaliste étudiant	24/03/2019, à son domicile
Florent (21)	Bordeaux	Père : professeur à la fac de lettres Mère : Ancienne journaliste au chômage.	Licence de biologie	Livreur chez Deliveroo en parallèle de ses études et de vacations pour faire des animations de médiation scientifique dans des écoles primaires	Syndicat CGT des Livreurs à vélo de la Gironde	Université populaire de Bordeaux, association Les Petits Débrouillards	10/04/2019, café à Bordeaux
Guillaume (34)	Bordeaux	Père : entrepreneur en informatique Mère: femme au foyer, aide-soignante	Brevet d'état des métiers de la forme	Educateur sportif, intérim. Livreur depuis 2016	Ancien membre du syndicat CGT des livreurs à vélo de Gironde	Participation aux Gilets jaunes	13/05/2019, café à Bordeaux
Sephora (23)	Bordeaux	Père : ouvrier du bâtiment devenu	Licence de pharmacie	Coursière est son premier emploi, en 2016 jusqu'à	Ancienne membre du syndicat CGT des	Non	14/05/2019, café à Bordeaux

		propriétaire d'une entreprise d'immobilier et de construction d'immeubles au Maroc Mère : femme au foyer		l'entretien. Ensuite CDI dans une entreprise de redistribution de médicaments comme préparatrice de commandes, baby-sitting et pet-sitting, interim dans le prêt-à-porter et en été : H&M le jour et livraison la nuit	livreurs à vélo de Gironde		
Jules	Paris	Non renseigné	Doctorat d'histoire	Enseignant d'histoire-géographie	Secrétaire national de Solidaires	Non renseigné	05/03/2021
Tiffanie (46)	Paris		Maîtrise de lettres et de français langue étrangère	Professeure de lettres, coordonnatrice d'un projet d'alphabétisation dans les foyers de travailleurs migrants	Ancienne secrétaire de l'UD de Paris, responsable du Collectif Immigration / membre du bureau confédéral CGT, Pilote du Collectif Immigration, Directrice de « Droit ouvrier »	Membre du collectif Unis contre l'immigration jetable	1/10/2021, Local de l'UL CGT Paris
Jean	Paris	Mère : secrétaire d'un prof de droit	Maîtrise de droit	Juriste	Responsable CNT-SO, conseiller juridique	Non communiqué	14/09/2022, appel téléphonique
Jana (25)	Paris	Mère : assistante sociale	Master de sociologie	Employée par Coopcycle à la Maison des coursiers	Militante CNT-SO	Coopcycle	22/09/2022, locaux de la Maison des coursiers
Manel	Paris	Père : cheminot		Agent de conduite à la SNCF, Chargé de mission pour la CFDT	Membre du bureau de la CCE à la SNCF Secrétaire général d'Union indépendants, secrétaire générale adjoint de la CFDT Transports Environnement Délégué national en charge des travailleurs des plateformes chez Union-Indépendants.	Non renseigné	19/05/2020, visio
Jérémie	Paris	Non renseigné	DEUG contrôleur du travail/ Master droit social	Libraire puis contrôleur du travail, permanent de Solidaires, aujourd'hui	Défenseur syndical depuis 2008, permanent syndical chez Solidaires, co-délégué de la	Non renseigné	19/05/2022, visioconférence

				juriste du syndicat après une reprise d'études	fédération SUD Commerces jusqu'à sa reconversion professionnelle		
Thierry	Paris	Non renseigné	Licence de mathématiques	Formateur et animateur BAFA, enseignant puis permanent syndical	Secrétaire national UNSA, Coordinateur du secteur Développement-Indicateur-Elections et secrétaire général de l'UNSA Auvergne-Rhône-Alpes	Non renseigné	31/05/2022, visioconférence
Julien (29)	Paris	Père : infirmier psychiatrique Mère : secrétaire dans un centre social	Master d'informatique à l'Université	Développeur pendant 3 ans chez Eugen system, puis employé chez Ubisoft à Annecy puis Paris	Membre fondateur du STJV et lanceur de la grève chez Eugen System Elu au CSE de son entreprise	Militant à l'Union communiste libertaire	27/03/2021, Parc de la Villette
Théo	Paris	Père : programmeur, fondateur d'une start-up aux USA puis gérant d'une entreprise de jeux de société Mère: femme au foyer	Licence d'informatique puis ENJMIN	Game-designer. Stage de 6 mois chez Amplitude puis financement pour développer un jeu, maintenant free-lance avec un mi-temps en 100% télétravail dans un studio indépendant	Membre du STJV	Non renseigné	29/03/2021, visioconférence
Gael (29)	Paris	Père : informaticien dans une chambre de commerces Mère : médecin	Ecole d'ingénieur en informatique	Game-designer programmation outils. près 3 ans chez Eugen system, travaille chez Ubisoft Paris depuis 2 ans	Membre fondateur du STJV et lanceur de la grève chez Eugen System	Groupes LGBT	30/03/2021, visio
Damien (28)	Paris	Père : directeur artistique reconverti dans la production de produits régionaux Mère : employée du CE de Wanadoo, puis relaxologue	Ecole d'ingénieur en informatique	Game designer. Embauché chez Eugen system après son stage de fin d'étude, y reste 2 ans avant de partir pour burn-out et d'être embauché par un ancien enseignant comme ingénieur d'études puis doctorant à Télécom paris	Membre fondateur du STJV et lanceur de la grève chez Eugen System	Non renseigné	30/03/2021, visio
Etienne (34)	Lille	Père : électricien, ébéniste Mère : infirmière	Master de jeux vidéo d'une école privée	Programmeur et game designer. Tentative de développer un projet, emploi	Non même s'il connaît des personnes du STJV	Non renseigné	2/04/2021, Plaine image, Roubaix

				salarié en parallèle chez CCCP à Roubaix.			
Xavier (37)	Paris	Parents ingénieurs	DUT programmation, école de jeu vidéo (Bac +4) ISART digital	Game designer ; stage chez White birds comme lead designer pendant 5 ans, game director chez Puncher impact, SAS avec deux autres personnes sur un jeu pendant 18 mois, Hanakai studios, Spiders (1 an), retour chez Hanakai (6 mois), 6 mois de chômage, Nolaroads, puis Ubisoft Paris.	Elu CSE et délégué syndical Ubisoft Paris pour Solidaires informatique	Non renseigné	11/09/2021, Café à Paris
Ilan (28)	Paris	Père : journaliste au chômage Mère : femme au foyer	Master d'ISART Digital	Contrats professionnels pendant les études, game designer dans une entreprise, burn-out, 3 mois de chômage, autre entreprise pour quelques mois et aujourd'hui game designer chez Amplitude studios	Secrétaire du STJV, l'un des premiers adhérents	Marxiste-léniniste mais pas encarté	25/09/2021 Café à Paris
Nathan (32)	Paris	Père : fonctionnaire en préfecture Mère : professeur d'EPS de la ville de Paris	Master 1 de médiation culturelle puis M2 game designer	Game designer pendant 10 ans chez Eugen system, puis embauché par Ubisoft	Membre fondateur du STJV et lanceur de la grève chez Eugen System. Délégué du personnel et syndical d'Ubisoft	Acrimed (association de critique des médias)	1/06/2021, appel discord
Francis (47)	Lyon	Mère : travailleuse sociale	Baccalauréat	Programmeur autodidacte : studio indépendant, Artefact studios et aujourd'hui Arkane Studio	Secrétaire de la branche jeux vidéos de Solidaires informatique, délégué syndical	Militant à l'Union communiste libertaire	13/03/2021, locaux associatifs
Alexandre (35)	Paris	Professions libérales (médecin et dentiste)	Master en informatique dans une formation d'ingénieur à l'université	Stage chez Ubisoft, free-lance, CDD chez Mobygame puis 2 ans chez Kobojo puis 3 ans et demi chez Asmodee digital (en redressement judiciaire)	Membre du STJV et du SNELD. Secrétaire du CSE	Militant et ancien candidat du Parti Pirate	21/05/2021, visio

Ophélie (23)	Lyon	Mère : enseignante-chercheuse en intelligence artificielle Père : ingénieur (automatisme)	5 ans à Rubika (fini en 2020)	CDD à Lyon de technical artist	Membre du STJV	Organisé les Nuit Debout à Valenciennes	15/03/2021, visio
Marie (31)	Nantes	Père : charcutier Mère : secrétaire en assurances	DUT services et communication	Stage puis assistante chef de projet chez Ankama, ensuite cheffe de produit en marketing, puis CDD en Pologne sur The Witcher, gérante de la boutique en ligne et du marché français, free-lance marketing et communication depuis 2017.	Membre du STJV	Adhérente de <i>Women in Games</i>	17/03/2021, visio
Mathis (33)	Lille	Mère : assistante de mairie Père : ancien petit patron d'entreprise familiale puis gestionnaire des stock pour aller jusqu'à la retraite Belle-mère : AAH Beau-père : éclusier	Ecole de jeux vidéos	Game designer chez Ankama	Elu CSE et membre du STJV, animateur de la section lilloise et du CSE chez Ankama	Désire s'investir à l'UCL Participation au CPE, Gilets jaunes, mobilisation retraites	13/12/2022, café à Lille
Maxence (32)	Lyon	Mère : femme au foyer pendant 20 ans, technicienne de laboratoire médical Père : ingénieur nucléaire	Master d'informatique	Programmeur : stage dans une petite entreprise à Marseille, 3 ans chez Eugen system, Asmodee Digital, Ubisoft , élève inspecteur du travail	Délégué du personnel chez Eugen system, adhérent du STJV mais pas actif depuis la grève chez Eugen system	Se dit politisé (fils de CGTiste) mais pas membre d'organisations politiques. Blocus au lycée en 2008	16/01/2025 en visioconférence
Melvin (32)	Lyon	Non renseigné	Master d'informatique	Employé d'une SSII	Secrétaire chez Solidaires informatique	Militant à l'Union communiste libertaire	13/07/2020, locaux de l'UCL à Lyon
Maxime (34)	Paris	Mère : clerc de notaire partie à la retraite très tôt Père : responsable informatique réseaux à la Caisse des dépôts	Master d'ingénieur en école d'ingénieur Formation d'un an à l'ENJMIN et à l'école des Gobelins	Sans emploi après ses études d'ingénieur Stage de testeur de jeux vidéo puis game-designer	Membre du STJV Secrétaire du CSE de son entreprise	A fréquenté des jeunes du RN et de l'UMP au lycée	8/08/2025, entretien téléphonique

Annexe 4 : Tableau des observations

Date	Contenu	Catégorie
25 et 26 octobre 2018	Assemblée européenne <i>Riders 4 right</i> fondant la Fédération transnationale des coursiers (Bruxelles)	Livraison
7 octobre 2019	Global Labour Institute avec intervention de Fernand (CLAP) (Paris)	Livraison
12 décembre 2019	Forum transnational des alternatives à l'ubérisation – Parlement européen (Bruxelles)	Livraison
25 janvier 2020	Réunion des livreurs de la CGT à deux roues de Lyon dans les locaux de l'UL CGT 7-8 (Lyon)	Livraison
2 février 2020	Projection par le CLAP du film « La guerre des centimes » de Nader Ayach au DOC ! – Paris	Livraison
12 février 2020	Conférence de presse du CLAP avec la SMART, locaux de la SMART annonçant leur création en syndicat (Paris)	Livraison
8 juin 2020	Conférence de presse du CLAP et rassemblement des livreurs Frichti en grève avec la présence de cadres de la CGT (Tiffanie) - devant le hub de Frichti du 40 rue Croix des petits champs (Paris)	Livraison
30 octobre 2020	Grève à l'initiative de la CGT des livreurs à deux roues de Lyon, rassemblement devant le Burger King de Grange Blanche. Environ 50 participant.es (Lyon).	Livraison
7 décembre 2021	Rassemblement à l'initiative de syndicats de VTC belges et français la veille de l'annonce du vote de la Commission européenne sur une proposition de directive proposant la présomption de salariat. Présence de Farid, secrétaire du syndicat INV des chauffeurs	Livraison

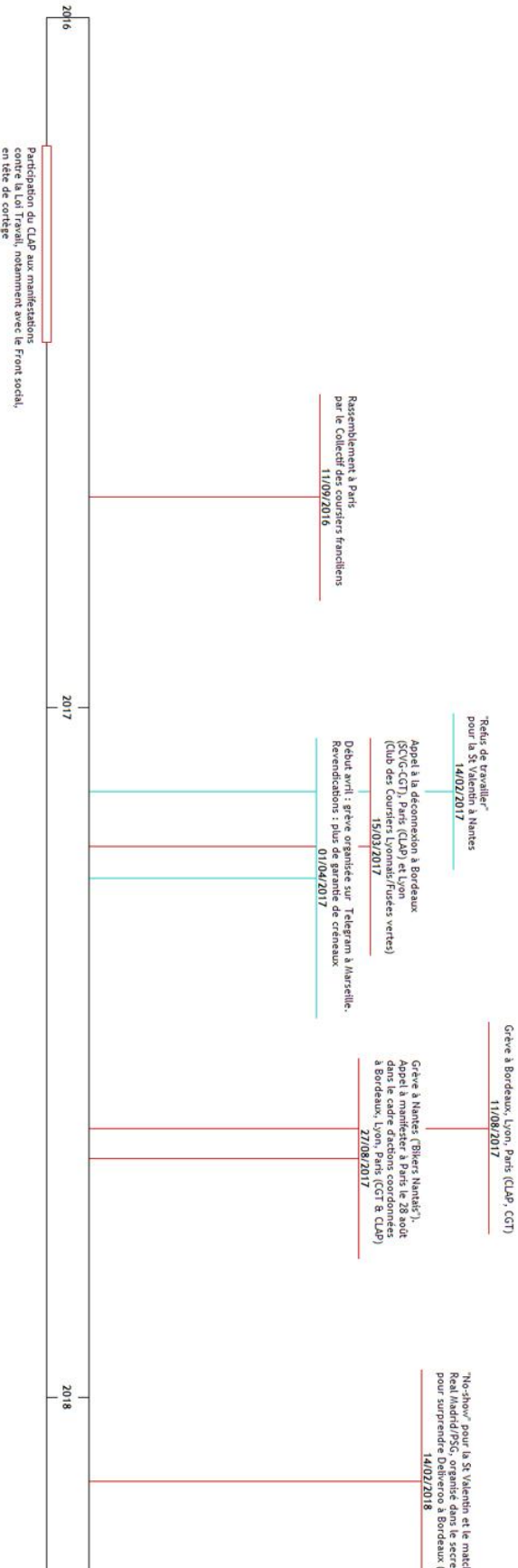
	VTC et Anthony, membre du syndicat des livreurs de Gironde CGT (Bruxelles)	
Septembre 2022	Premier rassemblement du mouvement sur la Place de la République suivi d'une manifestation terminée devant les locaux d'Uber Eats. Environ 300 participants (Paris)	Livraison
22 septembre 2022	Permanence d'accueil de livreurs sans-papiers par Jana à la Maison des coursiers (Paris)	Livraison
24 septembre 2022	Assemblée générale des livreurs Uber Eats animée par Jean de la CNT-SO et Jana de Coopcycle, Maison des coursiers. Environ 150 participants (Paris)	Livraison
1 ^{er} octobre 2022	Manifestation à vélo dans l'est parisien au départ de République. Environ 500 participants (Paris)	Livraison
Octobre 2022	Action appelée par le CLAP, Sud commerces et services et la CNT-SO lors d'une négociation de l'ARPE dans le cadre du mouvement des Uber Eats. Environ 30 participants (Paris)	Livraison
18 février 2023	Assemblée générale des livreurs animée par Fabrice du CLAP, Jana de la Maison des livreurs, Jérémie de Sud commerces et service, Bourse du travail. Environ 300 participants (Paris)	Livraison
4 mars 2023	Cortège des livreurs Uber Eats dans la manifestation contre la loi immigration. Environ 100 participants (Paris)	Livraison
19 février 2022	Tournée de militants de la CGT Livreurs de Just Eat pour les élections professionnelles. Trois participants sur la journée (Paris)	Livraison
24 février 2022	Réunion de « debriefing » du premier tour des élections chez Just Eat par les militants de la	Livraison

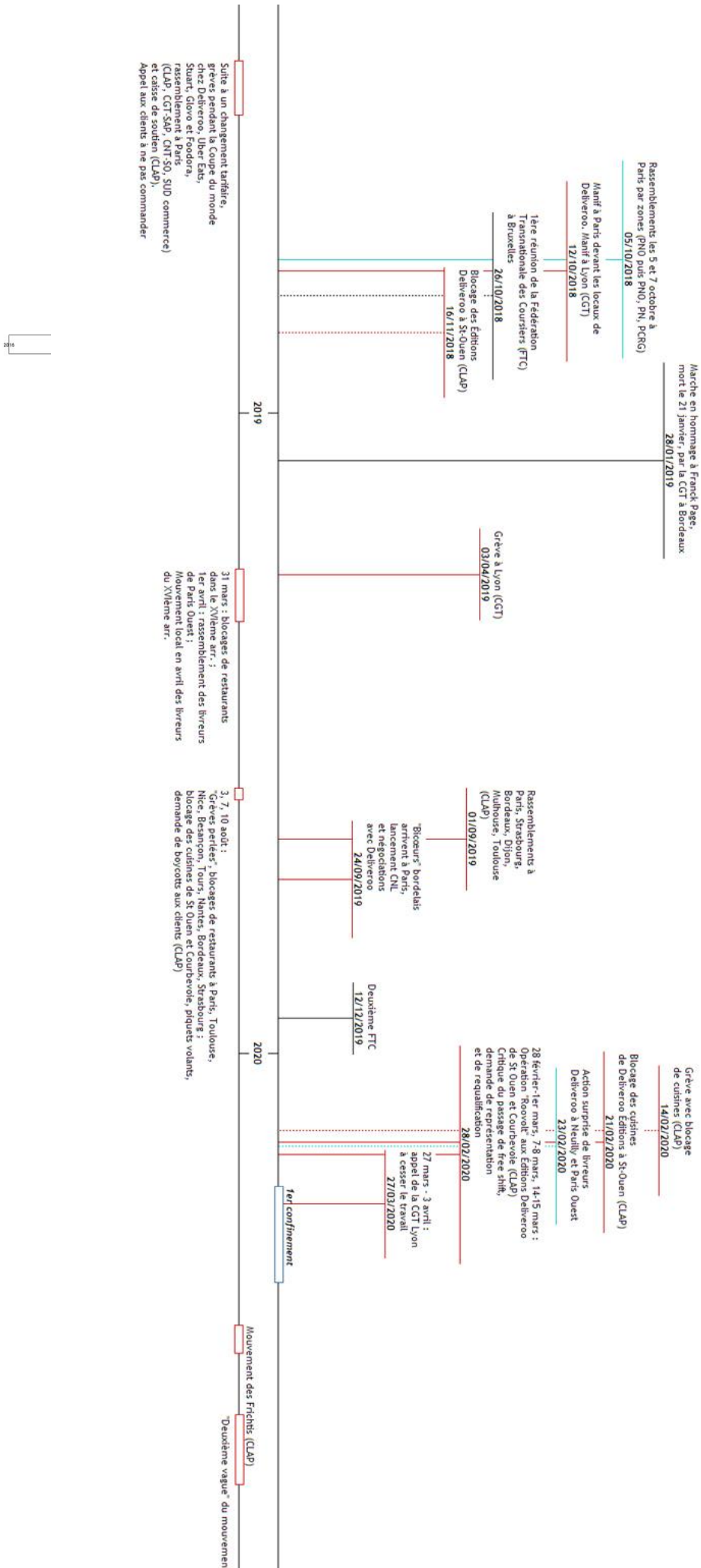
	CGT des livreurs. Environ 10 participants avec départs et arrivée au fur et à mesure (en ligne)	
8, 9, 14, 15, 16 mars 2022	Auditions du procès Deliveroo, Tribunal correctionnel de Paris (Paris)	Livraison
19 avril 2022	Verdict du procès Deliveroo, Tribunal correctionnel de Paris (Paris)	Livraison
20 septembre 2022	Conférence de presse de la CGT « Quel statut pour les travailleurs de la livraison ? », devant les locaux de Just Eat dans le 2 ^{ème} arrondissement (Paris)	Livraison
7 septembre 2022	Assemblée générale des livreurs et chauffeurs, locaux de la SMART puis Forum des alternatives à l'ubérisation, Parlement européen (Bruxelles)	Livraison
8 octobre 2022	Fête des 5 ans du STJV dans les locaux d'AERI (Montreuil)	Jeux Vidéo
15 mai 2022	Journées « Au taff » de l'Union Communiste Libertaire – groupe de travail autour de l'informatique avec la présence de militants du STJV – locaux d'AERI (Montreuil)	Jeux Vidéo
22 juin 2022	Barbecue organisé par le CSE d'Ankama (Roubaix)	Jeux Vidéo
18 juin 2022	Réunion du groupe local du STJV de Lille au bar Les Tilleuls (Lille)	Jeux Vidéo
27 janvier 2023	Entretien collectif après une Assemblée générale de grève organisée par le STJV et Solidaires informatique à Ubisoft Paris avec un journaliste indépendant et Paul-Edouard, Nathan et un travailleur sympathisant dans un café (Montreuil)	Jeux Vidéo

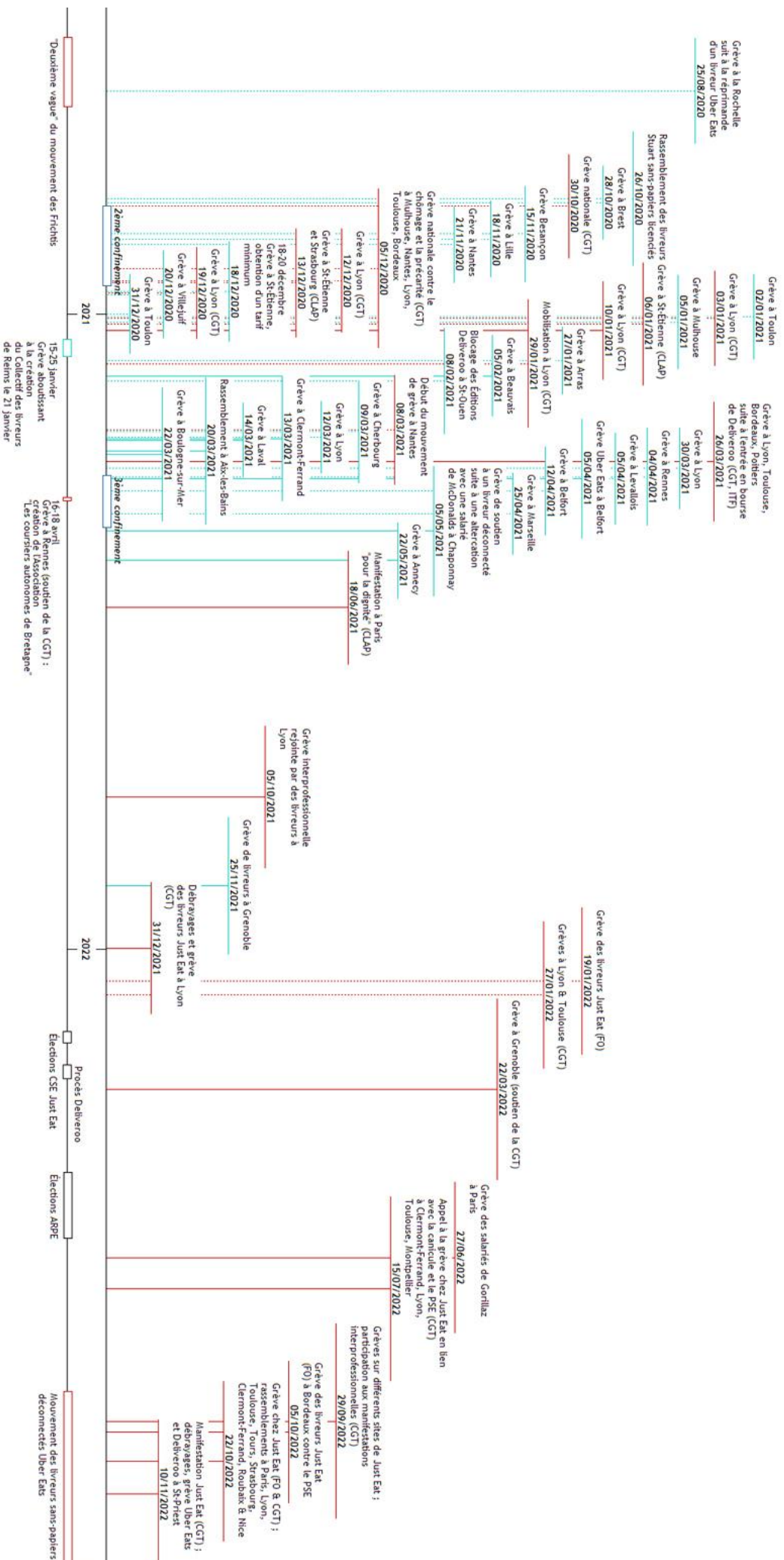
6 juin 2023	Assemblée générale du STJV sur Discord (en ligne)	Jeux Vidéo
19 juin 2023	Discussion en extérieur entre Xavier de Solidaires informatique et des travailleur.ses du jeu vidéo (moins de 10 participants) devant le Nouveau Siècle lors du <i>Game Camp</i> 2023, après un appel de Solidaires informatique à assister à une formation à la Bourse du travail de Lille (qui n'aura pas lieu faute de monde).	Jeux Vidéo
27 octobre 2023	Réunion organisée par la CGT pour discuter des suites du mouvement suite à une grève de livreurs à Douai, Arras et Armentières mardi 24 octobre 2023 sur <i>Google meet</i> (en ligne)	Livraison
8 décembre 2023	Réunion organisée par la CGT pour discuter des suites du mouvement suite à une grève de livreurs jugée réussie les 2 et 3 décembre (en ligne)	Livraison
15 octobre 2024	Piquet de grève devant le siège d'Ubisoft Paris appelée par le STJV et Solidaires informatique. Une centaine de participant.es (Saint-Mandé)	Jeux Vidéo
18 mars 2025	Rassemblement sur la Grande Place de Lille à l'appel d'Union indépendants. Deux secrétaires de l'Union locale de la CFDT et Brian livreur d'Union indépendants, une dizaine de livreurs passent et acceptent de se déconnecter (Lille)	Livraison

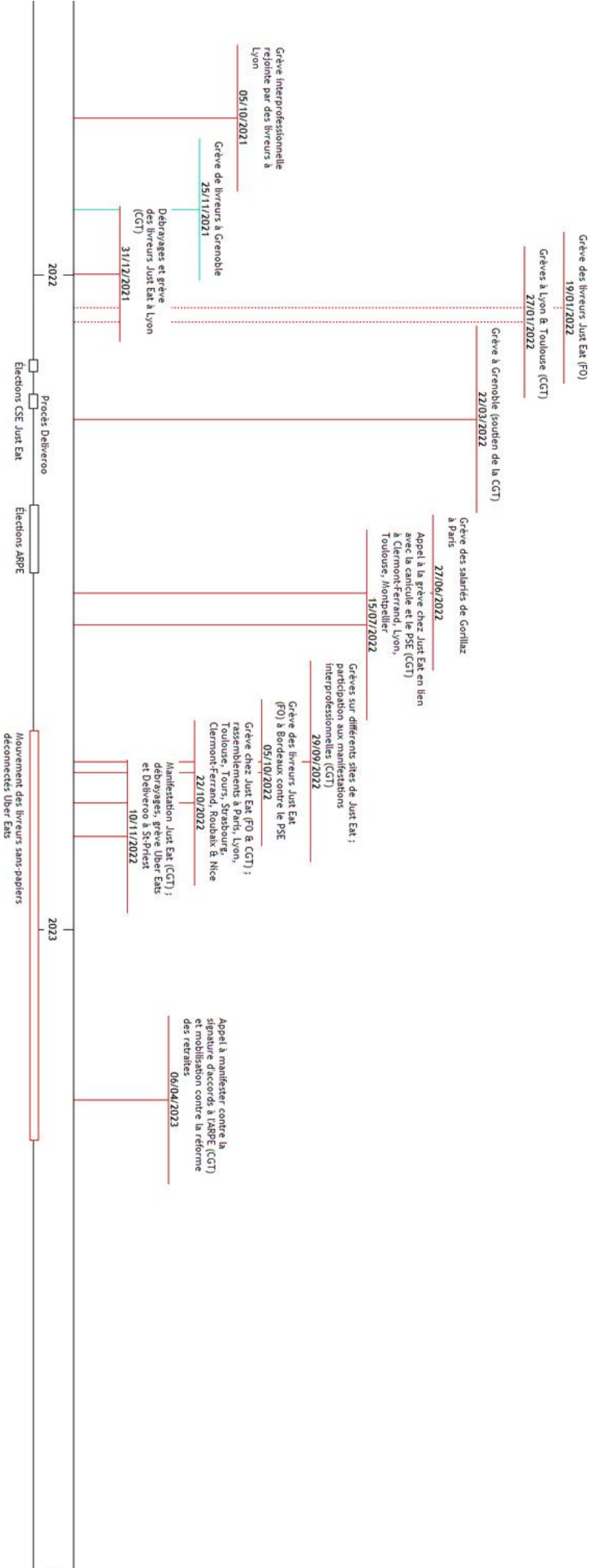
Annexe 5 : Conflictualité gréviste dans le secteur de la livraison de 2016 à 2023

Un recours à la grève en croissance mais qui décline après l'instauration d'élections de représentant.es des travailleur.ses de plateforme









Annexe 6 : Structuration syndicale et conflictualité gréviste dans le secteur du jeu vidéo de 2011 à 2025

Une dynamique croissante de développement syndical : une conflictualité qui passe d’une action juridique contre les VSS et le harcèlement au travail à une forte conflictualité gréviste

2011	Greve symbolique d'une journée chez Eden Games suite à une vague de licenciements. Remunération décidée par la maison-mère Atari. Revenkations : de meilleures conditions de départ. 11/05/2011	
2017	Rencontre dans des bars entre dirigeants du personnel et collègues participants de différents entreprises (dont l'Eugen system) pour discuter de la situation et l'écriture des chartes 01/01/2017 à 31/12/2017 Assemblée constitutive du STIV. Adoption des statuts à 26 votants. 01/09/2017 à 30/09/2017	Fondation du Rassemblement interatif du jeu vidéo. Premières rencontres inclusives du jeu vidéo 01/02/2017 à 28/02/2017 Création de Women in Games 13/09/2017

Enquête sur les conditions de travail chez Quantis Dream entre Météopart, Camout PC et Le Monde- Le STIV accompagne les personnes perçues interviewées	14/01/2018		
	Début de la grève chez Eugen systèmes: 21 grévistes, 7 semaines de grève et 14 semaines aux pond hommes.		
	14/02/2018		
	Groupe d'étude parlementaire sur le jeu vidéo à l'Assemblée nationale porté par Denis Maseglin		
	06/03/2018		
	Création du Game Workers Unite en marge de la Game Developers Conference à San Francisco		
			19/03/2018
2018			
	Grève d'une centaine de salariés es chez Riot Games (USA) dû à l'absence de mesures prises par l'éditeur pour lutter contre la culture sexiste		
	06/05/2019		
	Communiqué commune du GWT et de Solidaires informatique d'appel à témoignages au sujet de Violences sexuelles et sexistes (VSS) à Quantis Dream		
	07/05/2019		
	Communiqué commun GWT et Solidaires informatique dénonçant le PSE chez Blizzard Activision en France supprimant 134 postes à Versailles. Les syndicats de l'entreprise (CGT/FO/Solidaires) entament une action pour l'invalidier.		
	17/05/2019		
			Prémiers sections syndicales du STIV chez Amplimé, Arkema et Douv' Nod
			01/09/2019 à 30/09/2019
2019			

			Mise à pied de Tommy François et démission de Maxime Béland (équipe éditoriale) chez Ubisoft.	
			26/06/2020	
			Enquête de libération sur le harcèlement, les agressions et le système toxique visant Serge Haseoël, le n°2 d'Ubisoft	
			01/07/2020	
			Annnonce du départ de Serge Haseoël et Yannis Massat, responsable des studios au Canada.	
			11/07/2020	
			Appel à la grève intersyndical (CCGT, CFE-CGC, Specs UNSA) contre la fermeture du site de Blizzard Entertainment à Versailles qui menacent 280 emplois.	
			Communiqué de soutien de Solidaires informatique et le STYV.	
			14/10/2020	
			Appel à la grève du STYV jusqu'au 1er décembre pour se protéger contre la pandémie, dénonçant le confinement à minima, le refus du télétravail, exigent un chômage partiel et du 100% télétravail.	
			10/11/2020	
			Second appel à la grève intersyndical (CCGT, CFE-CGC, Specs UNSA) contre la fermeture du site de Blizzard Entertainment à Versailles.	
			Organisation d'une manifestation en ligne, 436 manifestants avec beaucoup de slogans en anglais.	
			24/11/2020	
			Video d'excuses du PDG d'Ubisoft. Une enquête de Ninetama met en cause Florent Castelnere, directeur du studio Nadeo, filiale d'Ubisoft.	
			10/09/2020	
			Accusations publiques par Gamastira contre des directeurs créatifs d'Ubisoft notamment Hugues Ricours à Singapour.	
			14/08/2020	
			Annnonce d'une action collective en justice contre Ubisoft par Solidaires Informatique.	
			22/07/2020	
			Communiqué commun entre le STYV, Ubisoft Paris et Solidaires informatique suite aux démissions pour harcèlement à Ubisoft.	
			Appel aux employés à privilégier le contact avec les représentants du personnel ou syndicaux dans le cas d'enquêtes internes.	
			17/07/2020	
			Appel à témoignages lancé par le STYV sur les conditions d'études et de travail dans les écoles et formations de jeu vidéo. Eléments fournis à Gamacult et à Libération.	
			31/01/2020	
			Création de la section Ubisoft de Solidaires informatique.	
			15/04/2020	
			Vague de dénonciations sur Twitter de comportements sexistes dans divers studios dont certains appartenant à Ubisoft.	
			01/07/2020 à 01/09/2020	
			Création de sections syndicales du STYV à Ubisoft Annecy, Montpellier et Paris.	
			01/06/2020 à 30/06/2020	
			Départ en retraite de Michel Ancel, directeur créatif et fondateur du studio à Montpellier d'Ubisoft. Libération dévoile qu'il était visé par une enquête interne pour harcèlement toxique.	
			18/09/2020	
2020				2021

Demande du CSE de Quantic Dreum de retirer les photos du procès par le biais de l'équipe juridique à l'exception d'Amirbek. Solidarité internationale interpelle le CSE sur l'usage de son droit d'alerte, d'interdire l'inspection du travail et de mettre en place des sanctions disciplinaires. Ils exigent le retrait de la direction (Guillaume de Foudementier et David Gauthier dit Cipe).

03/06/2021

Sortie de l'enquête de Gamboul et Libération sur les écoles et formations du jeu vidéo

07/04/2021

Yves Guillemin et 10 personnes sont visées par une plainte pour harcèlement institutionnel par deux anciennes salariées du studio Ubisoft de Montreuil et Solidarités internationales.

15/07/2021

Génex chez Activision Blizzard (USA) suite à une plainte par une autorité californienne accusant l'entreprise de favoriser une culture de harcèlement sur fond d'inégalité de genre.

28/07/2021

Ventel de la plainte pour diffamation de Quantic Dreum contre Médiaspart et Le Monde. Le premier est relaxé, le second condamné car des éléments sont imputables sans être l'auteur principal des sources.

09/09/2021

Début de l'enquête par la police judiciaire de Paris suite à la plainte contre Ubisoft. Solidarités internationale relance un appel à témoignages.

20/03/2022

Rassemblement devant le siège de Syntec à Paris appelé par Solidarités internationale et Unis Specs pour l'augmentation des salaires (conscience les salaires en de la convention Syntec et pas seulement du jeu vidéo). Deux jours plus tard, toute augmentation au-delà des minima est écartée lors des NAO auprès de Syntec.

27/09/2022

Fête des 5 ans du STIV

08/10/2022

Nouveau procès de Quantic Dreum, l'entreprise accuse le salarié lanceur d'alerte (et l'accusé) de vol de données.

27/10/2022

2022

Procès de Quantic Dreum contre le Monde Médiaspart et le Monde
27/05/2021 à 28/06/2021

17/06/2024

970710NS7

02/09/2024

15/10/2024

28/10/2024

1

13/12/2024

2025

29

27

五

volontaires

Chairs

1000

100

□

Annexe 7 : Professions de foi des organisations candidates aux élections de l'ARPE pour les livreurs de plateforme en 2022

ÉLECTION DE REPRÉSENTATIVITÉ DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES - SECTEUR LIVREURS



VOTER UNION-INDÉPENDANTS, C'EST VOTER POUR UN COLLECTIF INDÉPENDANT DES PLATEFORMES !

Créée en 2009, Union-Indépendants regroupe de nombreux collectifs de livreurs actifs dans plus de 20 villes.

UNION-INDÉPENDANTS AGIT POUR

- Une augmentation du prix des courses fait par les plateformes afin d'obtenir une meilleure rentabilité.
- Des aménagements de lieux ouverts pour accueillir les livreurs en cas de mauvais temps.
- Une défense des horaires face aux signalements des clients et des restaurateurs qui donnent lieu à des déconnexions abusives.
- Une meilleure protection en cas d'accident et d'arrêt de travail.

UNION-INDÉPENDANTS ORGANISE

- Des négociations directes avec les plateformes sur les tarifs et les comptes déconnectés.
- Des rencontres avec les décideurs locaux pour améliorer nos conditions de travail (dépôt, utilisation des pistes cyclables, lieux de stationnement pour la réception des commandes...).
- Des négociations avec l'État pour une meilleure reconnaissance du statut d'auto-entrepreneur et une rémunération en cas d'accident.

NOTRE ACTION AU QUOTIDIEN

Pour stopper les déconnexions abusives, Union-Indépendants a obtenu :

- La loi dite « loi anti-ubérisation » de mise en relation entre livreurs et plateformes en cas de problème.
- À Rennes, une permanence hebdomadaire de mise en relation des livreurs à vélo avec les plateformes.
- La reconnaissance de plusieurs dizaines de livreurs.

Union-Indépendants, c'est la force d'un collectif national pour peser sur les plateformes et obtenir une meilleure rémunération et un vrai partage de la création de richesse !

Voter Union-Indépendants, c'est être certain d'être représenté par des livreurs indépendants !



Du 9 au 16 mai, VOTEZ ET FAITES VOTER UNION-INDÉPENDANTS

Union-Indépendants est soutenue par :



Confédération française démocratique du travail



Confédération française démocratique du travail



Union des livreurs indépendants de la région



Union des livreurs indépendants de France



Mouvement des élus municipaux

Fnae FÉDÉRATION NATIONALE DES AUTO-ENTREPRENEURS **DU 9 AU 16 MAI 2022, votez pour votre protection !**



OUI !
LE DIALOGUE SOCIAL
ENTRE LES PLATEFORMES
ET LES LIVREURS INDÉPENDANTS
DOIT S'AMÉLIORER

« Vous êtes livreur à vélo ?

Vous êtes auto-entrepreneur attaché à votre indépendance, votre liberté d'horaires, vos choix de plateforme ?
Mais vous pensez aussi que votre travail est mal rémunéré ?
Mal considéré ? Mal protégé ? »

OH YES !

CHANGEONS VOTRE QUOTIDIEN ENSEMBLE : APPORTONS PLUS DE CONFORT ET DE RENTABILITÉ À VOTRE MÉTIER D'INDÉPENDANT !



DU 9 AU 16 MAI 2022, votez pour votre protection !

RÉMUNÉRATION NOTATION
DÉCONNEXION COMMISSION FORMATION
PROTECTION MALADIE ACCIDENT
INDÉPENDANCE

Cette élection nationale vous permet de choisir **vos** organisation : celle qui vous défendra et portera vos combats !



Nous serons là pour négocier, pied à pied avec les plateformes, les conditions de rémunération de vos courses.



Nous exigerons plus de transparence dans l'activité des plateformes numériques, dans les notations utilisées, les conditions de déconnexion.



Nous porterons le combat d'une protection sociale améliorée, en matière d'accident du travail et de maladie.



Nous demanderons une amélioration de vos droits à la formation.



Nous nous battons pour que vous conserviez votre indépendance dans le régime auto-entrepreneur.



POURQUOI VOTER POUR

LA FÉDÉRATION NATIONALE DES AUTO-ENTREPRENEURS ?

« La FNAE est à vos côtés et le restera, car elle croit à l'initiative de chacun, et tient à défendre l'esprit d'entreprise. »



Créée en 2009, elle a 13 ans d'expérience syndicale dans la défense des auto-entrepreneurs.



À l'œuvre dès 2015 dans l'analyse et la dénonciation des dérives de l'ubérisation, elle connaît parfaitement vos problématiques.



Forte de 80 000 adhérents, elle a la puissance médiatique et organisationnelle pour mener les négociations.



Impliquée au sein de la sécurité sociale, elle saura porter certains combats au-delà du cadre de l'ARPE.

PAS BESOIN DE DEVENIR SALARIÉ DES PLATEFORMES POUR ÊTRE UN PRO RECONNU ET PROTÉGÉ

LA FNAE EN BREF

13 ans d'existence
80 000 membres

1er organisme de défense et d'accompagnement des auto-entrepreneurs.
Seule organisation d'auto-entrepreneurs reconnue représentative au niveau national, au sens de l'article L. 612-6 du code de la sécurité sociale.



Programme FNTR

Pour une meilleure protection des travailleurs indépendants livreurs dans leurs relations avec les plateformes !

1^{ère} organisation professionnelle représentative dans les activités de transports routiers de marchandises et expérimentée dans la négociation collective

La FNTR est la première organisation professionnelle représentative en transports routiers de marchandises et activités de prestations logistiques. Elle représente des entreprises de toute taille TPE, PME et Groupe.

Près de 47% des entreprises adhérentes à une organisation professionnelle dans la branche des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport le sont à la FNTR.

Ce poids, construit par l'histoire (la FNTR existe depuis 1933), permet à la Fédération d'être incontournable à l'égard des pouvoirs publics sur les questions sociales, économiques et de régulation des activités de transports routiers, qui sont des activités réglementées.

La FNTR est dotée d'un maillage territorial important ce qui lui donne une proximité unique avec ses adhérents (38 syndicats régionaux et départementaux). Par ailleurs, cette organisation territoriale lui permet d'être en permanence réactive partout en France et de maîtriser aussi bien les enjeux urbains et péri-urbains que les enjeux ruraux.

Enfin, la FNTR a une pratique ainsi qu'une expertise forte de la négociation collective en vue de la conclusion d'accords de branche.

Des objectifs de représentation clairs :

Assurer une régulation dans les relations de travail avec les plateformes permettant à la fois la garantie de droits, l'indépendance du travail et l'absence de distorsion de concurrence dans l'exercice des activités de livraison

La FNTR a une vocation naturelle à défendre les travailleurs indépendants dont l'activité s'inscrit dans un cadre de régulation mis en place par l'Etat.

Les notions de travailleurs salariés et indépendants sont très variables selon les Etats européens et ne font pas consensus. Ces difficultés de définition aboutissent à l'existence de situations de travail génératrices d'inégalités sociales et de distorsions de concurrence.

L'indépendant, dont souvent il n'existe pas de définition légale, est celui qui n'est pas salarié. Les indépendants forment ainsi une catégorie résiduelle qui comprend tous ceux qui ne remplissent pas les critères (contrat de travail, lien de subordination) pour être qualifiés de salariés. Le travail indépendant se comprend alors comme la prestation de travail exécutée en dehors du lien de

subordination par rapport au donneur d'ordre.

Il n'existe pas davantage de solution globale adoptée par la loi ou la jurisprudence pour assimiler ces travailleurs à une des catégories définies par le droit du travail. Ceci s'explique par une combinaison de plusieurs facteurs : l'hétérogénéité du secteur qui couvre différents types d'activité, la diversité des relations contractuelles et de la variété des structures juridiques adoptées par les plateformes.

En France, les pouvoirs publics ont décidé de créer un cadre législatif et réglementaire, comportant une sorte de définition, aux relations entre travailleurs indépendants et plateformes numériques pour l'exercice d'activités de livraisons de marchandises. L'activité de travailleur indépendant réside dans la liberté d'initiative de l'auteur pour créer ou reprendre son activité, sa maîtrise de l'organisation des tâches qu'il doit effectuer ainsi que du matériel nécessaire pour y parvenir et la responsabilité de rechercher des clients et des fournisseurs. Il lui revient d'assumer concrètement les risques économiques de son activité.

La FNTR, particulièrement attachée à la défense des principes de régulation des rapports économiques entre personnes économiques, a donc toute légitimité pour assurer la défense des préoccupations des travailleurs indépendants par rapport aux plateformes afin d'éviter le développement de relations non-réglementées aboutissant à des situations de concurrence déloyale entre opérateurs économiques.

Des propositions concrètes en faveur des travailleurs indépendants

Bien que l'économie des plateformes mobilise des travailleurs hautement qualifiés comme des travailleurs peu ou pas qualifiés, qui reçoivent des rémunérations moins élevées, le constat est là : ils demeurent souvent moins bien protégés et couverts socialement que l'ensemble de la population.

Les axes d'actions de la FNTR destinés à améliorer les conditions de travail des travailleurs indépendants des plateformes, seront les suivants :

- 1) Identifier l'ensemble des problématiques rencontrées par les travailleurs indépendants et faciliter leurs remontées auprès des pouvoirs publics afin d'avoir leur prise en compte ;
- 2) Améliorer la protection sociale des travailleurs indépendants : bien que le niveau de protection sociale de base des indépendants ait été jugé relativement satisfaisant par l'IGAS, il ne fait pas de doute qu'il doit être sensiblement amélioré concernant la couverture des risques liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. L'accès à des couvertures négociées constitue un point essentiel de l'évolution du statut des travailleurs indépendants des plateformes ;
- 3) Compte tenu de l'évolution rapide des métiers et des technologies dans un monde à la fois mouvant et incertain, il est essentiel d'améliorer l'accès des travailleurs indépendants à la formation professionnelle ;
- 4) Négocier des conditions minimales de tarifications avec les plateformes, celles-ci fixant parfois des prix hors de propos avec les prestations réalisées ;
- 5) Agir auprès des pouvoirs publics afin de :
 - s'assurer de l'application des normes édictées par l'Etat ces dernières années afin d'établir un lien et de réorienter l'action publique si nécessaire ;
 - d'engager des réflexions poussées relatives à la régulation du recours à l'intelligence artificielle dans les relations entre le client et le travailleur indépendant dans les conditions liées par la plateforme.

1

2

Des élections, vos élections

Vous avez ce pouvoir, celui de désigner les organisations qui vous représenteront auprès des plateformes numériques.

VOTEZ CFTEC
aux élections des travailleurs de plateformes
09 > 16 MAI 2022

Chauffeurs VTC, Livreurs...
La liberté de choisir le juste statut et la possibilité de gagner plus

Quand voter ?
Les élections se déroulent entre le 9 et le 16 mai 2022.

Pourquoi voter ?
L'unique est d'être vos représentants qui porteront vos revendications. Grâce à eux, vous pourrez acquiescer de véritables droits sociaux.

Qui peut voter ?
Ces élections concernent vos deux secteurs : les chauffeurs VTC et les livreurs.
Pour être éligible, vous devez avoir acquis trois mois d'activité sur une plateforme au 1er janvier 2022 et avoir réalisé au moins cinq prestations (livraison, course) pour une plateforme au cours des six derniers mois.
Si vous êtes sur les listes électorales, vous serez informé de votre inscription via les applications des plateformes.

Comment voter ?
Les élections se font par vote électronique, sur un site internet dédié. Ce site sera communiqué avant les élections. Le vote se fera sur sigle, c'est-à-dire qu'il vous faudra choisir sur l'écran le logo de l'organisation que vous venez choisir.

Et si je travaille pour plusieurs plateformes ?
Vous disposez d'une voix unique par secteur (chauffeur ou livreur), quel que soit le nombre de plateformes avec lesquelles vous travaillez.
Exemple :

Retrouvez-nous sur : @ c f t e c

3 raisons de voter pour la CFTEC

- 1 **Vous pouvez compter sur la CFTEC**
Implantée sur le territoire, la CFTEC défend les salariés et les indépendants dans leur acquisition de nouveaux droits. Ses militants sont à votre écoute, car pour la CFTEC, le dialogue est essentiel et c'est l'homme qui doit être au centre des débats.
- 2 **Vous comptez pour la CFTEC**
Elle a été la première organisation syndicale à entrer les pouvoirs publics sur la nécessité de vous faire bénéficier d'une protection sociale digne de ce nom. Elle respecte votre liberté professionnelle et pense donc que c'est à vous de choisir le juste statut, salarié ou indépendant.
- 3 **La CFTEC pèse dans le paysage social**
Elle est un partenaire social de poids : elle fait partie des plus grandes organisations syndicales françaises, et peut donc s'exprimer au nom de tous les travailleurs.

Nicolas, 28 ans
Livreur à vélo

Omar, 43 ans
Chauffeur VTC

"Je n'ai pas le choix, avec la crise je me suis retrouvé au chômage. Hier j'ai roulé environ 30 km, pour 1h de travail. Le pils de la course a duré mais ils font comme ils veulent et on est obligés de subir, c'est comme ça. Aujourd'hui, sans que je sache pourquoi, je n'ai aucune commande." J'attends depuis ce matin qu'une plateforme me contacte...

"J'ai devenu chauffeur VTC un peu avant, je travaillais dans l'industrie quand un ami m'a parlé de ce métier. Avec la plateforme c'est à la carte et ça va bien, j'adore. J'aime être indépendant, toujours ! Mais j'ai aussi besoin d'être sûr que mes droits soient respectés et défendus".

La CFTEC s'engage pour vous !

Votre liberté professionnelle n'est pas négociable !

Si vous choisissez de rester travailleur indépendant, nous négocierons vos droits. Si vous êtes salarié(e), nous mettrons un accord à votre disposition pour obtenir, si vous le souhaitez, la reconnaissance en CDI.

Vous ne pourrez plus subir de déconjonction abusive

La CFTEC demande à ce que toute déconjonction soit justifiée par écrit par les plateformes : en cas d'abus, vos représentants CFTEC vous aideront à contester cette décision.

Vous pourrez influencer le fonctionnement de l'algorithme

Enfin les sanctions injustes, les tarifs qui varient sans que vous les comprendiez, pourquoi, les journées d'attente, les courses qui ne sont pas effectuées : la CFTEC négociera pour vous l'intervention d'un expert indépendant non choisi par les plateformes, mais financé par elles. Grâce à lui, vous comprendrez comment fonctionne l'algorithme et vos représentants CFTEC feront évoluer son fonctionnement.

Vous pourrez peser sur la tarification de la course

Vous devez pouvoir vivre dignement du fruit de votre travail. Pour vous, nous négocierons la fixation d'un tarif minimum et la mise en place d'une part variable que vous choisirez.

La CFTEC est pour vous :

De nombreux droits

- Une meilleure indemnisation en cas d'accident
- Une complémentaire santé offrant de meilleures garanties
- Une couverture accidents du travail / maladies professionnelles
- Un accès à la formation professionnelle

De nombreux services

- Un accompagnement juridique quand vous êtes mis en cause si vous êtes victime d'abus ou si vous souhaitez devenir salarié de plateforme
- Une assurance à tarifs préférentiels pour votre véhicule de travail
- Une prestation de réparation de vélo et de scooters à tarifs préférentiels
- Un coffre-fort numérique pour ranger vos documents pros

Du 9 au 16 mai, je vote CGT

Depuis des années, les livreurs s'organisent à la CGT pour leurs revendications :

L'augmentation des tarifs et le paiement des temps d'attente !

À Saint-Priest, les livreurs Uber, avec la CGT, ont obtenu la réduction des temps d'attente, octroyée par Uber et McDonald's sous la pression de la grève.

La fin des blocages de compte !

À Lyon, Bordeaux, ou ailleurs, la CGT a déjà obtenu la réintégration des livreurs bloqués, par exemple à Lyon après de multiples journées de grève et l'envasement des locaux réglementés.

La régularisation des sans-papiers !

À Paris, les livreurs Fichti ont obtenu leur régularisation par la lutte en juin 2020, une première en France pour des livreurs auto-entrepreneurs, un exploit réitéré dans la lutte des livreurs Stuart de Monoprix en octobre 2021 !

Le financement de la protection sociale par les plateformes !

Avec la CGT, exigeons que les plateformes cotisent pour financer la prise en charge des accidents de travail, la maladie, l'assurance-chômage, et la retraite des livreurs.

Sous la pression de ces luttes qui ont pu réunir des centaines de livreurs dans la grève et l'action, le gouvernement a pris la décision de tenir des élections du 9 au 16 mai 2022. Des élections qui permettront aux livreurs de choisir les syndicats qui leur représenteront pour négocier différents sujets :

- le calcul des revenus ;
- les conditions de travail ;
- la santé au travail et les risques professionnels ;
- la reconnaissance des qualifications.

Des élections insuffisantes au regard des besoins des livreurs, mais qui doivent nous servir à construire le rapport de force ! Ici aussi, tas entendre ta voix, organise-toi et bats-toi à nos côtés pour gagner de nouveaux droits.

C'est en maintenant la pression que nous pourrions gagner de nouveaux droits pour tous !

Faisons-nous entendre, votons CGT !

Plus d'informations sur Twitter : @LivresCGT

Pour les modalités de vote, flashez ou cliquez sur le q-code ci-contre :



From May 9th to May 16th, I vote CGT !

For years now, delivery riders have joined the CGT union to make their claims heard :

Demanding an increase in fare and paiement of waiting periods !

Together with the CGT, Uber drivers from Saint-Priest organised a strike and pressured McDonalds and Uber into reducing their waiting times.

Putting an end to rider's deactivation !

Unionised riders from Lyon, Bordeaux and elsewhere led strikes and occupations and obtained, as in Lyon, reinstatement of blocked riders.

Regularisation of undocumented riders !

Fichti riders of Paris successfully led the first struggle for regularisation in June 2020 and opened the way for Stuart riders of Monoprix to obtain theirs in October 2021.

The financing of social protection by platforms !

With the CGT, let's demand that the platform pay contributions to finance the coverage of work accidents, illness, unemployment insurance and retirement pensions of delivery riders.

Under pressure of these struggles, that united hundreds of riders in the strikes and actions, the government took the decision to hold elections from May the 9th to May the 16th. These 2022 elections will allow riders to choose the union that will represent them in negotiating several issues :

- calculation of income ;
- working conditions ;
- occupational health and risks ;
- certification of qualifications.

These elections are not enough to meet the needs of delivery workers, but they must be used to build up a balance of power !

You too, make your voice heard, get organised and fight alongside us to win new rights. It is by maintaining pressure that we will win new rights for all !

Let's make ourselves heard, let's vote CGT !



Syndiquez-vous sur cgt.fr



Join us on cgt.fr



Les revendications FO

FO s'oppose catégoriquement à toute idée de troisième statut, qui constituerait une subaie pour nombre d'entreprises issues de divers secteurs d'activité, pour contourner les droits des salariés.

- FO revendique que les travailleurs des plateformes bénéficient de protections collectives (salaires minimums, chômage, accident de travail, maladie professionnelle, durée du travail...). Tout TPN qui le demande doit pouvoir bénéficier du statut de salarié.
- Avec FO, la négociation collective permet d'améliorer les conditions de travail des TPN.
- Avec FO, l'indépendance du syndicat est garantie vis-à-vis de la plateforme numérique et de ses clients.
- FO revendique la responsabilisation des plateformes pour le respect des droits des travailleurs et leur participation financière à la protection sociale.
- FO revendique l'entière transparence des algorithmes.
- Et bien entendu FO s'oppose à toute forme de sanction / déconnexion de la plateforme / discrimination / travail dissimulé / travail des enfants,...



Le syndicat FO c'est :
FO défend vos droits !
 • de la solidarité et du collectif ! Plus nombreux nous sommes, plus forts nous serons !
 • de la formation : se syndiquer c'est se donner les bons outils pour connaître et défendre ses droits et ceux de ses collègues en matière de conditions de travail, de rémunération, de contrat de travail.



TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMERIQUES (TPN) : LIVREURS, CHAUFFEURS,...

FO vous informe, vous conseille et défend vos droits

Dans la vie quotidienne :

- en cas de litiges liés à la consommation, à travers l'Association FO consommateur (AFCO) ;
- en cas de recherche d'un logement social (1% logement)

Travailleurs des plateformes : livreurs, chauffeurs... En France

- Les travailleurs des plateformes (TPN) sont en majorité des travailleurs indépendants (une exception pour JustEat)
- Ce sont environ 200 000 travailleurs des plateformes numériques en France (chiffres 2017 mais en augmentation). Certains parlent de 500 000 travailleurs !
- Entre 2017 et 2018, le nombre de véhicules de tourisme avec chauffeur (VTC) a augmenté de 65 % soit 2,8 fois plus qu'en 2016
- La majorité des travailleurs ne travaille que pour une seule plateforme
- Les livreurs sont principalement des hommes jeunes : 96 % d'hommes et seulement 4 % des femmes, la moyenne d'âge étant de 25 ans
- 200 000 en France / 0,8 % des actifs occupés
- Les trois quarts des livreurs travaillent en soirée le samedi et le dimanche

Les mots clés :
Liberté, démocratie, indépendance

Livreur·euses, avec ou sans-papiers, on s'organise pour défendre nos droits et en gagner de nouveaux !

Avec la multiplication des enseignes de livraison et un nombre toujours plus grand de livreurs, nos rémunérations ont fortement diminué ces dernières années. Soit étant indépendant·e, nous sommes à la merci des modifications de tarifs des plateformes et soumis à l'arbitraire de leurs algorithmes ! Pour compenser nous sommes obligés de multiplier les courses quitte à mettre notre sécurité en danger : 11 collègues sont morts ces dernières années pour des raisons d'accidentés ! Dans l'immédiat, nos tarifs doivent augmenter et nous devons avoir une rémunération minimale garantie égale au SMIC horaire (y compris les cotisations sociales) incluant le temps d'attente.

Sans droits, nous sommes dépendant·es des plateformes qui peuvent nous déconnecter selon leur bon vouloir, notre statut doit évoluer ! La CNT-SO revendique clairement la reconnaissance du statut de salarié et les droits sociaux correspondants pour les livreur·euses ainsi que des garanties pour notre santé et notre sécurité : c'est le seul moyen d'obtenir des avancées sociales et une vraie protection. Pour les livreur·euses sans-papiers, cette reconnaissance est importante pour lancer des procédures de régularisation par le travail.

Le travail pour la représentation collective des livreur·euses est essentiel de 7 au 16 mai 2022 pour voter.



Rétrovisez notre dossier complet sur les élections et une présentation de la CNT-Solidarité Ouvrière sur notre site.



stop à l'exploitation numérique !

cnt-so.org • contact@cnt-so.org • 09 87 53 87 56 • 4 rue de la Martinique 75018 Paris

LIVREUR·EUSES travailleur·euses des plateformes

Contre le mépris et l'exploitation :

je vote CNT-SO !

élections professionnelles

du 9 au 16 mai 2022

profession de foi de la CNT-Solidarité Ouvrière

Vos contacts dédiés aux travailleurs des plateformes

Contact Ile-de-France
François Grassa
Tél. 06 07 13 26 21
Mail : fgrassa@tpe.fr

Contact National
Force Ouvrière
Téléphone : 01.40.52.84.55
Chaîne Telegram : tpe/mfo_TPI
Mail : contact@force-ouvriere.fr

Un site web pour vous :
vos questions, vos droits, vos actualités.
Retrouvez-nous sur :
www.info-tpi.fr



FO
force-ouvriere.fr

NE LIVREZ PAS VOS DROITS

un vrai travail = un vrai salaire

élections de vos représentants du 9 au 16 mai

votez FO

Permanence juridique

Nous coordonnons aussi, depuis avril, une permanence juridique qui se tient le premier samedi après-midi de chaque mois à la Mission des Courriers, implantée à Paris dans le 11ème (PJC Châteauneuf).

Pour un véritable statut individuel comme collectif !

En votant pour la liste **SUD**, vous vous donnez les moyens :

- ✓ De nous en place d'une véritable négociation collective, à commencer par celle du statut des livreurs (ce qui passe par un droit d'accès aux algorithmes qui les régissent) ;
- ✓ D'obtenir le droit que chaque livreur dispose d'une véritable représentation collective, soit obligatoirement inscrite et puisse être consultée, d'identifier de la rupture d'un contrat de travail ;
- ✓ Que soit mis en place un tiers social annuel pour la chaîne de plateformes, dont un état précis des conditions de travail, pour améliorer vos conditions de travail afin que vous ne soyez plus en première ligne pendant l'exploitation de Covid.

Livreurs de tous les pays, unissez-vous !

Pour que les plateformes déploient leur activité sur tous les continents et que les travailleurs du monde entier puissent leur différence d'origine et de culture, ont des intérêts communs face à ces multinationales, nous sommes internationaux.

Ainsi, nous avons participé à la première rencontre européenne des livreurs, organisée en 2018 à Bruxelles, pour notre soutien à leur lutte au plan international et soutenir la proposition de présidence de statut, adoptée par le Parlement européen, pour éviter le dumping social.

Pour arrêter de se faire rouler par les plateformes : Votons, revendiquons et organisons-nous !

FEDERATION SUD COMMERCE ET SERVICES

7 rue Molière 75001 Paris
01 46 62 12 23 ou 06 40 15 19 46
www.federation-sud-commerce-et-services.fr
federation@federation-sud-commerce-et-services.fr

SCRUTIN DU 9 MAI AU 16 MAI

2022

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

UN SYNDICAT INDÉPENDANT DES PLATEFORMES ET À VOS CÔTÉS DE LONGUE DATE

Dans la rue

Depuis 2017, avec d'autres syndicats et collectifs de livreurs, nous nous mobilisons au service de la nouvelle des grèves qui ont eu lieu à Paris, dans le respect de l'autonomie des grévistes, et avons été à ce titre, reçu par la direction de Delmas.

Il est de même en matière de la loi de nos unions départementales **Solidaires**, qui œuvrent dans chaque grande ville.

Devant la justice

Nous nous sommes constitués parties civiles lors du procès pénal de Deliveroo pour travail dissimulé, qui s'est tenu en mars dernier au Tribunal de Paris.

Nous sommes également intervenus volontairement dans la procédure pénale qui oppose, toujours à Paris, une centaine de livreurs, indépendants de France et de Suisse.

Il est clair, avec notre aide, la justice pour se voir reconnaître le statut de salarié et pouvoir accéder à ces lieux, des ordres et donc, avoir accès aux données pour le faire supplémentaire à l'exploitation que cela constitue.

UNSA
UNION NATIONALE DES TRAVAILLEURS AUTONOMES

Pour rester libre dans votre activité tout en étant défendu

VOTEZ UNSA, 1^{ER} SYNDICAT AUTONOME

Vous voulez pouvoir travailler comme bon vous semble et décider seul de votre statut ?

Vous voulez compter sur un syndicat prêt à intervenir en cas de besoin ?

À L'UNSA, VOUS ÊTES AU BON ENDROIT !

Voter UNSA, c'est agir pour :

- Plan de transparence dans l'attribution des courses par les algorithmes
- Obtenir des augmentations de revenus des courses
- Bénéficier de tarifs préférentiels sur les loyers et le sport
- Profiter d'un réseau avec d'autres travailleurs de plateformes

Le + UNSA

Vous bénéficiez d'une aide juridique et administrative.

Restons en contact

06 86 68 27 62 (WhatsApp ou sms)
plateformes@unsa.org

UNSA
www.unsa.org

Annexe 8 : Questionnaire. Enquête sur l'élection des représentants des livreurs ou coursiers de plateformes

Cette enquête scientifique vise à mieux comprendre le rapport des personnes travaillant comme livreurs ou coursiers à vélo ou en scooter pour des plateformes de livraison (Deliveroo, Uber Eats, Frichti, Stuart...) à la première élection organisée entre le 9 et le 16 mai 2022 pour élire leurs représentants. Plus précisément, il s'agit de comprendre pourquoi vous avez voté ou non et pourquoi avez-vous voté pour telle ou telle organisation candidate.

Ce questionnaire fait l'objet d'un traitement strictement anonyme. Cette enquête est réalisée par Chloé Lebas, doctorante en science politique au CERAPS (Centre d'études et de recherches administratives, politiques et sociales, laboratoire CNRS / Université de Lille) et Tristan Haute, maître de conférences en science politique à l'Université de Lille et chercheur au CERAPS. La responsable de traitement est Anne-Cécile Douillet, professeure de science politique à l'Université de Lille et directrice du CERAPS. La base légale du traitement est l'exercice d'une mission de recherche publique. Aucune donnée nominative ne sera collectée lors du traitement. Les données collectées sont destinées à Chloé Lebas et Tristan Haute. Elles seront conservées pendant une durée de deux ans.

Vos droits en matière de protection des données

Vous disposez des droits suivants concernant l'utilisation faite de vos données : le droit d'opposition, d'accès, de rectification, d'effacement, et le droit à une utilisation restreinte lorsque vos données ne sont pas nécessaires ou ne sont plus utiles. Vous pouvez exercer ces droits en vous adressant à :

Ceraps, Faculté des Sciences Juridiques, Politiques et Sociales, 1, Place Déliot - CS 10629 - 59024 Lille Cedex (mail : tristan.haute@univ-lille.fr)

Vous pouvez également contacter le Service protection des données du CNRS à l'adresse suivante :

CNRS - Service protection des données, 2 rue Jean Zay, 54519 Vandœuvre-lès-Nancy (mail : dpd.demandes@cnrs.fr)

Si vous estimez, après nous avoir contactés, que vos droits Informatique et Libertés ne sont pas respectés, vous avez la possibilité d'introduire une réclamation en ligne auprès de la CNIL ou par courrier postal.

Nous vous remercions d'avance de participer à cette enquête !

Introduction

Q1. J'ai pris connaissance des conditions de participation à ce questionnaire et je les accepte

- 1 Oui
- 2 Non

Q2. Travaillez-vous actuellement comme livreur ou coursier à vélo ou en scooter pour une plateforme de livraison (Deliveroo, Uber Eats, Frichti, Stuart...) avec un statut d'auto-entrepreneur ou de micro-entrepreneur ? (dans le cas contraire, vous n'êtes pas concerné-e par cette enquête)

1 Oui

Quelques questions sur votre activité de livreur ou de coursier

Q3. Pour quelle(s) plateforme(s) travaillez-vous ? (plusieurs réponses possibles)

1 Deliveroo

2 Frichti

3 Stuart

4 Uber Eats

5 Autre (précisez) :

Q4. Depuis combien de temps exercez-vous cette activité ? (sans tenir compte des périodes d'interruption de moins d'un an)

1 Moins de 3 mois

2 3 à 6 mois

3 6 mois à 1 an

4 1 à 2 ans

5 Plus de 2 ans

Q5. Pour quelles raisons effectuez-vous cette activité ? (plusieurs réponses possibles)

Cette activité permet d'arrondir vos fins de mois

Vous êtes passionné·e de vélo

Cette activité permet de concilier travail et pratique sportive

Cette activité permet de se faire de l'argent rapidement

Cette activité permet d'être flexible en termes d'horaires

C'est la seule activité qui vous est accessible

Autre (précisez) :

Q6. En moyenne, exercez-vous cette activité... ?

1 Moins de 5 heures par semaine

2 Entre 5 à 10 heures par semaine

3 Entre 10 et 20 heures par semaine

4 Entre 20 et 35 heures par semaine

5 Plus de 35 heures par semaine

Q7. Exercez-vous une autre activité en parallèle de celle de livreur ou de coursier ?

1 Oui, étudiant·e

2 Oui, salarié·e

3 Oui, indépendant·e

4 Non

Q8. Vous considérez-vous comme... ? (une seule réponse possible)

- 1 Partenaire de la plateforme ou des plateformes avec lesquelles vous travaillez
 2 Employé·e par la plateforme ou les plateformes avec lesquelles vous travaillez

Q9. D'une façon générale, diriez-vous que vous êtes satisfait·e ou insatisfait·e des aspects suivants de votre activité de livreur ou coursier ?

	Très satisfait·e	Plutôt satisfait·e	Plutôt insatisfait·e	Très insatisfait·e	Vous ne savez pas
Votre rémunération					
Vos possibilités d'organiser votre temps de travail					
Vos rapports avec la plateforme					
Vos rapports avec les autres livreurs					
Vos rapports avec les restaurants ou autres enseignes					
Vos rapports avec les clients					

Q10. Avez-vous le sentiment que votre travail nuit à votre santé ?

- 1 Oui
 2 Non
 3 Vous ne savez pas

Q11. Avez-vous le sentiment d'être discriminé·e par des clients, par des restaurants ou par des salarié·e-s de la plateforme en raison de votre origine, de votre couleur de peau ou de votre religion ?

- 1 Oui
 2 Non
 3 Vous n'êtes pas concerné·e

Q12. Comment envisagez-vous votre avenir professionnel ?

- 1 Vous souhaitez rester livreur ou coursier
 2 Vous souhaitez être salarié·e dans un autre secteur d'activité
 3 Vous souhaitez monter votre entreprise dans un autre secteur d'activité

4 Autre (précisez) :

Quelques questions sur l'élection auprès des livreurs et coursiers des plateformes

Q13. Avez-vous voté à l'élection organisée entre le 9 et le 16 mai 2022 pour élire des représentants des livreurs ou coursiers à vélo ou en scooter des plateformes ?

1 Oui

2 Non

Si Q13= Non

Q14. Pour quelles raisons n'avez-vous pas voté ? (plusieurs réponses possibles)

1 Vous n'étiez pas informé·e de la tenue de cette élection

2 Vous n'aviez pas le droit de voter à cette élection

3 Vous ne voyiez pas l'utilité de ce vote

4 Vous ne connaissiez pas les organisations candidates

5 Vous n'avez pas eu le temps de voter

6 Vous avez rencontré des difficultés techniques pour voter

7 Autre (précisez) :

Si Q13= Oui

Q15. Pour quelle organisation avez-vous voté ?

1 La CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens)

2 La CGT (Confédération générale du travail)

3 La CNT-SO (Confédération nationale des travailleurs – Solidarité ouvrière)

4 SUD Commerces (Fédération solidaires, unitaires et démocratiques commerces et services)

5 FNAE (Fédération nationale des autoentrepreneurs et microentrepreneurs)

6 FNTR (Fédération nationale des transports routiers)

7 FO (Force ouvrière)

8 Union-Indépendants

9 UNSA (Union nationale des syndicats autonomes)

Si Q13= Oui

Q16. Pour quelles raisons avez-vous voté pour cette organisation ? (plusieurs réponses possibles)

1 C'est la seule organisation dont vous aviez déjà entendu parler

2 Cette organisation défend et protège bien les livreurs et coursiers

3 Cette organisation a obtenu des avancées en matière de statut ou de conditions de travail des livreurs et coursiers

4 Vous avez rencontré des membres de cette organisation

5 Vous êtes d'accord avec ce que revendique cette organisation

6 Autre (précisez) :

Q17. Certains des livreurs ou coursiers que vous rencontrez régulièrement ont-ils voté à cette élection ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 3 Vous ne savez pas

Q18. Avez-vous, lors de cette élection ?

	Oui	Non
Parlé de cette élection avec d'autres livreurs ou coursiers		
Rencontré des personnes qui faisaient campagne pour une des organisations candidates		

Quelques questions sur les syndicats

Q19. Êtes-vous aujourd'hui adhérent-e d'un syndicat ?

- 1 Oui
- 2 Non, mais vous l'avez été par le passé
- 3 Non, vous ne l'avez jamais été

Si Q19= Oui OU Non, mais vous l'avez été par le passé

Q20. De quel syndicat s'agit-il ou s'agissait-il ?

Q21. Un membre de votre famille est ou a-t-il ou elle été adhérent-e d'un syndicat ?

- 1 Oui
- 2 Non
- 3 Vous ne savez pas

Q22. Avez-vous, au cours de la dernière année... ?

	Oui	Non
Rencontré des membres d'un syndicat		
Lu des informations syndicales (tracts, réseaux sociaux, mails...)		
Parlé des syndicats avec d'autres livreurs		
Participé à une grève, à une « déconnexion massive » ou à un blocage d'un restaurant		
Entamé une action juridique contre une plateforme		

Q23. Que pensez-vous des affirmations suivantes ?

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord	Vous ne savez pas

Les syndicats rendent des services aux salariés					
Les travailleurs ont besoin de syndicats forts pour protéger leurs intérêts					

Quelques questions sur vous pour terminer

Q24. Êtes-vous... ?

- 1 Un homme
- 2 Une femme
- 3 Vous ne vous reconnaissez pas dans ces catégories

Q25. Quel est votre âge ?

Q26. Quel est le diplôme le plus élevé que vous ayez obtenu ?

- 1 Sans diplôme
- 2 Brevet des collèges
- 3 CAP ou BEP
- 4 Bac général, technologique ou professionnel
- 5 Bac+2 (DUT, BTS...)
- 6 Bac+3 ou + (licence, master...)

Q27. Êtes-vous de nationalité française ?

- 1 Oui
- 2 Non

Si Q27 = Oui

Q28. Avez-vous voté lors du premier tour de l'élection présidentielle de 2022, le 10 avril dernier ?

- 1 Oui, pour Emmanuel MACRON
 - 2 Oui, pour Marine LE PEN
 - 3 Oui, pour Jean-Luc MÉLENCHON
 - 4 Oui, pour Éric Zemmour
 - 5 Oui, pour un autre candidat
 - 6 Oui, vous avez voté blanc ou nul
 - 7 Non, vous vous êtes abstenu·e
 - 8 Non, vous n'avez pas le droit de vote ou n'êtes pas inscrit·e sur les listes électorales
- Merci d'avoir répondu à cette enquête !

Forçats du bitume et ouvriers du jeu vidéo en grève. Nouvelles formes d'action collective dans le capitalisme numérique.

Cette thèse retrace le processus de construction de mobilisations professionnelles dans des secteurs émergents de l'économie numérique particulièrement défavorables à l'action collective : la livraison à domicile et la conception de jeux vidéo. Cette comparaison de deux mondes professionnels permet de revenir sur l'unité supposée d'un nouveau « capitalisme numérique ». L'étude de secteurs qui étaient jusqu'alors des déserts syndicaux est l'occasion d'actualiser les nombreux travaux sur la « crise » et le « renouveau » du syndicalisme en se demandant ce que ces nouvelles configurations socio-techniques font aux logiques et aux formes d'engagement.

L'enquête qualitative révèle que des éléments de l'organisation du travail producteurs d'individualisme peuvent, paradoxalement, devenir le ferment de contestations. La conflictualité, qui s'exprime par l'organisation de grèves plus ou moins régulières, est à l'origine des premières formes d'organisation collective dans chacun des secteurs. La syndicalisation progressive suit des logiques exogènes et endogènes aux milieux de travail, qui expliquent des formes d'adaptation du répertoire d'action aux enjeux spécifiques que rencontrent les travailleur.ses, tout en réaffirmant l'importance des syndicats « traditionnels » pourvoyeurs d'importances ressources. Leur légitimité est cependant contestée par un ensemble d'acteurs – politiques, associatifs ou humanitaires – investis dans la défense de ces travailleur.ses et la contestation des multinationales du capitalisme numérique. L'évolution des mobilisations révèle des dynamiques d'institutionnalisation ambivalentes.

Mots clefs : Renouveau syndical - relations professionnelles – grève - mobilisations collectives – capitalisme numérique

Street hard-workers and videogames workers on strike. New forms of collective action within digital capitalism.

This work traces the process of new collective mobilization in emerging sectors of the digital economy that are particularly unfavorable to collective action: ride-hailing delivery and video game production. This comparison of two professional worlds allows us to challenge the supposed unity of a new “digital capitalism.” The study of sectors that were previously union-free provides an opportunity to update the previous studies on the “crisis” and ‘renewal’ of trade unionism by asking what these new socio-techni configurations do to activism logics and forms.

The qualitative survey reveals that elements of work organization that promote individualism can, paradoxically, become a catalyst for protest. Conflict, which is expressed through the organization of more or less regular strikes, is at the root of the first forms of collective organization in each of these sectors. Gradual unionization follows logic that is both exogenous and endogenous to the workplace, which explains how the repertoire of action is adapted to the specific issues faced by workers, while reaffirming the importance of “traditional” unions as providers of significant resources.

However, their legitimacy is contested by a range of actors—political, associative, and humanitarian—who are committed to defending these workers and challenging the multinational corporations of digital capitalism. The evolution of these mobilizations reveals ambivalent institutionalization dynamics.

Keywords: Union revitalization – industrial relations – strike – collective action – digital capitalism

Unité de recherche/Research unit : *Centre d'études et de recherches administratives, politiques et sociales*, <https://ceraps.univ-lille.fr/>

Ecole doctorale/Doctoral school : *Ecole doctorale des sciences juridiques, politiques et de gestion*, n° 74, 1 place Déliot, 59000 Lille, edsjpg@univ-lille.fr; <http://edsjpg.univ-lille.fr>

Université/University : *Université de Lille*, 42 rue Paul Duez, 59000 Lille, <http://www.univ-lille.fr>