

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

TRAVAIL DIRIGÉ

**Action collective et économie de plateforme : de la mobilisation sociale dans l'économie de
plateforme**

PAR

MARIE NAVARRE (N°20173213)

PRÉSENTÉ À UMUT RIZA OZKAN

DANS LE CADRE DU TRAVAIL DIRIGÉ, REI-6999

MAITRISE EN RELATIONS INDUSTRIELLES

ÉCOLE DES RELATIONS INDUSTRIELLES

FACULTÉ DES ARTS ET DES SCIENCES UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

21 DÉCEMBRE 2023

Mots-clés : économie de plateforme; travailleurs de plateforme; mobilisation sociale; actions collectives; pouvoirs, renouveau syndical; organisation syndicale; protection sociale; statut juridique; dialogue social; représentation; travailleurs précaires; travailleurs indépendants; revue de littérature.

Table des matières

ABRÉVIATIONS	3
REMERCIEMENTS	4
INTRODUCTION	5
PARTIE 1 : L'ÉCONOMIE DE PLATEFORME ET LES TRAVAILLEURS	11
ESSAI DE DÉFINITION.....	11
LES OPPORTUNITÉS QU'OFFRE L'ÉCONOMIE DE PLATEFORME POUR LES TRAVAILLEURS	15
LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES TRAVAILLEURS DE PLATEFORME.....	16
LES IMPLICATIONS RÉGLEMENTAIRES ET LÉGALES DE L'ÉCONOMIE DE PLATEFORME	18
PARTIE 2 : LA THÉORIE DE LA MOBILISATION SOCIALE (TMS)	21
REVUE HISTORIQUE ET ÉTUDE DE LA TMS.....	21
LA TMS, L'ACTION COLLECTIVE ET L'ENJEU D'UN RENOUVELLEMENT SYNDICAL.....	24
LA TMS EN RÉSUMÉ ET RAPPORTÉE À L'ÉCONOMIE DE PLATEFORME.....	27
PARTIE 3 : LA REVUE DE LA LITTÉRATURE SUR L'ACTION COLLECTIVE ET L'ÉCONOMIE DE PLATEFORME	28
MOBILISATION, ORGANISATION ET STRATÉGIES D' ACTIONS COLLECTIVES.....	29
APERÇU DE LA SITUATION ACTUELLE, EXEMPLES ET SOLUTIONS ENVISAGEABLES	36
<i>Statut juridique</i>	36
<i>Protection sociale</i>	38
<i>Dialogue social</i>	39
<i>Organisation et mobilisation</i>	41
<i>La représentation et les stratégies des plateformes</i>	44
PARTIE 4 : DISCUSSION	46
LA TMS COMME MOYEN DE COMPRENDRE L' ACTION COLLECTIVE LIÉE À L'ÉCONOMIE DE PLATEFORME.....	46
<i>Au niveau des travailleurs</i>	46
<i>Au niveau des organisations syndicales</i>	47
AUTRES CONSTATS ET LIMITES DE CET ÉCRIT	51
<i>Une opposition continue entre deux classes</i>	51
<i>Critiques et limites de l'écrit</i>	52
CONCLUSION	54
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	59

Abréviations

DVC : *Deutscher Crowdsourcing Verband*

IDG : *Independent Driver's Guild*

MS : Mouvement(s) social(aux)

NSM : Nouveaux mouvements sociaux

TMS : Théorie de la Mobilisation Sociale

TMR : Théorie de la Mobilisation des ressources

TUC : *Trade Union Congress*

Remerciements

Par ce présent écrit, je tenais à remercier toutes les personnes ayant contribué au succès espéré de ma maîtrise en Relations Industrielles, en particulier les enseignants, professeurs et intervenants qui par leur enseignement, qui ont contribué à la réussite de l'ensemble de mes cours.

J'adresse également mes remerciements à mon directeur de Travail Dirigé, Umut Riza Ozkan, qui a su m'apporter disponibilité, latitude, rétroaction et suggestions dans la rédaction et la réflexion du présent travail.

Enfin, je remercie également l'École des Relations Industrielles et l'Université de Montréal qui m'ont offert la chance d'être comptée parmi les étudiants de cette université et surtout, de vivre une belle expérience à titre d'étudiante.

Introduction

Au travers des années, l'organisation du travail n'a cessé de changer et d'évoluer au gré notamment des avancements technologiques. Justement, le début du 21^e siècle a profondément été marqué et impacté par la transition numérique. Cette dernière a laissé place à de nombreuses innovations technologiques (intelligence artificielle, robotisation, numérisation, etc.) qui ont entraîné diverses transformations souvent désignées par une numérisation de l'économie (Jepsen et Drahekoupil 2017 ; Vandaele, 2018). Les plateformes numériques et le travail d'échange qui y sont associés font partie des nombreux aspects touchés par ce processus et ainsi par cette évolution numérique. C'est durant les années 2010, que la mise en place progressive de plateformes numériques a eu lieu à travers le monde, avec pour finalité de simplifier le travail indépendant plutôt que celui à titre de salarié (Vallas et Schor, 2020). Ces dernières abritent des activités variées allant des plateformes publicitaires, des moteurs de recherches, des systèmes de paiement, des médias sociaux aux plateformes d'économie collaborative — dont il sera d'ailleurs question ici — (Commission européenne, 2016 citée par Charhon et al., 2018). De fait, les méthodes de travail associées à l'économie de plateforme tendent à transformer le travail et à le rendre plus complexe (Vandaele, 2018).

Devant le succès que les plateformes numériques de travail ont connu et connaissent, les recherches relatives à l'économie de plateforme ont été de plus en plus nombreuses et se sont accélérées. Ces dernières ont également fait l'objet de beaucoup de discussions auprès des débats publics notamment concernant les risques ou les opportunités relatives à cette nouvelle forme de travail (Lenaerts et al., 2018). Les plateformes numériques ont d'ailleurs été dépeintes comme faisant partie des perturbations économiques les plus marquantes de la dernière décade. De fait, elles représentent un certain défi pour l'avenir du travail (Ilsøe et Söderqvist 2022). En effet, la transformation numérique tend à changer la société, en transformant notamment le marché du travail ainsi que les modèles organisationnels. La littérature s'accorde d'ailleurs sur une idée : la numérisation sera vectrice d'une diminution concernant la demande de main-d'œuvre, d'une augmentation des emplois atypiques ainsi que d'une transformation quant à l'organisation du travail et des revenus (Jepsen et Drahekoupil, 2017).

Les syndicats ont eux aussi fait part de leurs inquiétudes quant à ces nouvelles méthodes numérisées du travail. En effet, outre les enjeux qui seront précisés plus bas, ces nouvelles organisations impliquent un suivi en temps réel, une surveillance des performances et du lieu de travail laissant ainsi à la direction des plateformes un contrôle des travailleurs conséquent (Moore, 2017 cité par Vandaele, 2018). Un enjeu éthique en termes de confidentialité et de protection des travailleurs se pose alors. En ce sens, l'essor de l'économie de plateforme constitue de nouvelles pistes de mobilisation et de renouveau pour les syndicats face aux enjeux rencontrés par les travailleurs. Pourtant, depuis l'arrivée de l'industrialisation, les syndicats ont déjà abordé et négocié l'entrée des nouvelles technologies au travail, car elles ont déjà eu tendance à réorganiser le travail et ainsi la rémunération des travailleurs (Jepsen et Drahoukoupil, 2017). Cependant, cette fois-ci, le succès de l'économie de plateforme conduit à la formation de nouveaux enjeux concernant la représentation et l'organisation des travailleurs de plateformes et donc, à l'intervention syndicale, favorisant ainsi son renouveau.

À cet égard, le travail de plateforme connaît une certaine agitation ouvrière, notamment en matière de manifestations, de grèves, de procédures ou d'actions judiciaires et de « résistance numérique » — une forme nouvelle de protestation — (Joyce et al., 2022, p. 22). Mais derrière ces mobilisations et résistances, un certain enjeu est à constater : la littérature à ce sujet n'est pas très abondante et la cause serait alors due à l'inexistence de relations de travail (Wood et Lehdonvirta, 2021 cités par Joyce et al., 2022). En parallèle, et certainement en corrélation avec l'accroissement de la sous-traitance, de la division des relations d'emploi ou encore du travail indépendant, un déclin du syndicalisme en matière de taux de syndicalisation est à déplorer depuis les années 1980. Ces formes de travail ont eu pour effet de brouiller les statuts de l'emploi et ainsi de contribuer aux transformations des organisations syndicales (Nizzoli, 2017). En ce sens, il importe que de nouvelles mobilisations soient essayées (Jepsen et Drahoukoupil, 2017).

Bien que le statut des travailleurs indépendants ne soit pas nécessairement remis en cause, il est urgent et indispensable de réfléchir à des façons permettant de garantir la solidarité et la sécurité de ceux-ci puisque leur nombre est de plus en plus croissant (Jepsen et Drahoukoupil, 2017). Même si l'économie de plateforme est vectrice d'une plus grande flexibilité au travail, elle est aussi à l'origine d'une précarisation et d'une polarisation du marché du travail. En effet,

nombreux de ces travailleurs peinent à recevoir le salaire minimum, ont un pouvoir de négociation assez faible ainsi que des perspectives de carrières très limitées (Charhon et al., 2018). De fait, l'ère digitale a drastiquement modifié les relations de travail et a mené à une incertitude juridique. L'établissement d'un cadre concernant le travail de plateforme est devenu primordial et les organisations syndicales peuvent donc y voir une façon de se renouveler tout en répondant aux divers défis causés par l'économie de plateforme. En d'autres termes, l'action syndicale pourrait constituer un moyen de garantir protections sociales et conciliation entre nouvelles organisations de travail et innovation industrielle (Charhon et al., 2018).

D'un point de vue méthodologique, cet écrit s'organise sous la forme d'une revue de littérature. Cette méthode de recherche offre la possibilité de synthétiser et de réunir d'autres recherches passées permettant un aperçu global d'un sujet, mais également la possibilité de répondre à une question particulière (Snyder, 2019). Le fait de considérer la littérature antérieure sert en outre à cartographier un certain domaine motivant ainsi l'objectif d'un écrit. À cet égard, comme Snyder (2019) l'explique, une revue de littérature, s'établit selon quatre phases : la « conception », la « conduite », l'« analyse », la « structuration et la rédaction de la revue » [traduction libre] (p. 336).

S'agissant de la conception, le présent écrit s'insère dans un questionnement face à l'émergence rapide et étendue de l'économie de plateforme, l'enjeu que cela implique pour les travailleurs de cette économie et l'opportunité d'un renouveau syndical. Ainsi, en regard des divers éléments présentés ci-dessus, la finalité de ce travail dirigé est d'identifier différentes formes d'action collective utilisées par les travailleurs de l'économie de plateforme et de comprendre le rôle des syndicats dans le développement de ces types d'action collective. Ce faisant, l'étude prête également attention à d'autres facteurs qui aident à expliquer la formation ou la non-formation de l'action collective par les travailleurs de l'économie de plateforme. En d'autres termes, cette étude tente de comprendre et d'étudier dans quelles mesures l'action collective pourrait contribuer à garantir une meilleure situation aux travailleurs de plateformes. C'est la raison pour laquelle la revue de littérature de ce texte s'insère dans une perspective systématique. Cette dernière a pour objectif d'offrir un aperçu sur un certain sujet et donc de contribuer à synthétiser les connaissances vis-à-vis dudit sujet (Snuder, 2019). Pour ce faire, en tant que cadre théorique, l'étude s'appuie sur

la théorie de la mobilisation sociale (TMS) qui a été influente dans les débats récents sur les relations industrielles en mettant davantage l'accent sur le rôle de l'agence et la mobilisation des travailleurs. En outre, les mots-clés utilisés pour composer ce travail ont été les suivants : « économie de plateforme », « travailleurs de plateforme », « théorie de la mobilisation sociale », « actions collectives et économie de plateforme », « organisation syndicale et économie de plateforme », « travailleurs précaires », « travailleurs indépendants », « plateformes numériques ». L'ensemble de ces mots-clés ont été inscrits au sein de diverses bases de données telles que Google Scholar, Cairn, ResearchGate, Wiley, Persée, Etui, JSTOR, ScienceDirect ou encore SAGE Journals. En d'autres termes, des centres de recherches, des sites d'articles et de recherches scientifiques ainsi que des bibliothèques numériques.

Pour ce qui est de la conduite, l'ensemble des textes et articles ont été sélectionnés pour cet écrit selon les années de parution afin que les propos soient étayés sur la base d'un large éventail d'années. Cela permet de considérer les avancées théoriques concernant ledit sujet, mais également d'obtenir une vue d'ensemble. En outre, le cadre théorique choisi pour cet écrit existe depuis les années 1900 ce qui fait en sorte que la documentation qui y est relative est assez ancienne. Malgré tout, la TMS se veut encore très actuelle, surtout considérant le présent sujet, puisqu'elle met notamment de l'avant les travailleurs et leurs efforts de mobilisation. L'étude de l'économie de plateforme et des actions collectives associées constitue quant à elles le sujet principal et il s'agit d'un phénomène particulièrement nouveau. Les articles permettant d'examiner ces sujets sont par conséquent plutôt récents allant de 2008 à 2022 pour les plus actuels. Parmi la littérature choisie se trouvent donc des articles scientifiques, des revues de littérature, des livres (ou chapitres de livre), des manuels, des journaux, des articles de presse ou encore des études.

S'agissant des phases d'analyse et de structuration permettant ainsi de répondre à ladite problématique, ce travail dirigé définira en premier lieu l'économie de plateforme dans son ensemble. Dans le même temps, il s'agira de présenter les avantages associés au type de travail présent dans cette économie, mais aussi les enjeux qui y sont rattachés. Les implications légales et juridiques seront-elles aussi abordées afin d'offrir un aperçu global de l'économie de plateforme permettant de mieux saisir le rôle des institutions autour des actions collectives. Somme toute, cette partie offrira un aperçu des facteurs qui contribuent ou qui entravent l'action collective.

Dans un second temps, le cadre théorique de la mobilisation sociale fera l'objet d'une étude approfondie notamment quant à son historicité, ses fondements et son évolution. Ce même cadre théorique sera également considéré vis-à-vis de l'action collective et de l'enjeu du renouveau syndical, mais aussi en regard de l'économie de plateforme. Dans un troisième temps, il s'agira d'aborder le thème principal de cet écrit en y présentant une revue de littérature qui met en lien mobilisation, action collective et économie de plateforme. À cet effet, cette partie fera mention des défis rencontrés par les travailleurs de plateformes et les syndicats tout en mettant en exergue l'urgence d'agir face à la montée en puissance de cette économie. Pour ce faire, les enjeux et les efforts liés à la mobilisation, à l'organisation et à l'action des travailleurs seront présentés. Le renouveau syndical et la nécessité pour les syndicats d'innover face à la réalité de l'économie de plateforme seront également abordés. En lien avec ces éléments, cette partie traitera aussi des formes de pouvoirs et des stratégies appliquées. Afin d'étayer le tout, un aperçu de la situation actuelle avec des exemples concrets sera apporté.

Enfin, une discussion en regard des divers éléments discutés constituera la partie finale de cet écrit. Cette dernière apportera davantage d'explications et de justifications quant au recours à la théorie de la mobilisation sociale comme moyen de mieux comprendre l'action collective au sein de l'économie de plateforme. L'accent sera alors mis sur le fait que le travail au sein des plateformes donne naissance à de nouveaux mouvements sociaux ainsi que sur le rôle primordial des syndicats et les raisons de leurs implications. En outre, cette partie fera également mention de l'éventuelle et conceptuelle naissance d'un nouveau cadre de dialogue social, qui n'est finalement pas si différent de celui traditionnel où en fin de compte, il y a une opposition perpétuelle entre deux classes dans un contexte de travail. En définitive, cette partie présentera les limites de cet écrit permettant ainsi les constats et les pistes d'ouvertures qui seront établies au sein de la conclusion. Parmi les différents constats qui seront présentés, certains feront principalement référence aux formes d'action et de mobilisation ou encore aux ressources et aux stratégies utilisées au sein de cette économie qui ont parfois amené à de meilleures conditions de travail et/ou d'emploi. Ces éléments attesteront de l'importance de l'action syndicale et du dialogue social. D'autres feront aussi référence au vide juridique empêchant ces travailleurs d'être protégés, représentés et encadrés par la loi d'autant plus que cette économie pourrait avoir tendance à remettre en cause l'ensemble de certains cadres préétablis. À travers tous ces points émane un

autre constat qui est l'agrandissement du champ d'expertise des relations industrielles, car une opposition constante entre deux classes est observable.

Partie 1 : L'économie de plateforme et les travailleurs

Essai de définition

Depuis une dizaine d'années déjà, une nouvelle tendance a vu le jour, celle des plateformes numériques de travail. Ces dernières permettent la mise en relation entre le travail, des travailleurs — qui sont principalement indépendants — ainsi que des clients nécessitant certains services à la demande (Johnston et al., 2022). Ces plateformes numériques de travail ont apporté une modification dans la façon de travailler, mais aussi une transformation concernant le lieu et le moment de travail. En d'autres termes, elles constituent sans nul doute une innovation vis-à-vis de l'emploi, du travail futur et du marché du travail (Johnston et al., 2022). Pourtant, ce modèle de travail n'est pas si récent et a d'ailleurs toujours existé, comme avec la livraison à domicile. L'économie de plateforme doit alors son essor et sans ampleur particulière à la croissance du cybercommerce¹ ainsi qu'au recours généralisé des téléphones intelligents (Aguilera et al., 2018). Autrement dit, les nouvelles technologies d'appariement² et l'évolution de la connectivité numérique conjuguées à certaines stratégies comme le capital-risque³ ont favorisé l'émergence et l'importance de l'économie de plateforme (Srnicek, 2017, cité par Vandaele, 2018). Il ne fait aucun doute que ces éléments ont facilité le développement de la livraison instantanée (par exemple), et ce, essentiellement au sein des grandes villes. À titre d'exemple, les auteurs Aguilera et al. (2018) illustrent ce fait à travers quelques chiffres : en 2017, à Manhattan, 32,8 % des habitants disposaient d'une application de livraison de nourriture qu'ils utilisaient au minimum une fois par semaine. L'économie de plateforme a donc pris une ampleur importante et plusieurs grands acteurs

¹ Le cybercommerce correspond généralement à des modèles d'entreprises qui sont fondés sur la technologie et où des transactions numériques ont lieu. Les services et le contenu de ceux-ci sont directement générés et produits par les consommateurs (Laudon et Traver, 2009).

² Les technologies d'appariement, encore appelées les algorithmes d'appariement, font référence à un ensemble de méthodes numériques visant à mettre en correspondance des éléments similaires ou complémentaires (par exemple, dans le cas de jeux vidéo, il peut s'agir des participants directement) (OQLF, 2016).

³ Le capital-risque désigne un moyen de financement adressé principalement aux entreprises en pleine croissance ou tout du moins jeunes et en démarrage qui ne peuvent obtenir d'autres financements que celui-ci en vue de se développer (Geoffron, 1987).

en sont à l'origine, tels qu'*Uber* (dans le domaine des transports), *Just Eat*, *Deliveroo* ou encore *UberEats* (dans le domaine de la restauration) (Aguilera et al., 2018).

Mais qu'entend-on par économie de plateforme ou encore plateforme numérique de travail ? L'économie de plateforme peut être appréhendée comme étant constituée de plateformes numériques (Lanaerts et al., 2018). Cependant, étant donné son aspect émergent, il semble difficile d'apporter une seule définition concernant le travail au sein de cette économie. Il existe d'ailleurs deux concepts qui sont apparus assez tôt pour désigner ce phénomène, soit l'« économie collaborative » ou encore l'« économie de partage » (Charhon et al., 2018, p. 7). La Commission européenne (cité par Charhon et al., 2018) présente l'économie de plateforme comme un modèle économique permettant aux plateformes collaboratives la création d'un marché ouvert facilitant l'utilisation provisoire de biens et de services fournis et offerts par des personnes privées. Il est important de préciser que l'économie collaborative comprend l'intervention de trois acteurs en particulier. Se trouvent alors des prestataires de services partageant des ressources, des actifs, des compétences ou du temps tels que des personnes privées proposant des services de façon occasionnelle ou encore des « prestataires de service qui interviennent à titre professionnel » (Charhon et al., 2018, p. 10). Le second acteur correspond aux utilisateurs, soit les personnes utilisant ces services. Le dernier acteur se nomme les intermédiaires et il s'agit des plateformes en ligne qui mettent en relation les utilisateurs et les prestataires, d'où le concept de plateforme collaborative. Il est important de relever le caractère numérique qui sous-tend ce phénomène et qui offre une mise en relation directe entre l'utilisateur et une structure de production (Charhon et al., 2018). Or, ces concepts d'économie collaborative ou d'économie de partage ont été de plus en plus réfutés, car l'image qu'ils confèrent au modèle des plateformes ne correspond pas vraiment à la réalité (Codagnone et al., cités par Lenaerts et al., 2018). Sous cet angle, le terme d'« économie de plateforme » a une portée davantage neutre (Lenaerts et al., 2018).

Stewart et al. (2020, p. 3) ont d'ailleurs regroupé différentes terminologies qui ont vu le jour en vue de désigner ce phénomène telles que le « travail à la demande » (Stanford, 2017), le « travail indépendant » (Bughin et al., 2016) ou encore le « *crowd work* » (Felstiner, 2011). Il est

également possible d'évoquer le terme d'ubérisation⁴ de l'économie (Charhon et al., 2018). Néanmoins, au travers de ces terminologies diverses, le *Chartered Institute of Personnel and Development* (2017, cité par Stewart et al., 2020) présente le travail de plateforme comme un mode de travail où les travailleurs réalisent des travaux séparés ou possèdent des emplois temporaires sans pour autant travailler pour un employeur, et ce, avec une rémunération séparée. D'autres encore perçoivent le travail de plateforme comme un moyen de vendre son travail au travers d'une application (Taylor, 2017 cité par Stewart et al., 2020).

En ce sens, comme brièvement mentionné ci-haut, l'organisation du travail à l'intérieur de ces plateformes se caractérise par une relation dite triangulaire (Healy et al., 2017, cité par Vandaele, 2018). Ces plateformes constituent des agents économiques et des intermédiaires numériques offrant des espaces virtuels où sont mises en correspondance la demande de main-d'œuvre et l'offre. Tout ceci passe par des technologies en ligne directement gérées de façon algorithmique (Drahokoupil et Fabo, 2018, cité par Vandaele, 2018). Cette nouvelle méthode de gestion dite numérisée offre une simplification de la distribution, de la gestion, de la coordination, du paiement ainsi que de la supervision du travail (Vandaele, 2018). Se trouvent alors des prestataires ou des producteurs généralement rémunérés à la pièce qui vont effectuer le travail pour des clients demandeurs. C'est pour cette raison qu'il est possible de parler de relation triangulaire : le prestataire et le client, tous deux mis en relation grâce à la plateforme (Vandaele, 2018). La quantité de travail attribuée au prestataire va dépendre de ses besoins ou encore de sa demande en tant que travailleur perçu comme sous-traitant indépendant (ou encore travailleur en *free-lance*⁵) (Vandaele, 2018). S'agissant des moyens de rémunération, ils sont généralement établis par les plateformes elles-mêmes. Ce sont souvent des salaires organisés avec des tarifs à la pièce ou encore des paiements calculés en fonction de la distance effectuée. Les plateformes elles-mêmes récupèrent un pourcentage sur le montant qui a été versé par le client (Johnston et al., 2022).

⁴ L'ubérisation est un phénomène où le modèle économique d'un secteur d'activité ou d'une entreprise est remis en cause par l'introduction d'acteurs nouveaux offrant les mêmes types de services à des tarifs réduits. Ces services sont alors réalisés par des travailleurs indépendants à la place des salariés et généralement par l'intermédiaire de plateformes en ligne (Larousse, s.d).

⁵ Le terme *free-lance* constitue un anglicisme faisant référence à un travail effectué par un travailleur indépendant et qui effectue des missions à la commande (Larousse, s. d.).

Au de-là de ces définitions et terminologies, il existe différentes catégories de plateformes. Amar et Viossat (2016, cités par Charhon et al., 2018) en présentent trois principales : les plateformes digitales, les plateformes collaboratives et les plateformes de l'emploi. Chacune d'elle s'inclut dans l'économie de plateforme. Celles digitales correspondent par exemple aux réseaux sociaux ou encore aux moteurs de recherche et sont donc un peu éloignées du sujet de cet écrit. C'est à l'intérieur des plateformes collaboratives que se situent les plateformes de l'emploi qui elles correspondent aux échanges de biens et services dont il est question ici. Au sein de celles-ci se trouvent également trois sous-catégories : les « plateformes de partage » permettant à des particuliers de proposer et de mutualiser un actif tel qu'un logement. Il y a par exemple la plateforme *AirBnB* qui illustre cette sous-catégorie. Se trouve également les « opérateurs de services organisés » où des professionnels vont offrir des prestations tels que des déplacements. Dans ce cas-ci, il est possible de penser à la plateforme *Uber*. Enfin se trouve les « plateformes de jobbing » où des particuliers vont profiter de services à domicile comme *Taskrabit*.*listminutes.be* (Charhon et al., 2018, p. 10).

D'autres auteurs, comme Johnston et al. (2022, p. 15 à 17), ont également énoncé diverses catégories, mais cette fois spécifiquement relatives aux plateformes numériques de travail comme les « plateformes de micro-tâches », les « plateformes fondées sur le principe du concours », les « plateformes de freelance » et les « plateformes géolocalisées ». Les premières font référence à une main-d'œuvre qui effectue des tâches répétitives et fréquentes comme la transcription vocale. Il s'agit de tâches pouvant être effectuées à distance, à partir d'un accès à Internet. Les « plateformes de freelance » concernent notamment des tâches de programmation informatique ou encore de création de contenu. Les « plateformes fondées sur le principe de concours » offrent la possibilité aux clients de faire part de leur besoin de main-d'œuvre en lançant un appel sous forme de concours. Enfin, les « plateformes géolocalisées » sont celles les plus connues par le public et il s'agit spécifiquement de celles traitées par cet écrit. Comme mentionné plus haut, elles permettent la mise en relation de travailleurs et de clients où sont proposés des services de transport et de livraison (par exemple *Uber*, *Deliveroo*, etc.).

Les opportunités qu'offre l'économie de plateforme pour les travailleurs

La diversité des plateformes fait en sorte qu'il existe diverses méthodes d'organisation du travail, qui peuvent créer de bons ou de mauvais résultats pour les travailleurs de plateforme. Même si beaucoup d'articles ou de débats politiques mettent de l'avant l'aspect négatif pour les travailleurs, il est également possible d'y trouver des aspects positifs qui font en sorte que finalement, les plateformes de travail ne sont pas uniquement bonnes ou mauvaises (Johnston et al., 2022). Les expériences de chacun y sont effectivement différentes, et ce, parfois au sein d'une même plateforme.

Dans un premier temps, l'économie de plateforme offre une opportunité pertinente accessible à des travailleurs diversifiés, que ceux-ci détiennent divers diplômes et qualifications ou non (Johnston et al., 2022). Cette économie permet également aux populations dites vulnérables, une facilité d'insertion sur le marché du travail. Il peut s'agir par exemple des personnes immigrantes, radicalisées ou encore des jeunes travailleurs (Berger et al., 2019 cités par Johnston et al., 2022). En plus de faciliter l'entrée sur le marché du travail, l'économie de plateforme permet également de fournir une situation temporaire, dans le cas où un travailleur a recours à un travail de plateforme avant de trouver à nouvel emploi plus stable (Faulman, 2016, cité par Aguilera et al., 2018). Afin d'appuyer ces propos, la Commission européenne met de l'avant l'idée que ces plateformes offrent de nouvelles opportunités d'emploi, des formes de travail davantage souples ainsi que d'autres ressources de revenus possibles (Charhon et al., 2018). C'est pourquoi les plateformes de travail défendent et mettent fortement l'accent sur les avantages de l'indépendance accordée à ce type de travail. Autrement dit, ce travail indépendant offre aux travailleurs une certaine autonomie et une flexibilité en termes de temps de travail accompagnées de revenus pouvant être élevés (Johnston et al., 2022 ; Lenaerts et al., 2018). Mais ce dernier atout s'avère finalement faussé et de courte durée, comme il en sera question plus bas. En outre, il y a également cette idée d'absence de hiérarchie qui est prônée par les plateformes (Klumpp et Ruiner, 2018, cité par Aguilera et al., 2018). De tels atouts ont d'ailleurs encouragé certains travailleurs à quitter leur emploi initial afin de s'orienter justement vers les plateformes (notamment le secteur du transport de clients). Cela s'explique, car dans certains pays développés, les réglementations traditionnelles ont été perçues comme plus strictes comparées aux réglementations sous-jacentes

au travail de plateforme. De plus, certains y ont vu l'opportunité d'utiliser les plateformes telle une possibilité d'obtenir des revenus supplémentaires, à côté de leur emploi initial (Johnston et al., 2022).

Toutefois, les avantages accordés à l'économie de plateforme ne représentent qu'une minime facette des conditions de travail qu'elle constitue. En effet, derrière cette attractivité se cachent diverses problématiques que rencontrent les travailleurs concernés et qui appellent donc à des réflexions plus larges concernant notamment leur statut ou encore leurs conditions de travail.

Les difficultés rencontrées par les travailleurs de plateforme

Comme mentionné ci-haut, malgré l'image d'une flexibilité intéressante, il persiste un aspect plus que présent sur le plan des difficultés que rencontrent les travailleurs en exerçant pour l'économie de plateforme ainsi qu'une nécessité de régulation de la part des puissances publiques (Faulman, 2016, cité par Aguilera et al., 2018). Cela est lié au fait que les travailleurs sont considérés comme des indépendants ce qui fait en sorte qu'ils assument à eux seuls une grande partie du risque financier qui est lié à ce type de travail. Notamment, en termes de rémunération à la pièce ou d'obligation d'avoir recours à ses propres moyens de travail. Ces derniers sont donc responsables de leur propre confort émotionnel, physique et financier (Johnston et al., 2022). De plus, même s'il a été mentionné plus tôt la possibilité pour les travailleurs d'une meilleure intégration au sein du marché du travail, une enquête réalisée par l'ETUI auprès des travailleurs concernés dans l'Europe de l'Est est venue contredire cette idée-là (Piasna et Drahokoupil, 2019, cité par Johnston et al., 2022). Il importe également de préciser que le travail de plateforme peut parfois accentuer les inégalités sur le marché du travail. Cette situation peut se présenter dans le cas où des travailleurs qualifiés ou diplômés prennent la décision d'effectuer un travail de plateforme. Cela peut conduire à l'exclusion de travailleurs davantage vulnérables et ainsi à l'augmentation des inégalités. Une forme de concurrence peut alors s'observer entre les travailleurs et sous-tendre à de l'auto-exploitation de la part de ces derniers (Johnston et al., 2022). Dans le même ordre d'idées, une autre problématique est à identifier : il s'agit du rapport entre la médiation du travail au travers d'applications et le danger que les travailleurs soient « identifiés

comme une extension d'un dispositif informatique ou d'une plateforme en ligne » [traduction libre] (De Stefano, 2016, p. 5, cité par Stewart et al., 2020, p. 4).

Plus spécifiquement au travail direct avec les plateformes, les travailleurs sont amenés à rencontrer d'autres difficultés comme les mentionnent Johnston et al. (2022). Il peut notamment s'agir du non-versement des rémunérations. Cela peut survenir dans le cas où une plateforme dispose d'une politique autorisant les clients à annuler ou à refuser de procéder au paiement du service rendu sans que le travailleur ait de recours possible. Il se peut également qu'une plateforme rencontre des dysfonctionnements, ce qui a pour effet une perte de travail ou de temps chez les travailleurs. Ces derniers se voient alors dans l'obligation d'assumer les coûts liés à ces difficultés techniques, là aussi sans recours. Un autre exemple de difficultés, qui est lié à celles mentionnées juste avant, peut être le manque de possibilité en termes de communication. Les travailleurs connaissent très peu d'opportunités visant à exprimer leurs opinions, leurs inquiétudes ou encore leurs besoins vis-à-vis des conditions de travail aux opérateurs de la plateforme. Cet élément sera d'ailleurs abordé plus spécifiquement ci-après. Dans le même temps, certains auteurs tels que Lenaerts et al. (2018) ou encore Dufresne et Leterme (2021) estiment que l'économie de plateforme contribue à priver certains travailleurs dits vulnérables de leurs droits initialement légitimes en les plaçant dans une forme de travail précaire avec des conditions de travail qui le sont elles aussi. La rémunération par exemple, est faible et incertaine. Les travailleurs ne sont pas protégés par le salaire minimum puisqu'il s'agit principalement d'une rémunération à la tâche. Les horaires sont quant à eux instables et assez longs, étant donné que la rémunération relativement basse et l'absence de salaire minimum nécessitent de longues périodes de travail pour prétendre à une rémunération décente. Ces travailleurs sont aussi empreints à une autonomie faussée, à une absence de perspectives de carrière, à une individualisation dans les relations de travail ainsi qu'à un manque de reconnaissance. Une insécurité de l'emploi, du travail horaire, des revenus et de la santé au travail se fait alors sentir, accompagnée d'une absence de formation de protection sociale et de représentation syndicale (Organisation Internationale du Travail [OIT], cité par Charhon et al., 2018).

Aussi, certains auteurs font référence à une relation de travail ouverte qui est arbitrée par le marché. En d'autres termes, cette relation « implique le remplacement des règles administratives par des mécanismes de marché pour déterminer les résultats de l'emploi » (Wood et al., 2019, p. 59). De cette façon, les risques économiques, la responsabilité de l'évolution des qualifications et des compétences se voient transférés sur les travailleurs directement, considérant que les plateformes et les entreprises qui y sont associées ne sont pas tenues de garantir la formation et la sécurité de leur main-d'œuvre. Ces formes de relations d'emploi ouvertes sont alors caractérisées par les « forces du marché libre et la concurrence et sont associées à des institutions, des normes et des réglementations du marché du travail relativement faibles » (Wood et al., 2019, p. 59). Il s'agit alors de l'inverse des relations de travail fermées où il existe des protections bien établies et souvent dérivées du marché du travail ainsi que des actions syndicales.

En considérant l'ensemble de ces aspects problématiques, le travail de plateforme peut paraître moins souhaitable. Ces plateformes confèrent aux travailleurs une situation d'ubérisation au sens où ces derniers offrent leur travail à ces entreprises sans qu'ils en soient des employés directs. Ainsi, l'économie de plateforme bouleverse les limites entre travailleurs indépendants et salariés ou encore fournisseurs et consommateurs, ce qui amène à de nombreux questionnements (Charhon et al., 2018). Somme toute, une précision sur le statut professionnel de ces travailleurs s'impose notamment en matière de régulation de la part des puissances publiques (Aguilera et al., 2018).

Les implications réglementaires et légales de l'économie de plateforme

En lien avec les diverses difficultés rencontrées par les travailleurs de plateforme, viennent alors plusieurs problématiques d'un point de vue des réglementations législatives et des normes du travail. Comme l'expliquent Vandaele (2018) et d'autres auteurs tels que Aguilera et al. (2018), les plateformes sont particulièrement connues pour contourner les normes en matière de protection sociale, d'emploi et de fiscalité. Pour cela, ces dernières mettent de l'avant leur rôle principal d'intermédiaires électroniques. Donc, même si les diverses formes d'emploi connaissent déjà une classification, la différence entre le travail indépendant associé aux travailleurs de plateformes et le véritable travail indépendant est assez floue. Ainsi, Oostveen et al. (2013, cité par Stewart et al.,

2020) considèrent les travailleurs de plateformes tels des «travailleurs économiquement dépendants» (p. 4). Ils entendent par là des travailleurs inscrits comme indépendants, mais qui s'apparentent beaucoup à des employés. Certains auteurs parlent également de « cybertariat »⁶ afin de désigner cette même idée en lien avec la forme d'emploi et de travail qui est associée à l'économie de plateforme (Charhon et al., 2018). Ces éléments font en sorte beaucoup de travailleurs de plateformes ignorent quel est leur statut et les droits qui y sont associés (Freyssinet, 2019).

Afin d'être considéré comme salarié en tant que tel, il importe que la relation de travail soit basée sur la notion de subordination. Or, dans le cas des plateformes, les travailleurs disposent d'une certaine flexibilité et autonomie ainsi que d'une relation triangulaire envers le client et la plateforme. Cela rend la notion de subordination difficilement applicable (IPOL, 2020 cité par Dufresne et Leterme, 2021). Pourtant, nombre de ces travailleurs se considèrent comme des employés lorsqu'ils indiquent leur statut professionnel. Cela suggère qu'ils estiment leur travail avec les plateformes tel un emploi subordonné (Brancati et al., 2019 cité par Dufresne et Leterme, 2021). Or les entreprises elles-mêmes évitent l'emploi de ce terme qui évoque l'idée d'un salariat classique. Par exemple, l'enseigne *Delivroo* tient à ce que ses gestionnaires utilisent le terme de « disponibilité » à défaut de « tranche horaire » ou encore le mot « équipement » à la place d'« uniforme » (The Guardian, 2017 cité par Dufresne et Leterme, 2021, p. 32). *Uber*, une autre compagnie américaine, constitue aussi un exemple pertinent de « stratégie d'évitement des réglementations et institutions existantes » (Vallas et Schor, 2020, cités par Ilsøe et Söderqvist, 2022, p. 1). Cela passe notamment par le fait d'esquiver le travail dit organisé ainsi que la possibilité de négociations collectives.

Cette importante zone grise dans laquelle vivent ces travailleurs fait en sorte qu'ils ne sont pas admissibles aux protections sociales ou juridiques auxquelles un salarié classique pourrait prétendre. Ces travailleurs ne bénéficient pas de protection en termes de (1) droit du travail individuel (garantie de revenus, protection contre les licenciements abusifs, etc.), de (2) sécurité sociale (chômage, maladie, etc.), ni de (3) droit collectif du travail (liberté d'association ou de

⁶ Le cybertariat désigne une nouvelle forme de travail en lien avec l'ère numérique (Charhon et al., 2018).

négociation, etc.) (Dufresne et Leterme, 2021). Or, le travail au sein des plateformes correspond en grande partie aux particularités d'une relation subordonnée et constitutive d'un lien salarial puisque ce sont généralement elles qui fixent la nature des services, les prix (et donc la rémunération) ainsi que les conditions de travail (Aguilera et al., 2018). Et justement, la présence d'un lien de subordination constitue un élément de référence afin de qualifier une relation de salarié ou d'indépendant. Il y a alors l'idée que ces travailleurs sont comme de faux indépendants, car ils seraient reliés à ces plateformes puisqu'ils ne peuvent pas choisir leur clientèle ni leur prix. De plus, ces dernières disposent d'un pouvoir mettant l'accent sur un lien de subordination : celui de pouvoir désactiver un travailleur en fonction de son rendement (Charhon et al., 2018). Certains pays tels que l'Italie, l'Allemagne, le Royaume-Uni ou encore l'Espagne reconnaissent pourtant une catégorie de travailleurs dits intermédiaires. Mais cela ne résout en aucune façon les grandes difficultés de classification rencontrées par les plateformes numériques (Vandaele, 2018). À l'inverse, cela apporte davantage de confusion, car le processus de production en tant que tel n'est pas si différent d'un emploi subordonné. C'est plutôt l'organisation numérique qui vient semer le trouble au sens où l'employeur est algorithmique et de fait, non négociable (Srnicek, 2017, cité par Vandaele, 2018).

Somme toute, les caractéristiques de ce travail peinent à s'insérer dans les définitions classiques du salariat au sens du droit du travail (Eurofound, 2018, cité par Dufresne et Leterme, 2021) et amène donc à d'importantes zones grises. Charhon et al. (2018) considèrent alors que la responsabilité des diverses plateformes devrait être davantage clarifiée, par le biais notamment de conditions de travail justes et de protections adéquates envers les travailleurs de plateformes. De même, ces plateformes devraient introduire des systèmes afin de faciliter les plaintes relevées par les travailleurs. Il importe alors qu'une réponse réglementaire ainsi que politique soit posée, le tout en collaboration avec les syndicats qui ont un rôle primordial à jouer afin d'assurer et de répondre aux intérêts et besoins des premières victimes de cette nouvelle économie, les travailleurs de plateforme (Johnston et al., 2022). Or, toute l'organisation de l'économie de plateforme ne tend pas à faciliter l'action collective, mais une ambition de ce côté-ci se fait de plus en plus sentir et il en sera justement question plus bas dans cet écrit.

Partie 2 : La théorie de la mobilisation sociale (TMS)

Revue historique et étude de la TMS

Après avoir présenté l'économie de plateforme sous différents aspects, il convient à présent d'examiner la théorie de la mobilisation sociale (TMS) qui constitue une théorie pertinente vis-à-vis du sujet de cet écrit. Le recours à cette théorie trouvera sa justification au fil de cette partie, mais il est déjà possible de rappeler qu'elle sert de cadre théorique à cette étude au sens où elle permettra de mettre l'accent sur le rôle de l'agence et de la mobilisation des travailleurs dans le contexte de l'économie de plateforme.

Avant tout, il est important de mentionner que l'étude de la TMS et de l'action collective émerge de trois grandes périodes historiques. Noiseux (2004) explique que la première période se situe jusqu'à 1965. Elle fait référence à l'ensemble des théoriciens de la foule, des comportements collectifs, mais également à d'autres auteurs tels que Kant, Antonio Gramsci, Marx, Polanyi, John R. Commons ou encore Talcott Parsons. Ces derniers sont donc des pionniers vis-à-vis de l'étude de la TMS et de l'action collective. Au sein de cette période, les différentes approches présentées et l'essor des mouvements sociaux (MS) trouvent leur origine dans des facteurs structurels. Ces causes seraient alors sources de MS dits mécaniques, allant du bas vers le haut, soit avec en premier lieu des griefs d'ordres divers (économiques, politiques ou sociaux) créant ainsi le regroupement d'individus qui vont user de violence au sein de leurs mouvements. Dans cette même période, c'est Olson (1965, cité par Noiseux, 2004) qui introduira dans les MS le concept de rationalité individuelle comme une cause justifiant l'engagement de chacun dans l'action collective. L'introduction de cette notion va constituer la genèse des théories de la mobilisation des ressources (TMR), introduite par McCarthy en 1973, soit au moment de la seconde période.

Justement, Noiseux (2004) explique que la seconde période se situe entre 1965 et 1989 durant laquelle la TMS a connu une certaine croissance (Gahan et Pekarek 2013). Les principaux auteurs de cette période furent McCarthy, Zald, Touraine, Castells ainsi que Mellucci, des théoriciens qui se sont concentrés sur la TMR et les nouveaux mouvements sociaux (NMS). La TMR constitue une théorie centrale de la TMS. Au sein de celle-ci, l'action est le fruit d'acteurs

rationnels et est donc vue comme raisonnée au sens où c'est l'individu lui-même qui investira son effort en fonction du calcul coûts-bénéfices qu'il fera. Ces théories mettent donc l'accent sur l'ensemble des ressources (réseaux, stratégies, ressources tangibles et intangibles, force de travail, biens, votes, etc.) pouvant être utilisées par les acteurs de façon à influencer les politiques institutionnelles (Noiseux, 2004). En ce sens, la TMR considère que divers facteurs agissent dans l'établissement des mouvements sociaux (Golsorkhi et al., 2011). Pour cette raison, afin de mieux saisir l'activité des MS, cette perspective étudie l'assemblage des ressources en termes d'argent ou de travail. En effet, l'engagement dans un conflit social nécessite que des ressources soient réunies. Cette mobilisation des ressources implique elle-même une forme d'organisation, soit les MS. Ce dernier est représenté par la mobilisation de plusieurs individus et d'organisations extérieures. Or, la réussite d'un mouvement influencera par ailleurs, l'implication organisationnelle et individuelle des adhérents (McCarthy et Zald, 1977). À cet égard, la TMR s'attarde à examiner les diverses ressources devant être mobilisées, le degré de dépendance d'un mouvement en regard du soutien extérieur pour atteindre son but ou encore les stratégies des autorités pour maîtriser les mouvements. En outre, elle porte une attention particulière au support social apporté aux MS, à ses stratégies et ses tactiques ainsi qu'à ses relations avec la société considérée dans son ensemble (McCarthy et Zald, 1977). Son but étant d'évaluer le rôle des ressources internes et d'élaborer des moyens d'accéder à des efforts de mobilisation. Les organisations des MS qui sont permanentes favorisent justement l'accès à une mobilisation puissante des ressources (Edwards et McCarthy 2004, cités par Gahan et Pekarek, 2013). Ainsi, les organisations de la sorte, telles que les syndicats par exemple, ont une place très importante selon la TMR, voire inhérente.

Au sein de la TMR se trouve également une approche qui est celle des processus politiques ou encore des structures d'opportunités politiques. Ces dernières se concentrent particulièrement sur le « système politique institutionnel », la « stabilité ou l'instabilité des formations politiques », « l'absence ou la présence d'alliés [politiques] », la « propension de l'État à réprimer les contestations » et les règles institutionnelles, des éléments justifiant donc la réussite ou l'échec des mobilisations collectives à atteindre leurs objectifs (Mc Adam, cité par Noiseux, 2004, p. 15 ; Tilly, 1978 cité par Gahan et Pekarek, 2013). En d'autres termes, cette approche permet de saisir le contexte global des MS à travers l'environnement politique qui peut avoir un effet favorable ou

défavorable sur ceux-ci. Les stratégies des MS se retrouvent donc influencées par la structure d'opportunités politiques. Toujours dans le même ordre d'idées, Touraine stipule que le marché, l'État ou encore les médias entraînent la diminution progressive de la liberté des personnes provoquant ainsi le recours aux mouvements sociaux en vue de retrouver la liberté. Touraine place donc l'acteur comme un sujet central à l'intérieur des MS, et donc au sein des NMS (1978, cité par Noiseux, 2004). En somme, par l'introduction des NMS de la part de ces auteurs, des acteurs sont mobilisés grâce aux MS et l'action de ces derniers est libre et non pas le fruit d'une position de victimes de l'État ou du marché. Cette nouvelle approche a donc davantage mis l'accent sur les constructions des MS et sur les motivations qui poussent au militantisme. Cette perspective permet de découvrir comment les organisations remettent en cause des pratiques ou encore des normes, souvent dominantes. Par son approche collective et organisationnelle, elle permet de comprendre les processus qui amènent le changement institutionnel (Golsorkhi et al., 2011).

De cette seconde période, née alors la troisième, qui se situe entre 1989 et 2004, toujours selon Noiseux (2004). Cette dernière fait suite aux TMR et porte principalement sur les NMR actualisés (comprenant les théories des comportements collectifs, les approches cognitivistes ou encore celles marxistes). Ici, les principaux auteurs furent par exemple Snow et Benford (1988) qui se sont centrés sur les « processus de cadrages », mais aussi McCarthy ou encore Smith (1997) avec les approches « transnationales » et Tilly (2004), davantage dirigé vers les structures d'opportunités politiques (cité par Noiseux, 2004). Au travers de ces approches, l'aspect central est celui des processus identitaires et culturels (Melucci, 1989, cité par Gahan et Pekarek, 2013). L'enjeu principal étant de reconsidérer la notion de démocratie tant au niveau local, régional ou national, et ce, au sein même des mouvements.

Au regard de ces trois périodes historiques, il est possible de comprendre qu'à l'intérieur de la TMS se distinguent trois approches particulières, soit la TMR, les perspectives culturelles et cognitives ainsi que les structures d'opportunités politiques. Chacune d'elle s'insère dans la TMS, car elles en contiennent certaines composantes (McCarthy et Zald, 1977). Ces trois sous-perspectives de la TMS mettent de l'avant l'importance du concept de cadrage dans la compréhension d'un MS. Les opérations de cadrages offrent un sens et une interprétation concernant un événement et donc, un moyen de stabiliser et de mobiliser un mouvement

(Golsorkhi et al., 2011 ; Le Saout, 1999). Plus précisément, les cadres représentent une façon pour les individus ou les groupes de déchiffrer le monde qui les entoure et par conséquent, de décider ou non de s'engager envers une action collective. En ce sens, le sentiment d'injustice n'est pas le seul moteur de mobilisation des travailleurs. La TMR soutient qu'il y a d'autres cadres qui sont source de mobilisation (Gahan et Pekarek, 2013).

La TMS, l'action collective et l'enjeu d'un renouvellement syndical

Après avoir dépeint le portrait historique de la TMS et d'en avoir expliqué les principales dimensions, il importe de la mettre en lien avec l'action collective, et par ce fait même, de fournir une définition d'un MS en tant que tel. Ce dernier s'apparente à la démonstration de conflits structurels ou de conflits de classe au sein d'une organisation sociale ou d'un système politique. Il est un type d'action collective qui vise à la fois des comportements transgressant des normes institutionnalisées ainsi qu'une lutte entre deux parties pour s'approprier des valeurs sociales (Melucci, 1980 cité par Le Saout, 1999). Touraine (1984) ajoute à cela qu'il s'agit de comportements socialement conflictuels qui sont orientés culturellement. Ainsi, un MS représente un ensemble de convictions ou de croyances dirigées vers un intérêt à ce que des changements dans la société s'opèrent. L'objectif ici est de remettre en cause un cadre, des pratiques ou encore des croyances afin de les changer, voire de les transformer (Golsorkhi et al., 2011). En d'autres termes, les MS constituent des « agents conflictuels de production et de fonctionnement d'un système social » (Touraine, 1984, p. 11). Ainsi, les organisations de la sorte, telles que les syndicats par exemple, ont une place très importante selon la TMR, même inhérente. Outre le fait de favoriser la mobilisation des ressources, elles contribuent aussi à une meilleure organisation interne ou encore à une division des tâches plus optimale (Le Saout, 1999).

Pourtant, pendant quelque temps, les syndicats ont peiné à être considérés comme des MS en tant que tels. Cela s'explique par leur mouvement autrefois quelque peu instable, mais qui a su acquérir une organisation de plus en plus permanente avec pour finalité, la régulation de l'emploi au travers de la négociation collective (Flanders, 1970 cité par Gahan et Pekarek, 2013). Les syndicats sont désormais en pleine transformation au sens où ils cherchent des moyens de revitalisation en tant que mouvements sociaux dans un environnement où leur légitimité et leur

influence sur les lieux de travail tendent peu à peu à se déclinier. Ceci les pousse à redécouvrir leur esprit de mouvement. La TMS constitue donc un moyen offrant de nouvelles pistes pour accéder à cette revitalisation du comportement syndical. Pour cette raison, les chercheurs en relations industrielles se sont orientés vers cette théorie afin d'offrir un cadre qui permettra de saisir les processus auxquels les syndicats ont recours pour créer, légitimer et soutenir l'action collective (Heery, 2005 cité par Gahan et Pekarek, 2013). John Kelly (1998) a d'ailleurs grandement participé à souligner l'importance d'utiliser la TMS afin de saisir les raisons pour lesquelles un travailleur va s'engager dans une action collective. Selon lui, l'établissement d'un sentiment d'identité collective, l'identification d'un intérêt collectif et donc, la participation à une action collective découle de la perception d'injustice au travail suscitée par de l'insatisfaction et/ou du mécontentement. Ces éléments de la TMS sont utilisés en relations industrielles pour comprendre les mécanismes utilisés par les syndicats en vue d'une action collective (Kelly, 1998). Mais la composante de l'injustice ne suffit pas à elle seule à la mobilisation sociale, la présence d'intérêts communs est essentielle. Ces derniers sont à la fois individuels et collectifs ce qui permet un sentiment d'identification de la part des travailleurs (Laroche et Salesina, 2018).

Les MS ne relèvent pas uniquement des dysfonctionnements du système social ou d'une forme de mécontentement. Ils relèvent aussi des capacités d'organisation des individus à mobiliser des moyens ou des ressources en vue d'intégrer le système politique et ainsi de concourir aux décisions qui s'y rattachent. La mobilisation des acteurs constitue alors une activité dite instrumentale dont les buts sont établis et dont les ressources représentent l'objet même de cette activité (Lapeyronnie, 1988). Les ressources représentent donc un point central au sein des MS au sens où elles permettent la création de l'action de la part des individus. De plus, la mobilisation fait également référence au fait d'appeler à l'engagement des individus. En d'autres termes, il s'agit pour un groupe social d'accéder à un état actif plutôt que passif en participant notamment à la vie publique (Tilly, 1978, cité par Lapeyronnie, 1988). Mais en plus de ce sentiment d'injustice et de l'intérêt commun qu'il y a au sein du groupe, se trouve également une identification à l'organisation et un certain degré d'interaction. De cette façon, dans le cadre de leur MS, les acteurs pourront s'organiser à agir collectivement (Kelly, 1998 ; Laroche et Salesina, 2018). Par la mobilisation, il y a alors formation d'acteurs politiques et collectifs. Au regard de ces éléments, il

est possible de présenter l'action collective telle une opposition au changement ou encore à une action défensive (Lapeyronnie, 1988).

Aussi, il est important de noter qu'il existe différentes formes d'actions telles que les grèves — généralement les plus coûteuses pour l'entreprise et les plus puissantes en termes d'impacts —, les pétitions ou encore les moyens de pression (ou « *lobbying* ») (Kelly, 1998). Ce qu'il y a d'intéressant dans l'action collective et donc dans les MS, c'est que « l'acteur n'est [pas] seulement l'individu, mais le groupe » (Minguet, 1980, p. 125). Et justement, cette notion de groupe au sein d'un mouvement social peut être pertinente afin d'appréhender l'économie de plateforme en y associant TMS, action collective et renouveau syndical.

Au travers des années, les syndicats n'ont cessé de se réinventer par le biais de diverses tentatives afin de contrer plusieurs problématiques rencontrées comme la baisse de leur effectif, de leurs ressources, de leur capacité d'offensive ou encore de leur influence (Kelly, 2004, cité par Nizzoli, 2017). Ces divers éléments ont constitué des facteurs encourageant l'élaboration de nouvelles stratégies. Parmi celles-ci, il est possible d'y retrouver l'*organizing* qui a pour objectif de mettre en place des campagnes de syndicalisation en ciblant certains travailleurs, notamment les immigrés, les jeunes travailleurs précaires ou encore les femmes. Cette stratégie s'attarde alors à fournir davantage de pouvoir à un groupe de travailleurs spécifiques en les incitant à agir en vue de transformer et d'améliorer leurs conditions à la fois politiques, sociales et économiques. L'enjeu étant donc de « créer des dynamiques de mobilisation » (Nizzoli, 2017, Encadré 1). Il existe également d'autres stratégies telles que le « partenariat manager-travailleurs », « l'action politique », « la réforme des structures syndicales », « la construction de coalitions » ou encore « la solidarité internationale » (Frege et Kelly, 2004 cités par Nizzoli 2017, paragr. 23). Chacune de ces stratégies repose sur les facteurs suivants : le facteur économique (qui fait référence à la négociation donnant lieu à une amélioration salariale), politique (qui désigne la façon dont les décisions politiques peuvent être influencées par l'organisation syndicale), institutionnel (qui correspond aux changements à l'intérieur de la structure syndicale capable de résoudre les enjeux du renouveau) ainsi que les adhérents syndicaux.

La TMS en résumé et rapportée à l'économie de plateforme

Somme toute, la TMS a pour finalité d'expliquer la façon et les raisons pour lesquelles les individus vont se mobiliser collectivement afin de s'opposer à des normes ou à des valeurs en vigueur ainsi que pour défendre des intérêts communs. En particulier, la TMS se penche sur un MS qui a lieu lorsque des individus vont partager une identité collective, une vision commune ainsi que des ressources leur permettant d'agir collectivement afin d'appeler à un changement social. Ces intérêts communs peuvent naître par exemple de la perception d'injustices, d'enjeux économiques, sociaux ou encore politiques. Le succès d'un MS résulte alors de la capacité des acteurs à se mobiliser, à s'organiser et à négocier.

Avec le temps, les MS des travailleurs changent d'orientation ce qui ouvre la voie à de nouveaux mouvements sociaux. Dans le cadre des relations industrielles, ceux-ci sont désormais orientés vers la « réappropriation de temps, d'espace et de relations dans l'existence quotidienne individuelle » (Melucci, 1980, p. 219 cité par Le Saout, 1999, p. 4). De plus, comme expliqué ci-haut, la TMR stipule que deux classes sont opposées du fait de leurs intérêts, soit la classe dirigeante et la classe dite ouvrière. Au sein de l'économie de plateforme, cela peut également s'observer : les plateformes où la gestion y est algorithmique ont à cœur la maximisation de leurs profits tandis que les travailleurs de plateformes aspirent à de meilleures conditions de travail sur divers plans (la sécurité de l'emploi ou encore la rémunération par exemple). Ces relations de classe rendent la TMS appropriée pour étudier les travailleurs de plateforme et leurs actions. Étant donné que ces travailleurs disposent d'un statut atypique, leur accès à la syndicalisation ainsi qu'à des ressources permettant la mobilisation est assez limité. Au regard de la TMS, ne serait-il pas pertinent d'encourager les travailleurs de plateforme à faire groupe afin qu'un MS leur offre une possibilité d'évolution concernant leurs conditions de travail ?

Partie 3 : La revue de la littérature sur l'action collective et l'économie de plateforme

Comme brièvement mentionné ci-haut, le travail de plateforme comporte certaines facettes menant à l'exploitation et à l'abus des travailleurs en raison des conditions de travail souvent ambiguës et gérées de façon unilatérale de la part des plateformes (Deutscher Bundestag, 2015, cité par Lenaerts et al., 2018). Pourtant, les pratiques organisationnelles des plateformes numériques ne sont pas vraiment nouvelles si elles sont considérées d'un point de vue historique. En effet, l'éclatement des petites tâches et les pratiques de travail à la demande, d'intermédiation ou encore de rémunération à la pièce existent déjà depuis le début du 19^e siècle. Le travail atypique et souvent précaire était donc déjà répandu au sein des pays industrialisés (Vandaele, 2018). Cependant, associées à l'industrie numérique, ces pratiques entraînent une forte fissuration du lieu de travail et ainsi des conditions légales et de travail qui y sont liées. L'absence de cadre et de statut réglementaires pour ce type de travail entraîne alors un fort pouvoir de gestion de la part des plateformes (soit les relations de travail entre l'employeur, le travailleur et/ou la plateforme). De fait, les travailleurs de plateformes — principalement dans le cas de services de livraison ou de transport — sont face à une classification de l'emploi erronée et ont peu de contrôle quant à leurs conditions de travail. Leur autonomie est biaisée par le fait que ce sont les plateformes elles-mêmes qui fixent les prix et la répartition du travail de façon algorithmique (Johnston et al., 2022). Cela explique pourquoi les syndicats perçoivent au sein de l'économie de plateforme certains grands défis tels qu'une protection juridique floue, une insécurité de l'emploi, un risque financier important, un enjeu d'exploitation des travailleurs, une absence de protection sociale ainsi qu'un manque de transparence de la part des plateformes (Borbely et al., 2021).

Les syndicats ont donc un enjeu fondamental qui est celui d'éclaircir le statut juridique de ces travailleurs afin que le lien de subordination soit reconnu entre les travailleurs et l'employeur (les plateformes) (Freyssinet, 2019). Il s'agit d'un enjeu essentiel pour la protection et les droits de ces travailleurs. En particulier, l'accès à ces derniers sous-tend en principe un accès aux protections sociales, à la négociation collective ou encore aux garanties de bases concernant notamment le salaire minimum (Johnston et al., 2022). Pourtant, la croissance du travail atypique — et par conséquent du travail de plateforme — coïncide avec l'affaiblissement du taux de

syndicalisation à travers de nombreux pays. Il n'empêche néanmoins que les préoccupations des travailleurs de plateformes et celles des partenaires sociaux sont de plus en plus importantes vis-à-vis de la numérisation du monde du travail (Vandaele, 2018). Cela a pour effet de générer certains conflits et ouvre donc, une opportunité pour les syndicats et pour les travailleurs de plateformes de faire lien ensemble afin de revendiquer leurs droits. Ainsi, pour certains syndicats, leur principale motivation est d'aider les travailleurs de plateforme en leur apportant en premier lieu une assistance et un accompagnement juridiques pour que leurs droits puissent être protégés face aux plateformes numériques (Borbely et al., 2021).

De plus, comme déjà abordé plus haut, les travailleurs de plateforme sont face à une stabilité de l'emploi très précaire. Cette tendance s'est vue d'autant plus forte avec l'impact de la Covid-19 pendant laquelle ces travailleurs se sont perçus dans l'impossibilité d'accéder à de l'assurance-emploi ou encore à des indemnités de maladie (Borbely et al., 2021). Découle de cet enjeu celui d'un risque important de l'employabilité et des revenus. Aussi, il y a ce défi de l'exploitation des travailleurs pouvant causer chez eux des risques physiques et mentaux en termes de santé et de sécurité au travail (Borbely et al., 2021). Les syndicats mentionnent également que pour l'établissement d'un futur cadre juridique et réglementaire, les plateformes devraient faire preuve davantage de transparence afin qu'il soit plus facile d'identifier les abus que vivent les travailleurs (Borbely et al., 2021). L'économie de plateforme étant de plus en plus importante à travers le monde, les syndicats ne doivent alors cesser de réfléchir et de développer des solutions face à ces divers défis rencontrés par ce nouveau modèle de travail.

Mobilisation, organisation et stratégies d'actions collectives

Comme mentionné dans la partie présentant la TMS, les actions collectives impliquent que plusieurs individus se mobilisent. Or, comme Borbely et al. (2021) l'expliquent, les travailleurs de plateformes manquent de cohésion sociale et ceci constitue donc un frein à la mobilisation. L'absence de cohésion sociale est étroitement liée à des identités et des statuts multiples de ces travailleurs (étudiants, travailleurs indépendants et/ou salariés, demandeurs d'emploi). Une importante dispersion géographique et un taux de rotation sont également à considérer dans la complexité et la difficulté de structuration et de mobilisation (Charhon et al., 2018). Toutefois,

Borbely et al. (2021) ajoutent qu'une organisation informelle de leur part commence à se faire sentir. En effet, même si ces derniers représentent un taux de syndicalisation particulièrement faible, quelques confédérations syndicales ont été formées dans plusieurs pays. De plus, même si la structure des syndicats est généralement organisée par branches ou secteurs professionnels et que cela ne coïncide pas vraiment avec la réalité du travail de plateforme, ces derniers tentent tout de même de s'adapter en créant des syndicats spécifiques aux travailleurs indépendants ou précaires (Charhon et al., 2018). Mais dans le cas de l'économie de plateforme, il y a également le fait que le traditionnel recrutement de membres au sein d'un syndicat est difficilement applicable (Freyssinet, 2019). La classification de ces travailleurs empêche effectivement leur représentation considérant que leur statut est en principe opposé avec une adhésion syndicale (Joyce et al., 2022 ; Vandaele, 2018). De plus, les syndicats expliquent qu'un manque de connaissance sur les travailleurs subsiste et que cela constitue un frein à la syndicalisation. En effet, il leur est difficile de connaître ces travailleurs, de savoir qui ils sont (du fait de leur diversité) ou de les trouver en vue de les organiser (Joyce et al., 2022).

Les syndicats doivent alors faire preuve de nouvelles stratégies de recrutement et de mobilisation en usant entre autres de différentes méthodes de communication et de structures syndicales. Il est par exemple possible de mentionner le recours au média social *Facebook* et d'autres encore où des groupes sont formés en vue de diffuser des conseils et des informations juridiques (Borbely et al., 2021). Aussi, certains syndicats ont fait en sorte de former des coalitions avec d'autres organisations (Vandaele, 2017). Les confédérations syndicales belges, notamment, suivent de près les évolutions concernant cet enjeu à travers le monde de la part d'autres organisations syndicales (Ulens, 2017 cité par Vandaele, 2017). Peu à peu, la participation des collectifs a permis une construction et une consolidation croissante d'une identité collective. Liés à des syndicats, des collectifs de coursiers se sont alors formés. Par exemple, il est possible de mentionner le cas de la section syndicale britannique de l'Industrial Workers of the World (IWW) qui a élaboré un réseau de coursiers. En France, il existe aussi des collectifs que la Confédération Générale du Travail (CGT) a centralisé dans quelques grandes villes (Dufresne et Leterme, 2021). À noter qu'il s'agirait plutôt ici d'association ou de mouvement social plutôt que d'une organisation syndicale traditionnelle dont la finalité serait de servir les intérêts des travailleurs de plateformes.

Au de-là de la question de la mobilisation sociale des travailleurs se trouve également la question du pouvoir de négociation qui résulte des ressources existantes. Or, dans l'économie de plateforme, il n'existe presque pas d'institutions réglementaires et cela fait en sorte que le pouvoir dit institutionnel des travailleurs concernés est quasi-inexistant. Par conséquent, ces derniers doivent réfléchir à d'autres ressources afin d'exercer leur pouvoir de négociation et ainsi se faire entendre. À cet effet, Silver (2003, cité par Vandaele, 2018) explique qu'en principe, les travailleurs peuvent disposer d'un pouvoir dit structurel en regard de l'employeur qui s'applique sous la forme d'un pouvoir de négociation directement sur le marché ou bien sur le lieu de travail. Le pouvoir de négociation sur le marché fait référence aux compétences des travailleurs et à l'intérêt que l'employeur y porte, au taux de chômage dans son ensemble ainsi qu'à la possibilité ou non des travailleurs à vivre sans revenus. Tandis que le pouvoir de négociation sur le lieu de travail renvoie plutôt aux actions directes et à la position stratégique des travailleurs étant en mesure de déranger l'activité de production ou non. Dans le cas de l'économie de plateforme, le pouvoir structurel serait influencé par la géographie des travailleurs et cela fait en sorte que c'est principalement par l'action directe, soit le pouvoir de négociation sur le lieu de travail que les travailleurs peuvent exercer leur pouvoir (Vandaele, 2018).

Et justement, un certain nombre de stratégies en vue d'exercer ce pouvoir structurel sont en train d'émerger grâce à l'auto-organisation dont certains travailleurs ont fait preuve (Charhon et al., 2018). Vandaele (2018) explique que les stratégies d'actions collectives de ces derniers résultent la plupart du temps d'une combinaison entre des campagnes sur Internet et des manifestations dans les villes. Par exemple, durant l'été 2016, à Londres, les coursiers de *Deliveroo* ont mené pour la première fois une grève avec pour revendication leurs salaires. Cela a ensuite permis d'autres arrêts de travail à travers le Royaume-Uni auprès de travailleurs offrant leur service à d'autres plateformes du même type (livraison de nourriture). Ce même mouvement fut par la suite observé à travers différentes villes d'Europe, comme en Belgique, en Autriche, en Italie, en France ou encore en Espagne. Par ailleurs, en France, la loi reconnaît le « droit à la déconnexion collective » ; en d'autres termes l'accès à la syndicalisation et à la grève (Dufresne et Leterme, 2021, p. 58). Cette stratégie peut être appréhendée telle une déconnexion collective où les coursiers cessent leurs activités ou bloquent les restaurants, comme pouvait l'être autrefois l'arrêt des machines de production au 19^e siècle (Vandaele, 2018). Mais la pratique de la grève au

sein de l'économie de plateforme reste toutefois risquée pour les travailleurs. En effet, même si leur statut d'indépendant leur permet d'échapper aux réglementations qui régissent le recours à la grève, il est possible de se demander si cette stratégie les place suffisamment en situation de force au sens où les plateformes peuvent décider unilatéralement de déconnecter les travailleurs effectuant une grève et ainsi les remplacer (Vandaele, 2018). L'action collective chez les travailleurs de plateforme n'est donc pas une mince affaire, car leur employeur est en fait un algorithme et la gestion y est numérique. Il importe alors que les travailleurs réinventent les actions collectives de telle sorte à ce qu'elles soient adaptées aux réalités de leurs conditions de travail. Ainsi, trois éléments principaux ont facilité les rassemblements et ont caractérisé la première étape de constitution du collectif, soit les réseaux sociaux, les tracts et les lieux de rencontre entre les travailleurs (Dufresne et Leterme, 2021).

Toutefois, Vandaele (2018) met de l'avant trois constats possibles concernant le pouvoir des travailleurs de plateforme. Dans un premier temps, malgré le défi des travailleurs face à une gestion algorithmique, il est plus simple pour ces derniers de se mobiliser grâce à cette même technologie. Grâce à celle-ci, les travailleurs peuvent effectivement communiquer entre eux à travers des groupes ou des applications de discussions par le biais de leurs téléphones intelligents. Grâce à ce moyen, il est plus simple pour les travailleurs de se connecter entre eux à travers différentes villes, voire pays. De cette façon, ils ont la possibilité de construire ensemble une solidarité, une identité et une (auto)-organisation partagée permettant alors un renforcement de leur pouvoir d'association. Dans un second temps, et grâce à cette forme d'auto-communication, les coursiers peuvent établir des alliances et des ententes avec des syndicats qui vont pouvoir leur fournir un accompagnement relatif à une organisation et à une mobilisation collective ainsi qu'à une aide en matière de juridiction (comme mentionné ci-haut). Dans un troisième temps, et à l'aide des deux premiers éléments présentés, les travailleurs augmentent leur pouvoir discursif. En effet, leur coalition leur permet de transformer l'image d'une innovation numérique et d'une opportunité entrepreneuriale générée par les plateformes elles-mêmes. Les travailleurs peuvent donc atteindre les plateformes par le biais de l'opinion publique en démontrant des pratiques d'emploi abusives et unilatérales (Wood, 2015, cité par Vandaele, 2018). En ce sens, la médiatisation constitue une arme particulièrement redoutable permettant d'exercer une pression sur les plateformes en portant atteinte à leur image et en offrant une visibilité aux grévistes (Dufresne et Leterme, 2021). Ainsi,

le pouvoir discursif dont disposent les travailleurs peut venir contrebalancer le manque de ressources auquel ils font face.

L'ensemble des éléments introduits ci-dessus peuvent être appuyés et soulignés par le biais d'une étude théorique menée par trois chercheurs, Joyce, Stuart et Forde, en 2022. Ces derniers ont réuni différentes recherches empiriques sur le travail de plateforme pendant une durée de cinq ans et ont donc pu étayer leur étude sur la base d'étude de cas, d'analyses documentaires, d'observation et d'entretiens. Leur conclusion finale a été la suivante : le syndicalisme et les conflits du travail de plateforme comportent davantage de similitudes avec les modèles du 19^e plutôt qu'avec ceux du 20^e siècle (constat qui a d'ailleurs été présenté précédemment). Au de-là de ce constat, l'étude menée par ces auteurs va permettre de développer les arguments mentionnés ci-dessous.

Les types de pouvoirs. Alors que l'article écrit par Vandaele en 2018 présentait le pouvoir structurel des travailleurs de plateformes comme étant celui sur lequel ces derniers pouvaient le plus s'appuyer, l'étude de Joyce et al. (2022), vient nuancer cela. En d'autres termes, ces auteurs n'ont trouvé que très peu de preuves attestant d'un pouvoir structurel sur le lieu de travail ou sur le marché du travail. En effet, même si l'action collective des travailleurs peut permettre la perturbation de l'organisation et des opérations des plateformes, elle ne permet toutefois pas l'arrêt complet de celles-ci. Ainsi, Joyce et al. (2022) mettent davantage l'accent sur un pouvoir dit associatif. Afin d'illustrer cette idée, les auteurs ont présenté l'étude de cas d'une organisation syndicale nommée *the Couriers and Logistics Branch (CLB)* spécialisée auprès des livreurs et des coursiers de plateforme. Ces derniers ont donc pu étudier une campagne menée en 2015-2016 par des coursiers à vélo travaillant pour différentes entreprises à la fois dans la ville de Londres. Leur organisation était alors davantage géographique (et à l'échelle d'une ville) et non par entreprise. Mais ce pouvoir structurel reste faible comparativement au pouvoir associatif. En réalité, la raison principale pour laquelle des augmentations de salaire significatives ont eu lieu au sein de diverses entreprises (jusqu'à 30 % d'augmentation salariale constatée), c'est parce qu'en s'associant et en se mobilisant entre travailleurs de plateforme, ces derniers ont pu développer des stratégies visant à atteindre l'économie des plateformes. Par exemple, de nombreux coursiers ont réduit leurs heures de travail ce qui représentait donc un danger financier pour celles-ci. En même temps de réduire

leurs heures de travail, ces derniers ont pu accorder davantage de temps à leurs activités syndicales. Par leur pouvoir associatif, les travailleurs ont alors pu développer et mettre en exergue une créativité organisationnelle (Vandaele, 2021 cité par Joyce et al., 2022). La question qui se pose alors est : comment ce pouvoir associatif s'est-il déployé ? En fait, c'est grâce aux collectivités de coursiers préexistantes dont il a été mentionné ci-haut (médias sociaux, rassemblements informels, en ligne et hors-ligne). De celles-ci est née une forte culture de solidarité qui a permis cette mobilisation et ces résultats. Ainsi, ces formes d'organisation présentées comme souples ou douces par Lenaerts et al. (2018) — ou autrement dit, informelles — ont amorcé les premières phases d'une représentation et d'une organisation davantage formelle.

L'organisation syndicale. Au sein de l'économie de plateforme, l'organisation syndicale est principalement basée sur la géographie à défaut du lieu de travail. Cela s'explique en raison du fait que les travailleurs de plateformes ont tendance à travailler pour plusieurs plateformes en même temps. Joyce et al. (2022) expliquent alors que contrairement aux traditionnels contextes syndicaux où l'organisation de travailleurs se fait au sein de l'entreprise et/ou du lieu de travail, les travailleurs de plateforme parlent davantage d'organisation au sein d'une ville, soit de niveau local. Cette forme d'organisation représente donc un défi pour les syndicats traditionnels.

La part des syndicats. En dehors des actions menées par les travailleurs de plateformes eux-mêmes, il est clair que les syndicats rassemblent également leurs stratégies et leurs forces pour tenter de faire adopter une législation offrant une protection aux travailleurs. Par conséquent, ces derniers s'efforcent de créer des structures permettant la mobilisation et la syndicalisation en vue d'imposer des négociations d'accords collectifs aux plateformes. Pour ce faire, ils s'allient à des acteurs tels que des coopératives ou encore des mouvements civiques (Freyssinet, 2019). Ainsi, les formes de représentations collectives s'agrandissent et parmi celles-ci se trouvent notamment les syndicats de base, ceux traditionnels, les associations rattachées à des syndicats ou encore les intermédiaires du marché du travail comme les coopératives dirigées par les travailleurs, les mutuelles de travail ou encore les quasi-syndicats (Vandaele, 2018). Benassi et Vlandas (2016 cités par Vandaele, 2018, p. 19) parlent même d'une « inclusivité syndicale » [traduction libre] envers les travailleurs de plateforme.

Une collaboration et un partage des tâches peuvent donc être observés comme tel est le cas au Royaume-Uni entre le *Trade Union Congress* (TUC), les syndicats généraux ainsi que ceux formés en dehors du TUC. Ce qui est intéressant, c'est que l'économie de plateforme a permis l'émergence de nouveaux types de syndicats en dehors de ceux perçus comme traditionnels (Joyce et al., 2022). Cet essor constitue d'ailleurs une caractéristique importante liée au travail de plateforme. Certains auteurs présentent ces nouvelles organisations telles des « syndicats indépendants » ou « alternatifs » [traduction libre] (Vandaele, 2021 ; Woodcock, 2021 cités par Joyce et al., 2022, p. 4). Cependant, les syndicats traditionnels apportent eux aussi leur contribution et collaborent avec ces nouvelles formes d'organisation.

Parmi ces nouvelles formes d'organisation, il est possible de mentionner le collectif de coursiers autonomes nommé *CLAP* formé en France à partir du regroupement de plusieurs coursiers à vélo issus de différentes plateformes telles que *Foodara*, *Deliveroo* ou encore *Ubereats* (Lenaerts et al., 2018). Ce collectif a pour ambition de faire ressortir les conditions de travail précaires des travailleurs de plateforme tout en défendant leurs droits d'exercer leur travail avec une protection sociale et des conditions justes. Comme il en a été mentionné ci-haut, cette organisation a elle aussi grandement recours aux médias sociaux pour atteindre, organiser et mobiliser les travailleurs de plateforme tout en leur laissant la place pour exprimer leurs expériences et leurs problèmes relatifs à leurs conditions de travail. À travers cet exemple de collectif, il est possible de constater que les relations industrielles ne sont pas inactives face à cette nouvelle économie. Ainsi, depuis l'émergence de cette économie, une évolution de la représentation et de l'organisation des travailleurs de plateforme est observable, mais leur organisation reste un défi considérant la difficulté à les organiser (en raison de leur statut confus, de leur rotation et mouvement fréquent, de leur dispersion géographique ou encore de l'incertitude concernant leurs droits d'organisation (Scheiber, 2017 cité par Lenaerts et al., 2018).

Aperçu de la situation actuelle, exemples et solutions envisageables

Statut juridique

Le défi rencontré par les syndicats concernant la clarification de la relation d'emploi connaît quelques réussites à l'heure actuelle. Au Danemark notamment, la négociation collective entre le syndicat *3F* et la plateforme *Hilfr* a permis la reconnaissance de certains travailleurs à titre de salariés dès 100 heures de travail effectuées (Johnston et al., 2022). Toutefois, tous les pays n'ont pas pour tradition le recours à la négociation collective et certains sont davantage orientés vers les actions en justice. Cela fait en sorte que beaucoup de pays à travers le monde ont vu une augmentation de procès intentés par des syndicats ou parfois même par les travailleurs eux-mêmes avec pour motif une classification de l'emploi erronée. À titre d'exemple, la *Fédération des syndicats Néerlandais* localisée aux Pays-Bas a mené une action à l'encontre de la plateforme *Delivroo* et en janvier 2019, celle-ci a été un succès. Les travailleurs de *Delivroo* se sont vu attribuer le statut d'employés et ont ainsi eu accès à un salaire horaire accompagné d'une convention collective d'ordre sectorielle (Johnston et al., 2022). D'autres pays tels que l'Espagne, le Royaume-Uni et l'Italie ont créé une catégorie intermédiaire permettant aux travailleurs un accès partiel quant à certains droits (Johnston et al., 2022). Mais les procédures judiciaires sont souvent longues et compliquées.

Considérant l'enjeu juridique entraîné par le travail de plateforme, il peut aussi être pertinent de repenser à la législation en lien avec les droits numériques afin que s'ensuive une amélioration en ce qui concerne les protections et les droits des travailleurs concernés. En d'autres termes, cela implique de leur fournir une plus grande maîtrise quant à leurs données personnelles au niveau de la récolte de leurs données par les plateformes (Johnston et al., 2022). De cette façon, les travailleurs auront la possibilité de mieux saisir les tendances relatives à leurs revenus ou encore à leur temps de travail. Tel fut d'ailleurs le cas au Royaume-Uni, où les travailleurs pour la plateforme *Uber* ont réclamé l'accès à leurs données personnelles (Varghese, 2020, cité par Johnston et al., 2022).

En outre, face à la croissance marquante des plateformes numériques (et ainsi du type de travail qui y est associé), les réglementations régionales ou nationales n'ont pas eu d'autres choix que de mettre en place quelques réglementations atteignant le travail de plateforme (Johnston et al., 2022). En ce sens, au sein de plusieurs pays de l'Union européenne, des réformes ont été mises en place afin de protéger le droit des travailleurs, et ce, peu importe leur statut ou condition d'emploi. Ces réformes peuvent comprendre des lois où des exigences minimales sont imposées afin que l'État connaisse davantage le nombre de travailleurs de plateforme. Ce fut notamment le cas pour la Slovénie et l'Irlande. Ainsi, entre 2016 et 2020, Dufresne et Leterme (2021) sont parvenus à réunir 59 décisions judiciaires en Europe. En dehors de ce continent, des travailleurs d'autres pays ont eu aussi émis des procédures judiciaires à ce sujet (États-Unis, Canada ou encore Brésil). Ce fut en 2018 que pour la première fois en Europe, la plateforme *Deliveroo* s'est vue requalifiée la relation de travail qu'elle entretenait avec les travailleurs désormais perçus comme des salariés par le tribunal du travail de Valencia. Différents éléments de subordination ont permis d'arriver à cette conclusion : le port du symbole de l'entreprise, le suivi GPS, les créneaux horaires, la fixation du prix, etc. Ces réformes peuvent aussi comprendre des textes se rapportant directement aux droits, aux protections et aux conditions de travail des travailleurs de plateforme.

Ce fut d'ailleurs le cas pour la France où en 2016, la *loi 2016-1088* a été instaurée afin de définir concrètement les plateformes dites électroniques et d'agrandir les droits collectifs et individuels aux travailleurs de plateformes — ce qui implique notamment la possibilité d'accéder à une formation professionnelle continue, d'adhérer ou de former un syndicat et de bénéficier d'une assurance à l'encontre des accidents de travail — (Johnston et al., 2022 ; Lenaerts et al., 2018). Par la suite, en 2017, cette loi a permis la construction d'un syndicat (la *CFDT VTC-Loti*) pour les travailleurs des plateformes telles qu'*Uber*. Ce même élan fut constaté à New York, en 2019 où deux réglementations ont été adoptées en vue de garantir une plus grande sécurité en termes de revenu pour ces mêmes travailleurs (avec un taux horaire minimum fixé à 17,22 dollars). En Californie, aussi, la loi AB5 a été adoptée en 2019 de sorte que les travailleurs de plateformes soient considérés non pas comme des indépendants, mais plutôt comme des employés (Dufresne et Leterme, 2021). Cette loi a alors permis l'accès au chômage ou encore aux négociations collectives. Bien sûr, ces avancées ont été le fruit d'une mobilisation collective de la part des travailleurs de plateformes et d'autres organismes spécialisés dans la défense de ces droits, et ce,

sur plusieurs années (Johnston et al., 2022). Somme toute, il y a encore très peu de plateformes ayant signé des conventions collectives régissant les conditions de travail ou encore les salaires, au niveau international (OIT, 2021 citée par Ilsøe et Söderqvist, 2022).

Protection sociale

Il est donc certain que les inquiétudes et les conditions relatives au travail de plateforme ont mené à une évolution accélérée des réglementations à travers le monde, et ce, également grâce à cette montée de mobilisation de la part des travailleurs, des syndicats et de toute la médiatisation que cela a entraînée (Johnston et al., 2022). L'accès à une protection sociale pour les travailleurs est au cœur des considérations des travailleurs et des syndicats. En effet, l'accès dépend généralement d'une relation d'emploi établie et qui s'insère dans les définitions législatives. Or, comme il en a été mentionné à plusieurs reprises, il s'agit de relations très rares au sein de l'économie de plateforme. Les auteurs Johnston et al. (2022) proposent alors la possibilité de réviser les conditions d'admissibilité à la baisse (notamment avec le nombre d'heures de travail exigées ou encore la durée d'exercice). Weber (2018, cité par Johnston et al., 2022, p. 40) a quant à lui proposé l'idée de développer une « sécurité sociale numérique » (DSS) qui serait ainsi davantage adaptée à l'augmentation du travail numérique à l'international. Avec cette suggestion, la charge administrative des plateformes serait abaissée et davantage spécifique à cette économie. De cette façon, les plateformes pourraient directement verser les cotisations auprès d'un compte DSS qui serait par la suite transmises aux travailleurs. En optant pour une technologie numérique à des fins d'amélioration d'une couverture sociale, il serait également plus simple d'accéder aux données des travailleurs (revenus et durée en emploi).

De fait, la réglementation relative aux prestations sociales serait facilitée. C'est d'ailleurs une proposition qui a été adoptée par l'Uruguay : le gouvernement de ce pays reconnaît les chauffeurs de plateformes tels des travailleurs indépendants et demande que ces derniers s'enregistrent et s'établissent à titre de propriétaires de petites entreprises. Ce statut leur permet d'être inscrits auprès de la caisse d'assurance sociale du pays et des autorités fiscales. Beaucoup de travailleurs de plateforme ont été régularisés à l'aide de ce statut et ont obtenu une plus grande admissibilité au système de sécurité sociale publique du pays. Toutefois, il importe que les

travailleurs soient classifiés correctement, mais cette formule participe grandement à la résolution de l'enjeu en lien avec les besoins en protection sociale des travailleurs de plateforme (Johnston et al., 2022).

Dialogue social

En lien avec les mobilisations et les actions collectives menées au sein de l'économie de plateforme, il est important de bien comprendre en quoi consiste le dialogue social qu'il peut y avoir entre les travailleurs, les gouvernements et les représentants des employeurs. Ce terme représente toutes formes de négociation, de transmission d'informations et de consultations relatives aux politiques et aux réglementations sociales et économiques entre l'un de ces trois acteurs (Global Deal, 2019, cité par Johnston et al., 2022). Il s'agit alors d'un moyen permettant de rééquilibrer la répartition des pouvoirs et les conventions collectives constituent les formes de dialogue social connaissant un certain succès. Bien sûr, très peu ont été signées à l'heure actuelle, mais comme cela a été mentionné plus haut, le Danemark est un exemple de pays où a été signée une convention collective (entre le syndicat *3F* et la plateforme *Hilfr*) (Vandaele, 2018). Dans le même ordre d'idée, Jepsen et Dahokoupil (2017, p. 251) suggèrent la mise en place d'une « institution de plateforme » [traduction libre] afin de faciliter l'établissement de normes pour que les plateformes numériques puissent se maintenir dans les limites réglementaires. Les syndicats seraient en possession de cette institution et des conventions collectives seraient conclues avec les plateformes. Toutefois, même si des conventions collectives ne sont pas toujours conclues, il arrive que les actions collectives menées permettent l'établissement d'un dialogue social avec les plateformes. Ce fut notamment le cas à New York où des chauffeurs de plateforme sont parvenus à établir une norme minimale de rémunération à l'issue de leurs efforts de mobilisation (Johnston et al., 2022).

Mais pour qu'un dialogue social puisse être établi de façon efficace, il peut être intéressant de considérer l'importance de négocier avec des plateformes organisées et représentées. Or, très peu le sont et Eurofound (2018, cité par Lenaerts et al., 2018) apporte plusieurs raisons à cela. La fondation européenne explique qu'il ne s'agit pas pour elles d'une priorité et qu'avec leur modèle d'entreprise, il leur est possible d'être en relation étroite avec les travailleurs. Ainsi, elles ne

verraient donc pas l'intérêt d'être organisées puisqu'elles disent pouvoir résoudre les problématiques rencontrées par les travailleurs de façon individuelle. En d'autres termes, les plateformes se considèrent elles-mêmes comme des intermédiaires. Lenaerts et al. (2018) ajoutent également qu'être organisé et représenté n'est pas perçu comme une stratégie nécessaire, car les plateformes ont des intérêts divergents entre elles. De plus, il s'agit d'une économie dont l'évolution est très rapide (rachat régulier des petites plateformes par les plus grandes ou fusions fréquentes), et être représentées par des associations ne serait alors pas vraiment durable. Or, il s'agit -là d'un enjeu problématique pour les syndicats, car le dialogue social n'en est pas facilité.

Toutefois, en Allemagne, il existe une organisation formelle de plateforme nommée *Deutscher Crowdsourcing Verband* (DCV). Cette dernière a été fondée par huit plateformes et il s'agit de la première organisation connue (Lenaerts et al., 2018). Celle-ci a composé un code de conduite visant une collaboration juste et fondée sur une confiance mutuelle entre les travailleurs et les plateformes elles-mêmes. Ce code comprend des thématiques telles que l'éclaircissement du cadre juridique, la légalité des missions, un salaire équitable, une définition des tâches ou encore une protection relative à la vie privée. Cette organisation a même mis en place un processus de résolution des différends, le tout en collaboration avec un bureau de médiation afin que les travailleurs puissent s'exprimer lorsque les normes établies par le code de conduite ne sont pas respectées par les plateformes signataires du DVC mais aussi pour en assurer la bonne application. Le service de médiation est composé de représentants des plateformes, de travailleurs et d'un membre neutre. Ce service a permis la résolution de 40 cas depuis 2017 (Johnston et al., 2022). Ainsi, l'organisation en question (DCV) pourrait représenter un exemple permettant l'autorégulation de l'économie de plateforme.

D'autres initiatives, mais un peu différentes ont également vu le jour comme le site syndical *Faircrowdwork.org* qui apporte diverses informations sur les conditions de travail de plateforme réunies par les travailleurs eux-mêmes (à la suite de leurs réponses à une enquête comportant 95 questions). En plus de ces données, le site Internet offre des examens se rapportant aux conditions juridiques des plateformes. Même si à l'initial il s'agit d'un outil davantage orienté vers les travailleurs, les plateformes en ont également fait usage afin de recevoir des suggestions et des pistes d'amélioration de leurs conditions juridiques. Cela a permis à certaines d'entre elles

d'offrir des contrats plus équitables et d'obtenir une meilleure image (Johnston et al., 2022). Toutefois, ce type d'outil nécessite des mises à jour perpétuelles considérant le dynamisme et l'évolution constante des plateformes : entre celles qui naissent et les autres qui disparaissent ou encore celles qui modifient leur fonctionnement régulièrement.

Organisation et mobilisation

Comme cela a été brièvement mentionné ci-haut, en dehors des actions menées par les syndicats ou par les gouvernements, les travailleurs de plateforme attestent d'une capacité de mobilisation par eux-mêmes — même si elle est moins structurée -, et ce, à travers plusieurs pays. En Italie (à Milan et à Turin) et en France par exemple, des livreurs de la plateforme *Foodora* se sont mobilisés pour revendiquer de meilleurs salaires et des conditions de travail plus décentes (Tassinari et Maccarone, 2017). Dans le cas de l'Italie, ce fut pour la première fois à Turin, en octobre 2016, qu'une cinquantaine de coursiers travaillant pour la plateforme *Foodora* se sont organisés à des fins de manifestations publiques et de boycottage de l'application. Cela a suscité une vive attention des médias ainsi qu'un important débat auprès de l'opinion publique concernant les conditions de travail propres à l'économie de plateforme. Les revendications étaient plus ou moins les mêmes que lors des autres mobilisations observées à travers différents pays (ex. augmentation salariale et salaire minimum fixe, statut d'entrepreneur autonome les excluant du droit du travail), mais les coursiers ont également réclamé une prise en charge de la part de la plateforme pour les frais d'Internet et l'entretien des vélos. Pour cela, les travailleurs ont mis en place de façon auto-organisée, une pétition (Tassinari et Maccarrone, 2017). Pendant un certain temps, ces coursiers ont fait preuve d'autonomie dans leur mobilisation, mais ont ensuite fait appel au soutien du *SI-COBAS* (un syndicat de base), qui les a aidés à officialiser leurs revendications et à améliorer leurs mouvements de protestation (même si certains travailleurs affirment que leur rôle est quand même resté limité). En plus des manifestations visibles, un cas de déconnexion collective a été observé en tant que stratégie afin de pénaliser l'entreprise. Sous la pression des médias causée par ces mobilisations, la plateforme a finalement accepté d'échanger avec certains manifestants (principalement les représentants) et des augmentations de frais de livraison ainsi que des diminutions de frais d'entretien pour les vélos ont pu être observées (Tassinari et Maccarrone, 2017).

Encore en Italie, mais cette fois-ci à Bologne, les travailleurs ont su mettre en place leur pouvoir associatif (dont il a été mentionné plus haut) le 31 mai 2018. En effet, ces derniers sont parvenus à signer une charte nommée la « Charte des droits fondamentaux du travail numérique dans un contexte urbain » [traduction libre] entre trois grandes confédérations syndicales, le *Riders Union Bologna*⁷, le conseil municipal centre-gauche de la ville et plusieurs plateformes telles que *Sgnam e MyMenu* (une plateforme locale) ou encore *Domino's Pizza* (Vandaele, 2018, p. 17). Celle-ci fait suite à un mouvement de grève des travailleurs lorsque ceux-ci ont connu une tempête de neige en 2017 rendant leur travail dangereux et qui a donc mis en exergue le fait qu'ils étaient livrés à eux-mêmes, sans protection ni assurances et sans revenus garantis (Johnston et al., 2022). Des conditions qui étaient celles que les travailleurs avaient toujours connues, mais que la tempête de neige est venue mettre de l'avant. Lorsque les coursiers se sont mis en grève, les militants avaient eu le temps de repérer les lieux où ils se réunissaient en attendant d'être sollicités pour une course. Cela a permis aux syndicats d'entrer en contact et de communiquer avec les travailleurs afin de tenter de les organiser et de réunir leurs préoccupations : leur statut malgré leurs conditions s'apparentant presque à un travail subordonné, l'absence d'assurance et de protection sociale, la rémunération à la pièce ou encore le manque de représentation. Malgré beaucoup d'efforts sans succès, une charte a donc finalement été signée. Cette charte permet d'établir et de fixer des normes minimales de temps de travail, de protection sociale et de rémunération qui doivent être respectées par les plateformes l'ayant signée. Les plateformes n'ayant pas signé la charte en question (tels que *JustEat* ou encore *Deliveroo*) ont été mises sous les projecteurs par le maire de la ville qui a appelé la population à les boycotter et qui a listé celles signataires et celles ne l'étant pas sur le site Internet de la ville (Vandaele, 2018).

⁷ Le *Riders Union Bologna* est un groupe de militants situé dans la ville de Bologne en Italie qui a pour mission de lutter contre l'économie à la demande (soit l'économie de plateforme). Ce groupe organise des grèves et des rencontres et s'assure également du respect de la charte mentionnée dans le paragraphe lié à cette note de référence (<https://digitalplatformobservatory.org/>).

Des phénomènes d'action collective se sont également présentés en Chine. Aussi, il a été mentionné plus haut d'actions collectives menées par les travailleurs de la plateforme *Deliveroo* à Londres en 2017, mais ce fut également le cas en France en 2017 et 2018. Les travailleurs s'étaient mobilisés par eux-mêmes et avaient effectué un appel à la grève à la suite de changements tarifaires mis en place par la compagnie (transition d'une rémunération à l'heure vers une rémunération à la course) (Aguilera et al., 2018). Aux États-Unis également, des collectifs de chauffeurs de plateformes ont été formés avec notamment le *Teamsters 117* (à Washington) et l'*Independent Drivers's Guild* (IDG, à New York). À cet effet, le collectif de New York a été créé à l'issue d'un accord entre le syndicat nommé l'*Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale* (AIMTA) et la plateforme *Uber* (Lenaerts et al., 2018). Cet accord a permis plusieurs rencontres entre l'IDG et les représentants d'*Uber*. Bien que le collectif ne soit pas parvenu à faire reconnaître le lien d'emploi entre la plateforme et les travailleurs, il a toutefois réussi à imposer la possibilité pour les travailleurs de bénéficier de pourboires de la part des clients et l'augmentation du prix minimal d'une course.

Plus haut dans cette partie, il a été mentionné l'émergence de nouvelles organisations, dont des coopératives. Justement, en Belgique, une coopérative nommée *SMart* avait été créée. Celle-ci avait conclu avec succès un partenariat avec *Deliveroo* afin que les travailleurs de cette plateforme puissent choisir entre le statut d'indépendant ou de salarié par l'intermédiaire de la coopérative (qui faisait la jonction entre les deux parties). Cela a fait en sorte qu'en début 2017, 90 % des travailleurs opérant pour *Deliveroo* étaient salariés pour *SMart*. Mais en octobre 2017, ce partenariat a pris fin et la plateforme a finalement décidé de n'avoir recours qu'à des travailleurs indépendants pour la suite (Lenaerts et al., 2017). Cette rupture a suscité beaucoup de débats, notamment entre les travailleurs, la coopérative, la plateforme, les syndicats et le gouvernement. En effet, à ce moment-là, *SMart* s'apprêtait à conclure une convention collective avec trois syndicats (*FGTB UBT*, *ABVV HORVAL* et la *Centrale nationale des employés*) pour les travailleurs. Cela a provoqué plusieurs mobilisations dont celles menées par un collectif de travailleurs (avec le soutien de syndicats traditionnels) à travers des grèves à répétition jusqu'à que celles-ci soient un succès (Lenaerts et al., 2018). Cet exemple permet de percevoir la capacité d'un mouvement collaboratif entre les travailleurs, les syndicats et les collectifs. Ainsi, les divers arguments présentés plus haut semblent être illustrés avec le présent cas : l'essor important des

travailleurs atypiques et précaires a suscité une réactivité organisationnelle, des actions collectives en faveur des travailleurs de plateforme, un dialogue social et des modifications concernant le statut d'emploi. Bien sûr, des difficultés d'organisation permettant la mobilisation restent à déplorer et le pouvoir important des plateformes ainsi que l'implication tardive des syndicats continuent de représenter un enjeu.

La représentation et les stratégies des plateformes

Même si la stratégie et la représentation des plateformes n'est pas l'objet de cet écrit, et qu'au contraire, il s'agit plutôt de la partie des travailleurs et de leur mobilisation sociale dont le portrait est essayé d'être présenté, le cas des manifestations des travailleurs de la ville de Turin, offre un aperçu des stratégies des employeurs. En effet, Tassinari et Maccarrone (2017) expliquent que pour contrer les actions des travailleurs, *Foodora* s'est servie de son organisation numérique pour les déconnecter de leur base de données (l'application) et du chat associé à celle-ci, les empêchant ainsi de travailler. Une pratique dont les travailleurs ont exigé l'arrêt afin de ne pas augmenter le trouble déjà présent. Une autre de leur stratégie a été de se servir de leur atout en termes de réserve de main-d'œuvre. Comme cela a pu être mentionné plus haut dans cet écrit, il est connu que les plateformes disposent d'un bassin assez important de main-d'œuvre et *Foodora* a tiré profit de ceci. Pour ce faire, l'entreprise a embauché de nouveaux travailleurs, ce qui leur a permis de dissoudre le noyau central des travailleurs manifestants et ainsi de diminuer l'intensité des mobilisations (Tassinari et Maccarrone, 2017). Face à l'importante atteinte à leur image par les médias, la plateforme a également tenté de détourner la réalité de l'emploi dénoncée par les travailleurs en attestant que les services proposés ne constituaient pas un réel travail pour les travailleurs, mais plutôt « une opportunité pour les gens qui aiment faire du vélo, en gagnant un petit salaire » [traduction libre] (Bardesono, 2016, paragr. 4). Argument qui n'a finalement pas contribué à redorer leur réputation déjà dénoncée par les travailleurs et les médias.

Ci-haut, la sous-partie « Dialogue social » a fait mention de l'organisation DCV fondée par huit plateformes en Allemagne et celle-ci illustre également une représentation existante chez les plateformes. Mais cet exemple constitue un cas d'exception. L'organisation et la représentation du côté de cette partie sont alors très lointaines de celles existantes auprès des travailleurs de plateforme (qui sont pourtant déjà limitées).

Somme toute, ces exemples attestent du fait que les travailleurs ont eux-mêmes conscience de l'aide que peuvent apporter les syndicats et ainsi de leur importance (Al-Ani et Stumpp, 2015 cités par Lenaerts et al., 2018). De plus, ils témoignent encore une fois de la capacité de mobilisation sociale des travailleurs accompagnée d'opportunités pour le mouvement et le renouveau syndical, car même s'il s'agit d'une main-d'œuvre en dehors des schémas traditionnels, l'action collective est toutefois possible. Mais, cela représente également certains défis d'organisation considérant la dispersion géographique des travailleurs (Tassinari et Maccarone, 2017). Dans le même ordre d'idées, les travailleurs témoignent aussi d'une difficulté à faire perdurer leurs efforts de mobilisation dans la durée.

L'ensemble de ces informations offre la possibilité de mieux saisir comment est né ce sentiment d'injustice et comment celui-ci a poussé les travailleurs de plateforme à s'investir pour leur propre cause. Cela permet également de mieux comprendre la raison pour laquelle les syndicats ont eux aussi témoigné leurs intérêts envers ces travailleurs.

Partie 4 : Discussion

La TMS comme moyen de comprendre l'action collective liée à l'économie de plateforme

Au niveau des travailleurs

Après avoir présenté l'économie de plateforme en lien avec l'action collective, il convient à présent d'étudier dans quelle mesure la TMS permet de mieux comprendre toute la littérature présentée ci-haut. Pour rappel, la TMS est fondée sur l'hypothèse selon laquelle des travailleurs peuvent témoigner d'un certain degré d'organisation et dont la structure peut varier au fil du temps et du contexte. La capacité d'organisation et de mobilisation relève d'une opposition à des normes ou à des valeurs et d'une défense des intérêts communs. Bien sûr, cela implique que deux classes soient opposées : la classe dirigeante et la classe ouvrière. Comme brièvement évoqué au sein de la partie 2, ce phénomène est observable au sein de l'économie de plateforme : celles-ci visent à maximiser leurs profits tandis que les travailleurs souhaitent de meilleures conditions de travail et une reconnaissance de leurs droits. Mais comme Touraine (1984) l'explique, le MS n'a pas nécessairement pour objet le fait de revendiquer des points négociables. À l'inverse, si un MS existe c'est avant tout parce qu'il y a plusieurs éléments à caractère non-négociables pour lesquels il importe de se mobiliser ; autrement le MS n'aurait pas réellement besoin d'exister. Ceci est justement le cas pour les travailleurs de plateformes qui sont face à une gestion algorithmique avec qui la négociation est quasi-impossible. Ainsi, au sens de Touraine (1984), ces derniers ont pu devenir une classe en soi et construire des MS à partir du moment où ils ont pris conscience de leur propre classe (statut précaire, inégalités en matière d'emploi, absence de droits et de protections, etc.).

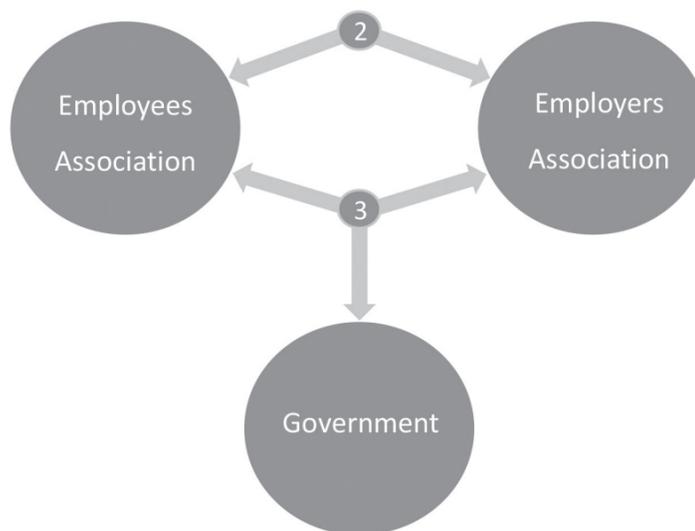
Au sein de cet écrit, la TMS permet alors d'envisager des améliorations pour les travailleurs de plateformes par le biais de MS. Dans son article, Minguet (1980) pose la question de si le MS constitue le produit des acteurs ou bien leur réserve. Au regard de tout ce qui a été présenté ci-haut, il est possible de penser le MS mené par les travailleurs de plateforme tel leur produit et non leur réserve au sens où ces derniers ne témoignent au départ d'aucune forme d'organisation

concrète ou de pouvoir, et qu'au contraire, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui ont été à l'origine de leur propre MS après avoir constaté un large éventail d'inégalités. Les exemples dont il a été mentionné ci-haut attestent alors de leur capacité d'action et pour se faire, beaucoup ont fait appel à des syndicats traditionnels et/ou à la justice, mais certains ont également formé leurs propres associations (Lenaerts et al., 2018).

Au niveau des organisations syndicales

Le fait d'utiliser la TMS au sein de cet écrit permet également de comprendre comment l'économie de plateforme donne naissance à de nouveaux mouvements sociaux (NMS) qui sont en dehors de la sphère syndicale. En effet, les travailleurs de plateforme ont su démontrer leur capacité d'auto-organisation de façon hors-syndicale, comme il est possible de le concevoir grâce aux cas présentés ci-haut. Nizzoli (2017) questionne alors la raison de ces NMS et ainsi sur ce qui se passe à l'intérieur des organisations syndicales pour que naisse de l'auto-organisation. Mais les syndicats ont eux aussi fini par faire preuve de mobilisation. En relations industrielles, le cadre traditionnel de l'Union européenne fonctionne de la façon suivante : il y a un dialogue social qui se veut bipartite (entre les associations/représentants d'employeurs et celles d'employés) et un autre qui est tripartite (entre les représentants des deux parties et le gouvernement), comme présenté au sein de la figure 1 ci-dessous présentée par Lenaerts et al. (2018).

Figure 1. Dialogue social traditionnel en relations industrielles

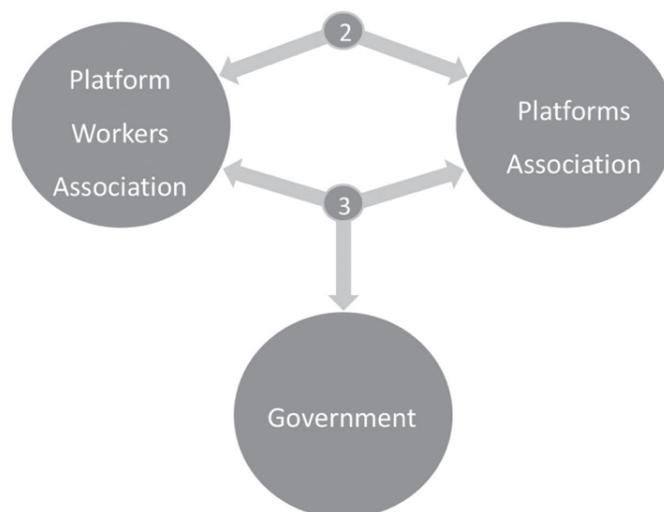


Note : le nombre 2 représente la relation dite bipartite et le nombre 3 représente la relation tripartite

Lenaerts, K., Kilhoffer, Z., & Akgüç, M. (2018). Traditional and new forms of organisation and representation in the platform economy. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 12(2), 60-78. <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.12.2.0060>

Même s'il s'agit d'un cadre spécifique à l'Union européenne, il est possible de comprendre qu'au sein de l'économie de plateforme, le cadre qui s'y applique diffère un peu (Lenaerts et al., 2018). Comme il en a déjà été mentionné, cela s'explique en raison du statut des travailleurs (la plupart du temps catégorisé comme indépendant), des employeurs (qui s'auto-considèrent plutôt tels des intermédiaires), des représentants syndicaux qui se trouvent davantage au niveau local et du fait que certaines organisations de cette économie ne fonctionnent pas de la même façon que les syndicats (recrutement, accompagnement, etc.). Il est toutefois possible d'imaginer un cadre particulièrement similaire au cadre traditionnel présenté ci-haut où les associations d'employeurs sont remplacées par des associations de plateformes et les associations d'employés le sont par des associations de travailleurs de plateforme. Ce cadre conceptuel a été imaginé par Lenaerts et al. (2018) et est représenté ci-bas, au sein de la figure 2. Cela peut notamment s'appliquer lorsque les plateformes emploient et considèrent les travailleurs comme des salariés. Même s'il s'agit de cas mineurs, ils existent et certains d'entre eux ont été présentés plus haut dans la partie 3.

Figure 2. Dialogue social en relations industrielles dans l'économie de plateforme



Note : le nombre 2 représente la relation dite bipartite et le nombre 3 représente la relation tripartite

Lenaerts, K., Kilhoffer, Z., & Akgüç, M. (2018). Traditional and new forms of organisation and representation in the platform economy. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 12(2), 60-78. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.12.2.0060>

Pour rappel, dans le contexte de l'économie de plateforme où les travailleurs sont majoritairement indépendants, de nouvelles organisations, associations et même d'autres types de syndicats ont vu le jour, et ce, pour défendre les intérêts et les droits des travailleurs de plateformes. En outre, dans une perspective de TMS, il est certain que les MS et les formes syndicales évoluent et ont besoin d'être en constante adaptation avec les nouvelles réalités de l'économie et du marché du travail. La façon de soutenir les travailleurs de plateforme peut effectivement être différente et peut représenter quelques difficultés (en raison des lieux de travail morcelés ou encore de l'isolement des travailleurs). Mais la revue de littérature ci-haut a permis de démontrer que la syndicalisation pouvait malgré tout être une option et une réalité. Ceci laisse alors place à une forme de renouveau du syndicalisme. En effet, diverses dynamiques peuvent amener les syndicats à transformer leurs pratiques. Il peut notamment s'agir du déclin de mobilisation et de l'action collective ou encore de la baisse des effectifs au sein des organisations syndicales. Ainsi, en s'engageant auprès des travailleurs de plateformes, les syndicats y ont vu l'opportunité

d'augmenter leur nombre de membres (Lenaerts et al., 2018). Dans le cas de l'économie de plateforme, le renouveau syndical et la mise en place de NMS s'expliquent également en regard de la dégradation des conditions et des protections de travail des travailleurs atypiques (comme c'est le cas pour les travailleurs de plateformes) tandis que leur nombre a largement augmenté (Nizzoli, 2017). Lenaerts et al. (2018) apportent également une autre explication à l'implication syndicale : le type de travail exercé au sein de l'économie de plateforme est venu remettre en cause tous les cadres juridiques déjà établis. En prenant conscience de ceci, les syndicats ont eux aussi réalisé que cela pouvait représenter un risque pour tous les autres types de travail réglementés. À titre d'exemple, lorsque de grandes entreprises situées en Allemagne ont commencé à effectuer de la sous-traitance pour leurs activités à l'extérieur du pays, le syndicat allemand *IG Metall*, a témoigné son intérêt pour cette nouvelle économie. La Commission européenne (cité par Lenaerts et al., 2018) a d'ailleurs exprimé son opinion quant au rôle crucial que les partenaires sociaux avaient à jouer dans l'économie de plateforme. À côté des organisations syndicales ayant ouvert leur expertise aux travailleurs indépendants en même temps de représenter les salariés (comme *IG Metall*), plusieurs pays disposent également de syndicats agissant spécifiquement pour les travailleurs indépendants (principalement pour les secteurs culturel et social) (Vandaele et Leschke, 2010 cités par Lenaerts et al., 2018).

Somme toute, même si le travail de plateforme est un phénomène récent qui représente des enjeux notamment théoriques, législatifs, empiriques, il n'est toutefois pas si différent des autres types de relations en matière de travail-capital. Ce qui a pour effet de représenter beaucoup de difficultés en termes de compréhension et donc d'organisation et d'actions, ne serait-ce pas finalement la dimension numérique de ce travail et la forte gestion algorithmique ? Il y a cette impression d'une économie abstraite et de travailleurs difficilement palpables ou atteignables. Mais à l'aide des théories en relations industrielles, il est possible d'avoir une meilleure compréhension de ce phénomène et de ses caractéristiques (Joyce et al., 2022). Et justement, les actions et les mobilisations organisées par les travailleurs de plateforme entrent pleinement dans la TMS. Ces derniers ont su se mobiliser à l'aide de diverses ressources telles que leurs médias sociaux, leurs groupes de discussion ou encore leur lieu de regroupement durant leur quart de travail. À cet effet, la TMS explique que les travailleurs peuvent témoigner d'un certain degré d'organisation et qu'il s'agit même d'une condition au succès d'un MS. Cela passe nécessairement

par une mobilisation, de la patience, de la persévérance et des efforts (Johnston et al., 2022). En mettant en lien la TMS et l'économie de plateforme, il est possible de comprendre que pour la formation d'une voix et d'une identité collective (nécessaire à la formation d'un MS) et ainsi le développement d'une action collective, il y a plusieurs étapes préalables, soit l'installation d'une relation de confiance, l'identification d'enjeux et d'intérêts communs et la croyance que les actions seront vectrices de changements et d'améliorations. En ce sens, cette théorie stipule que la capacité d'organisation des travailleurs relève d'une opposition à des normes établies et à la défense d'intérêts communs. Les situations examinées au sein de la partie 3 démontrent justement la conscientisation des travailleurs quant à leurs conditions de travail peu décentes et l'absence de droit et protections. À travers cette prise de conscience, ces derniers ont peu à peu développé des intérêts communs et ont pu s'identifier entre eux. De plus, ils ont été progressivement aux faits que leur situation n'était pas uniquement la leur et n'était pas isolée puisqu'en communiquant ensemble, ils se sont aperçus que beaucoup étaient victimes d'inégalités et de mauvais traitements. Cela a inévitablement intensifié leur désir de mobilisation. De fait, l'économie de plateforme semble être associable avec les relations industrielles et ses acteurs (même s'ils sont pour certains, traditionnels) puisque les exemples présentés témoignent des relations industrielles en œuvre.

Autres constats et limites de cet écrit

Une opposition continue entre deux classes

Comme depuis toujours dans le cadre du travail, les relations industrielles attestent d'une constante opposition de deux classes (la classe dirigeante versus la classe ouvrière) et les parties concernées par l'économie de plateforme entrent également dans cette opposition. Les besoins et les intérêts de ces deux parties restent vraisemblablement les mêmes. Il semble particulièrement difficile de répondre pleinement aux attentes à la fois des travailleurs de plateformes et des plateformes elle-même au sens où les syndicats aspirent à réglementer la numérisation cette économie, car ils la perçoivent comme un danger pour le marché du travail en termes de conditions de travail précaires et de pertes d'emploi (Jepsen et Drahokoupil, 2017). À contrario, les plateformes et leurs représentants craignent quant à eux que l'implantation de réglementations devienne excessive ce qui nuirait à leur politique commerciale. Aguilera et al. (2018) expliquent

justement que le fait d'établir un lien d'emploi et de requalifier le statut des travailleurs de plateforme atteindrait la viabilité des plateformes. De plus, certains travailleurs eux-mêmes semblent septiques quant à l'engagement syndical au sein de cette économie au sens où ils tiennent à leur indépendance, n'en voient pas l'utilité ou ont des doutes sur les ambitions syndicales qui pourraient ne pas représenter les préoccupations réelles des travailleurs (Lenaerts et al., 2018).

Critiques et limites de l'écrit

Au cours de cet écrit, plusieurs éléments mènent à nuancer les conclusions établies et présentées ci-bas. En effet, étant donné l'aspect très récent de l'économie de plateforme, il se trouve que la littérature et la théorie qui y est associée sont encore en développement et se déploient lentement. Outre le facteur de la nouveauté, l'économie de plateforme est perçue tel un « cassette théorique » [traduction libre] par Wood et Lehdonvirta en 2021 (cités par Joyce et al., 2022, p. 3). En effet, en comparaison aux traditionnelles relations d'emploi, l'économie de plateforme constitue « une nouvelle relation économique » [traduction libre] (Wood et Lehdonvirta, 2019 cités par Joyce et al., 2022, p. 3) ou encore une « forme distinctement nouvelle d'activité économique » [traduction libre] (Vallas et Schor, 2020, cités par Joyce et al., 2022, p. 3), car il n'y a justement pas de lien d'emploi. De fait, certains auteurs considèrent que lorsque le travail de plateforme implique des travailleurs indépendants, il est alors inatteignable par les relations industrielles, car les théories associées sont davantage orientées vers les relations de travail. Pour autant, d'autres auteurs comme Lenaerts et al. (2018) y voient l'inverse, malgré les défis que cela entraîne (comme cela a été mentionné ci-haut avec la figure 2).

À côté de cet enjeu théorique, il y a également le fait que les réglementations actuelles ne sont pas adéquates pour l'économie de plateforme et ne correspondent pas à sa réalité ni à celle des travailleurs de plateforme. Cela s'explique en raison du fait que dans la majorité des pays, il y a une absence totale de règles régissant les plateformes et le droit du travail des travailleurs (Borbely et al., 2021). De plus, les gouvernements eux-mêmes ne semblent pas vraiment savoir quelle position adopter et comment réglementer le tout. Cet enjeu-là n'est pas sans lien avec le défi théorique mentionné ci-haut, car afin d'obtenir une voie de réglementation, il est indispensable

d'examiner des situations concrètes et ainsi d'agrandir les recherches théoriques et empiriques sur l'économie de plateforme (Borbely et al., 2021).

Conclusion

C'est ainsi que cet écrit s'achève, après avoir étudié l'économie de plateforme sous l'angle des travailleurs en apportant plusieurs clarifications quant à la définition de ladite économie, des enjeux relatifs aux droits des travailleurs ou encore des avantages et problématiques rencontrés par ceux-ci. C'est sous la perspective et à l'aide de la TMS qu'il a été possible de mieux comprendre les actions menées par les travailleurs de plateforme ou par les syndicats de façon générale. En effet, avec cette théorie pour référence, il a été permis de saisir les raisons qui ont donné naissance à des mouvements sociaux, les ressources existantes ou encore les stratégies d'action. De cette façon, il a été possible de percevoir les actions envisageables permettant d'accompagner les travailleurs et surtout de leur offrir de meilleures conditions tant concernant leur travail en tant que tel, leurs protections, leurs droits ou encore leurs ressources facilitant une négociation avec les plateformes.

Les actions envisageables pour les travailleurs sont particulièrement essentielles, car les aspects juridiques actuels à travers le monde ont tendance à davantage favoriser les plateformes, comme cela a été constaté ci-haut avec la classification de l'emploi des travailleurs (à titre d'indépendants). Mais leurs actions restent toutefois limitées au sens où cette économie représente un réel enjeu pour les syndicats en regard de l'isolement géographique des travailleurs. Il est ainsi davantage difficile pour les syndicats de leur apporter soutien, organisation et outils. De plus, les travailleurs de plateformes n'ont pour la majorité aucune protection d'emploi en raison de leur statut juridique. Les plateformes disposent alors d'une importante latitude en matière de droits de direction et usent de leurs pouvoirs de façon unilatérale (ex. désactivation du compte des travailleurs, modification dans la rémunération, etc.). Pour les syndicats, le constat est clair, il est important que leurs stratégies et leurs méthodes d'organisation soient réétudiées pour s'adapter à la réalité de l'économie de plateforme. Ici, il est possible de se demander si l'enjeu n'est pas d'autant plus important, car en plus de défendre les travailleurs auprès des plateformes, il importe également qu'ils le soient auprès de toute l'organisation juridique qui est davantage orientée vers les travailleurs salariés. L'économie de plateforme vient alors redistribuer les cartes d'un large éventail de cadres préétablis (ex. droit du travail, organisations syndicales, systèmes de protections sociales, accès à l'assurance chômage, cadres réglementaires, etc.). L'évolution grandissante de

l'économie numérique et donc de plateforme fait grandir le nombre de travailleurs indépendants et peut-être faudrait-il repenser aux définitions d'un statut salarial versus indépendant en vue d'y insérer un plus grand équilibre. En d'autres termes, l'ensemble des éléments présentés ci-haut démontrent qu'il serait intéressant de réétudier et/ou de simplifier les critères d'un statut d'emploi considérant la complexité du travail sur plateforme. Par conséquent, le droit d'accès à la négociation ne devrait pas uniquement dépendre d'un statut d'emploi. Autrement, les cadres existants ne semblent pas être adaptés aux travailleurs de cette économie et le dialogue social ou l'auto-régulation avec les plateformes reste pour l'instant difficile.

De fait, il est vraiment important que les syndicats saisissent clairement les particularités de l'économie de plateforme en termes d'organisation du travail afin de faire évoluer les conditions de travail et les droits de ces travailleurs de façon positive. Cet écrit démontre justement que malgré la complexité des plateformes, elles comportent également certaines similitudes entre elles, offrant quelques pistes de solutions. Il s'agit notamment de leur gestion qui est algorithmique, du statut qu'elles confèrent aux travailleurs ou encore de la concurrence qu'elles génèrent entre les travailleurs. Ces éléments offrent la possibilité de repérer certaines caractéristiques générales propres aux plateformes. De cette façon, malgré leur diversité, il n'est pas moins envisageable de réglementer cette économie au même titre que l'économie traditionnelle.

Ainsi, les arguments présentés ci-haut montrent les progrès qu'ont connus les travailleurs de plateforme et l'amélioration de leur organisation pour se mobiliser ou être représentés. Toutefois, même s'ils sont à considérer avec beaucoup d'optimisme, ces progrès restent minimes considérant la difficulté qu'il y a à organiser ces travailleurs pour les raisons qui ont été citées plus haut (ex. statut juridique, dispersion physique, absence ou incertitude quant à leurs droits, etc.). De plus, il importe également de considérer que l'économie de plateforme est en constante évolution, et ce particulièrement dans le domaine du dialogue social et des relations industrielles. La diversité et la complexité des plateformes sont aussi très grandes. Un certain nombre d'enjeux sont donc à ne pas négliger. Par conséquent, il n'y a pas vraiment de solutions précises ou de chemin unique pour pallier les problématiques rencontrées par les travailleurs de cette économie.

En outre, le cas des travailleurs de plateforme atteste du perpétuel renouvellement pour les relations industrielles et le mouvement syndical. En effet, ces travailleurs ont su se mobiliser en s'investissant dans des formes d'organisations telles que des collectifs, des associations ou encore des syndicats et parfois même de façon totalement autonome, sans accompagnement de la part de partenaires sociaux. De nouvelles formes d'organisations, de ressources et de stratégies ont vu le jour et il est alors certain que l'économie de plateforme vient agrandir le domaine d'activité et l'expertise des relations industrielles, mais aussi des théories qui y sont associées telle que la TMS (qui a été utilisé au sein de cet écrit en tant que cadre théorique). En ce sens, l'essor et l'augmentation rapide des travailleurs de cette économie confirment que les cadres préétablis en termes de juridiction ou de relations industrielles ne sont jamais acquis et qu'au contraire, c'est une opportunité pour les relations industrielles de prouver leur amélioration continue, leur adaptabilité et leur perpétuelle évolution. Les exemples qui ont été utilisés ci-haut (ex. les mobilisations qui se sont produites notamment en Italie, aux États-Unis, en France, etc.) représentent des cas particulièrement importants qui ouvrent la voie à des mobilisations futures. Somme toute, l'économie de plateforme peut tout à fait s'intégrer dans le système des relations industrielles et comme la TMS a permis de le comprendre, la mobilisation, les ressources et le dialogue social jouent un rôle indispensable dans ce contexte. Le constat qu'il est possible de tirer de cet écrit est clair, même si elle est parfois timide, la mobilisation sociale existe au sein de l'économie de plateforme.

En définitive, cet écrit avait pour ambition d'offrir une meilleure compréhension sur la façon dont l'action collective pouvait contribuer à garantir une meilleure situation aux travailleurs de plateformes. Ainsi, grâce à plusieurs exemples concrets, il a été possible d'identifier les formes d'action collective existantes mises en action par les travailleurs de plateforme et ce faisant, de comprendre le rôle des syndicats au sein de cette économie. Il est alors certain que l'action collective peut aussi fonctionner pour ce type de travail, et ce, malgré ses spécificités. Même si elle n'est pas encore largement répandue à travers cette économie, l'action collective menée par les travailleurs est bien présente et elle s'adapte aux réalités des ressources dont ils disposent. C'est en ce sens qu'il est possible d'affirmer que la formation et le déroulement de l'action collective ne sont pas près d'être désuets et continuent d'avoir toute leur importance et leur pertinence. À travers l'action collective, en s'organisant et en se mobilisant, les travailleurs peuvent aspirer et croire à

des conditions de travail davantage justes et décentes. Quant aux syndicats, cette économie leur offre un grand chemin incitant renouveau et réactualisation d'anciens modes de fonctionnements. De plus, considérant que les travailleurs de plateformes commencent à représenter une part grandissante du marché du travail, en les accompagnant, les syndicats peuvent y voir l'opportunité d'attirer de nouveaux membres.

Toutefois, même si cet écrit a permis de mieux comprendre l'économie de plateformes, les travailleurs associés, le rôle des syndicats, les enjeux de ce travail, les formes d'action collective et de mobilisation, des questionnements persistent. Étant donné que l'aspect du numérique évolue très rapidement et est grandissant, il est urgent de vraiment s'intéresser et de comprendre la numérisation du travail, et donc l'économie de plateforme qui en constitue un des fruits. Mais pour qu'un intérêt accru soit orienté vers le travail de plateforme au niveau juridique par exemple, il importe que celui-ci soit assez spécifique et distinctif pour justifier l'élaboration de nouvelles réglementations. Pour cela, il faudrait certainement que les normes juridiques existantes ne prennent pas clairement en compte ce travail et qu'il soit suffisamment grandissant pour que de nouvelles réformes soient exigées. À la lumière des arguments présentés ci-haut, il semblerait effectivement que de telles actions et évolutions soient mises en place, même si les revendications et les mobilisations semblent encore discrètes à travers le monde. Dans ce contexte, il faut également appréhender toutes les questions que l'économie de plateforme ouvre, notamment quant aux impacts sur le travail traditionnel. En effet, la gestion algorithmique qui est inhérente aux plateformes pourrait intensifier la tendance à l'automatisation de la gestion dans un travail traditionnel. En ce sens, considérant que le cadre réglementaire relatif aux nouvelles technologies est encore limité en comparaison à l'évolution de ces technologies, cela pourrait avoir des répercussions importantes sur les travailleurs traditionnels (par exemple sur leurs droits).

Enfin, l'économie de plateforme ayant déjà mené à de nouvelles formes de mobilisations sociales, elle pourrait également amener à la redéfinition complète du travail, aux caractéristiques distinctives du statut de salarié ou de travailleur autonome. Bien sûr, pour que ces questionnements ou inquiétudes soient valables, il importe que l'économie de plateforme soit envisagée telle une économie durable dans le temps et qu'elle contribue donc à l'économie en général de façon pérenne. Considérant tout ce qui a été avancé ci-haut, envisager la longévité de

cette économie n'est pas à exclure au sens où elle permet de répondre à ce que l'ensemble de l'économie recherche : une main-d'œuvre à faible coût augmentant ainsi les bénéfices des organisations et entreprises. De plus, en même temps que l'introduction des technologies au sein du travail s'est amplifiée, les travailleurs ont souvent fait preuve de résistance de manière générale. Par exemple, elles ont souvent été considérées comme étant source de suppression d'emploi. Il arrive en effet que les nouvelles technologies viennent réduire la pertinence de certains emplois effectués par les travailleurs. Pour toutes ces raisons, il importe que les syndicats prêtent une attention particulière à la numérisation telle que les gestions numérisées que connaît le travail de plateforme. Le présent écrit atteste d'ailleurs de l'activité accrue des syndicats dans les mobilisations identifiables au sein de l'économie de plateforme. Malgré tous les défis et doutes qu'elle entraîne, il faut également considérer tout le potentiel que cela constitue pour les syndicats, leur avenir et leur renouveau notamment avec les nouvelles figures de représentation collective.

En ce sens, l'ensemble de cet écrit a permis une meilleure compréhension en regard de l'économie de plateforme et de l'action collective qui y est associée, mais a également ouvert la voie à certains questionnements nécessaires. Comment le droit du travail et avant tout, les syndicats peuvent-ils s'adapter à la diversité de la main-d'œuvre que connaît le travail de plateforme ? Dans quelle mesure est-il possible de prévoir l'évolution et l'implantation systématique des plateformes ? Quelles ouvertures en faveur des travailleurs pourraient être envisagées par les plateformes ? Quels outils pourraient mener à un plus grand investissement de la part des gouvernements ? Beaucoup de questions persistent, mais ce travail dirigé met au moins de l'avant que de la mobilisation sociale existe au sein du travail de plateforme.

Références bibliographiques

- Aguilera, A., Dabanc, L. et Rallet, A. (2018). L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée : Enquête sur les livreurs micro-entrepreneurs à Paris. *Réseaux*, 212, 23-49. <https://doi.org/10.3917/res.212.0023>
- Bardesono, M. (2016, 10 août). *Sciopero dei ragazzi di Foodora «Noi che vi portiamo la cena in bicicletta, sfruttati e sottopagati»*. Corriere della Sera. http://www.corriere.it/cronache/16_ottobre_09/sciopero-ragazzi-foodora-torino-4f86871a-8d90-11e6-9a19-d25a64455d65.shtml
- Borbely, S., Mako, C., Illessy, M., & Nostrabadi, S. (2021). Trade Union Strategies towards Platform Workers: Exploration Instead of Action (The Case of Hungarian Trade Unions). <https://doi.org/10.48550/arXiv.2102.04137>
- CHARHON, P., STOKKINK, D., COUPET, C., & du groupe Up, P. D. G. (2018). PLATEFORMES NUMÉRIQUES Mobilisation collective, innovation et responsabilité sociales. *Études & Dossiers*, 18.
- Dufresne, A., et Leterme, C. (2021). *Travailleurs de plateforme. La lutte pour les droits dans l'économie numérique*. (p. 175). Gresea. https://gresea.be/IMG/pdf/etude_gue_fr_version_finale_finale.pdf
- Free-lance. (s. d.). Dans *Dictionnaire Larousse en ligne*. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/free-lance/35144>
- Freyssinet, J. (2019). Les syndicats et les plateformes. *Chronique Internationale de l'IRES*, 165, 34-46. <https://doi.org/10.3917/chii.165.0034>

- Gahan, P. et Pekarek, A. (2013). Social movement theory, collective action frames and union theory: A critique and extension. *British journal of industrial relations*, 51(4), 754-776. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2012.00912.x>
- Geoffron, P. (1987). Capital risque et financement de l'innovation technologique. *Revue d'économie industrielle*, 42(1), 90-96.
- Golsorkhi, D., Bergeron, H., Castel, P., Durand, R. et Leca, B. (2011). Mouvements sociaux, organisations et stratégies. *Revue française de gestion*, 217, 79-91.
- Ilsøe, A., & Söderqvist, C. F. (2022). Will there be a Nordic model in the platform economy? Evasive and integrative platform strategies in Denmark and Sweden. *Regulation & Governance*.
- Jepsen, M., & Drahekoupil, J. (2017). L'économie digitale et ses implications pour le travail. 2. Les conséquences de la numérisation pour le marché du travail. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(3), 253-257.
- Johnston, H., Caia, A., Silberman, M., Ceremigna, M., Hernández, D. et Dumitrescu, V. (2022, 28 mai). *Travailler pour les plateformes numériques de travail*. In ETUI, *The European Trade Union Institute*. ETUI. <https://www.etui.org/sites/default/files/2022-03/Travailler%20pour%20les%20plateformes%20num%C3%A9riques-un%20guide%20syndical%20pour%20les%20formateurs-2022.pdf>
- Joyce, S., Stuart, M., & Forde, C. (2022). Theorising labour unrest and trade unionism in the platform economy. *New Technology, Work and Employment*.
- Kelly, J. E. (1998). *Rethinking industrial relations: Mobilization, collectivism, and long waves* (Vol. 1). Psychology Press.

- Lapeyronnie, D. (1988). Mouvements sociaux et action politique: Existe-t-il une théorie de la mobilisation des ressources? *Revue Française de Sociologie*, 29(4), 593–619. <https://doi.org/10.2307/3321514>
- Laroche, P. & Salesina, M. (2018). Chapitre 4. Les relations industrielles : origines, principaux cadres d'analyse et rapports avec la GSRH. Dans : , P. Laroche & M. Salesina (Dir), *GRH et relations de travail: Fondements théoriques, enjeux contemporains* (pp. 161-224). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.
- Laudon, K., & Traver, C. G. (2009). *E-commerce*. Pearson educación.
- Lenaerts, K., Kilhoffer, Z., & Akgüç, M. (2018). Traditional and new forms of organisation and representation in the platform economy. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 12(2), 60-78. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.12.2.0060>
- Le Saout, D. (1999). Les théories des mouvements sociaux. Structures, actions et organisations: les analyses de la protestation en perspective. *Insaniyat. Revue algérienne d'anthropologie et de sciences sociales*, (8), 145-163. <https://doi.org/10.4000/insaniyat.8334>
- McCarthy, J. D., Zald, M. N. (1977). Ressource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory. *American Journal and Sociology*, 82(6), 1212-1241. <https://doi.org/10.1086/226464>
- Minguet, G. (1980). Les mouvements sociaux, la sociologie de l'action et l'intervention sociologique: A propos de deux ouvrages d'Alain Touraine [Review of *La voix et le regard; Lutte étudiante*, by A. Touraine, F. Dubet, Z. Hegedius, & M. Wiewiorka]. *Revue Française de Sociologie*, 21(1), 121–133. <https://doi.org/10.2307/3320903>
- Nizzoli, C. (2017). Quel renouveau pour le syndicalisme contemporain?. *Chronique Internationale de l'IRES*, 160(4), 3-18.

- Noiseux, Y. (2004). Introduction aux théories des mouvements sociaux. Cartographie des approches théoriques: guide de lecture. *Institut d'études internationale de Montréal, Groupe de recherche sur l'intégration continentale (GRIC)*.
- OQLF. (2016). Algorithme d'appariement. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26533047/algorithme-dappariement>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Stewart, P., Shanahan, G., & Smith, M. (2020). Individualism and collectivism at work in an era of deindustrialization: Work narratives of food delivery couriers in the platform economy. *Frontiers in Sociology*, 5, 49.
- Tassinari, A., & Maccarrone, V. (2017). The mobilisation of gig economy couriers in Italy: some lessons for the trade union movement. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(3), 353–357. <https://doi.org/10.1177/1024258917713846>
- Touraine, A. (1984). Les mouvements sociaux: objet particulier ou problème central de l'analyse sociologique? *Revue Française de Sociologie*, 25(1), 3–19. <https://doi.org/10.2307/3321377>
- Ubérisation. (s. d.). Dans *Dictionnaire Larousse en ligne*. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/ub%C3%A9risation/188213>
- Vandaele, K. (2017). Les syndicats sur le qui-vive pour soutenir les travailleurs des plateformes : l'exemple des livreurs de repas. *Chronique Internationale de l'IRES*, 160, 85-100. <https://doi.org/10.3917/chii.160.0085>
- Vandaele, K. (2018). Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. *Emerging Patterns of*

Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe (June 19, 2018). ETUI Research Paper-Working Paper. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3198546>

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56–75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>