

• RAPPORT D'ÉTUDES •

MARS 2022
N° 25

Le Jobbing

Une enquête sociologique
sur le travail de plateformes

Coordinateur
Jérôme Deauviau

Encadrement
Claude Didry

Rapport Final
Marine Snape
et Marion Plault



LE *JOB*BING.
UNE ENQUETE SOCIOLOGIQUE SUR LE
TRAVAIL DE PLATEFORME

RAPPORT FINAL
Marine SNAPE et Marion PLAULT

Recherche coordonnée par Jérôme Deauvieux au Centre Maurice Halbwachs (ENS-EHESS) dans le cadre de l'appel à projets :

« Formes d'économie collaborative et protection sociale »

Convention n°2018/043

- NOVEMBRE 2021 -

EQUIPE DE RECHERCHE

L'équipe dédiée à la réalisation du projet de recherche est composée des chercheurs et chercheuses suivantes :

- Jérôme DEAUVIEAU : Responsable scientifique du projet
- Claude DIDRY : Encadrement
- Marion PLAULT : Volet quantitatif
- Marine SNAPE : Volet qualitatif et coordination scientifique

Cette recherche a bénéficié du travail d'ingénieur·es d'étude :

- Loïc Bonin
- Juliette Cohen-Solal
- Léonore Donniol
- Louise Filoche-Rommé
- Aimée Pierre

NOTE AUX LECTRICES ET LECTEURS

Dans l'objectif de mettre en lumière les situations féminines, invisibilisées notamment par l'emploi grammatical du masculin/neutre, nous avons choisi d'adopter dans ce rapport les règles de l'écriture inclusive. Nous cherchons par ce biais à marquer la mixité des sexes en déclinant au maximum les termes au masculin et au féminin ou en ayant recours au point médian. Dans le cas où les catégories s'avéraient très majoritairement féminines (ou masculines), les termes qui les caractérisent sont déclinés au féminin (ou au masculin). On parlera ainsi par exemple des « employées de ménage », des « ouvriers du bâtiment » ou encore des « employeurs ». Nous recourons au point médian lorsque la féminisation d'un terme conduit simplement à l'ajout d'un « e » (« salarié·e », « indépendant·es ») ; dans le cas contraire, nous déclinons au maximum les termes au masculin et au féminin (« les travailleurs et les travailleuses »). Nous appliquons par ailleurs la règle grammaticale selon laquelle l'accord de l'adjectif est déterminé par la proximité avec le nom qui le précède (« les travailleurs et les travailleuses pluriactives »). Nous avons fait le choix de ne pas féminiser le terme *jobber* dans la mesure où il s'agit d'un terme directement issu de l'anglais. Mais parce qu'il s'agit d'une adaptation en français d'un terme anglais, nous avons par contre féminisé le terme « slasheur » en « slasheuse ».

Sommaire

INTRODUCTION	5
CHAPITRE 1. QU'EST-CE QUE LE <i>JOBBING</i> ?.....	8
PARTIE 1. DE LA NÉCESSITÉ DE RAISONNER « PAR CAS » : LE CHOIX DU <i>JOBBING</i>	9
Section 1. Les plateformes : un écosystème varié aux multiples enjeux...	9
Section 2. ... nous conduisant vers le <i>jobbing</i>	15
PARTIE 2. DE LA DIFFICULTÉ DE DÉFINIR LE <i>JOBBING</i>	17
Section 1. De quelles plateformes parle-t-on ?.....	18
Section 2. À la découverte des différents modèles	23
PARTIE 3. IDENTIFIER LES ACTEURS ET ACTRICES DU <i>JOBBING</i>	28
Section 1. Un enjeu central pour l'économie de plateforme.....	28
Section 2. ...jonché de difficultés pratiques	31
Section 3. Les limites des approches permettant de comprendre des mondes proches de celui du <i>jobbing</i>	36
Ce qu'il faut retenir :	43
CHAPITRE 2. IDENTIFIER LES <i>JOBBER</i>S DANS LES SOURCES STATISTIQUES : PROBLÈMES ET PISTES DE SOLUTIONS	45
PARTIE 1. QUI SONT LES <i>JOBBER</i>S ? UNE PREMIÈRE ENTRÉE PAR L'ETHNOGRAPHIE QUANTITATIVE	47
Section 1. Des données communiquées par les plateformes imparfaites et lacunaires, nécessitant une approche plus approfondie.....	48
Section 2. Faire de la plateforme un allié : présentation de la base <i>Jobbycat</i>	51
Section 3. Faire des sites une base de données : le cas de <i>Birdyjob</i>	60
PARTIE 2. TENTATIVE DE QUANTIFICATION DU PHÉNOMÈNE À PARTIR DE L'ENQUÊTE EMPLOI EN CONTINU, ÉDITION 2019	64
Section 1. Les critères de sélection.....	65
Section 2. Une approche imparfaite pour quantifier le <i>jobbing</i>	70
Ce qu'il faut retenir :	74
CHAPITRE 3. LES <i>JOBBER</i>S, UNE POPULATION HÉTÉROGÈNE	77
PARTIE 1. LES ENTRETIENS ETHNOGRAPHIQUES	78
Section 1. La campagne d'entretiens	79
Section 2. Caractéristiques générales des <i>jobbers</i> de la campagne d'entretiens	81
PARTIE 2. ÉLÉMENTS RETENUS POUR IDENTIFIER LES PROFILS-TYPES DE <i>JOBBER</i>S	85
Section 1. Premier axe : être avec ou sans emploi.....	86

Section 2. Second axe : motivations économiques <i>versus</i> symboliques.....	87
PARTIE 3. LE <i>JOBING</i>, UN COMPLÉMENT DE REVENUS POUR CERTAINES PERSONNES EN EMPLOI (PROFIL N°1)	90
Section 1. Un complément à une activité indépendante	91
Section 2. Une source de revenus supplémentaire pour certain·es salarié·es	97
PARTIE 4. LE <i>JOBING</i>, UNE ACTIVITÉ QUI A DU SENS (PROFIL N°2)	105
Section 1. Une activité professionnelle qui a du sens.....	105
Section 2. « Faire quelque chose pour pouvoir passer à autre chose »	108
PARTIE 5. LE <i>JOBING</i>, EN ATTENDANT MIEUX (PROFIL N°3)	112
Section 1. Un revenu qui complète des indemnités chômage	113
Section 2. Le <i>jobbing</i> pour se (ré)insérer dans la vie sociale.....	118
Section 3. Entrer ou sortir du marché du travail.....	123
PARTIE 6. LE <i>JOBING</i>, AU-DELÀ DU TRAVAIL (PROFIL N°4)	130
Section 1. Conserver un statut.....	131
Section 2. Prendre du temps pour soi	137
Ce qu'il faut retenir :	142

CHAPITRE 4. CE QU'ÊTRE *JOBBER* VEUT DIRE, LES USAGES SOCIAUX DU *JOBING***145**

PARTIE 1. LES PROMESSES DES PLATEFORMES DE <i>JOBING</i>	147
Section 1. Pour les client·es, trouver rapidement une personne pour répondre à un besoin	148
Section 2. Pour les potentiels <i>jobbers</i> , trouver facilement des client·es.....	153
PARTIE 2. LA PLATEFORME DE <i>JOBING</i> : QUELS RÔLES POUR QUELS RAPPORTS ?	156
Section 1. Une mise en relation permise par un ensemble de travailleuses et travailleurs et par une interface technique	158
Section 2. Les rôles et prérogatives de la plateforme	165
PARTIE 3. LE <i>JOBING</i>, LA BONNE AFFAIRE ?	167
Section 1. Le degré d'investissement	168
Section 2. Des catégories plus rémunératrices que d'autres	170
Section 3. Des revenus variables selon le temps accordé à l'activité.....	171
Section 4. L'influence de la plateforme.....	173
PARTIE 4. DES JUSTIFICATIONS DE L'ACTIVITÉ VARIABLES SELON LES CATÉGORIES REFLÉTANT UNE SEGMENTATION GENRÉE	176
Section 1. Des activités « féminines » déqualifiées.....	176
Section 2. Des activités « masculines » plus qualifiées	179
PARTIE 5. LE <i>JOBING</i>, ENTRE VALORISATION DE L'ENTRAIDE ET MINIMISATION DES CONTRAINTES	182
Section 1. Un regard plutôt enchanté des <i>jobbers</i> sur la plateforme	182

Section 2. La mise en avant de bonnes relations avec les client·es	184
Section 3. La question de la protection sociale, plus que secondaire	188
Ce qu'il faut retenir :	190
CHAPITRE 5. OUVERTURES QUANTITATIVES SUR TROIS CHAMPS PROCHES DU JOBING	191
PARTIE 1. LES PETITS BOULOTS, ENTRE EMPLOIS TEMPORAIRES ET EMPLOIS À DURÉE RÉDUITE	193
Section 1. Une croissance importante des petits boulots temporaires	195
Section 2. Une population peu diplômée qui occupe des petits boulots peu qualifiés générant des revenus souvent faibles	198
PARTIE 2. L'EMPLOI AUPRÈS DE PARTICULIERS-EMPLOYEURS, À LA MARGE DE LA RELATION SALARIALE CLASSIQUE	200
Section 1. Le <i>jobbing</i> , une activité relevant des services à la personne	201
Section 2. Des effectifs en baisse depuis le début des années 2000	204
Section 3. Une population féminine occupant des emplois à temps partiel	206
PARTIE 3. LES MULTIPLES FACETTES DE LA PLURIACTIVITÉ	208
Section 1. Du <i>slashing</i> à la pluriactivité	209
Section 2. Les travailleuses et travailleurs pluriactifs : diversité des situations et des profils	212
Ce qu'il faut retenir :	224
CONCLUSION	225
BIBLIOGRAPHIE	227
ANNEXES	239
Annexe 1. Le secteur des services à la personne	240
Annexe 2. La fréquence de la pluriactivité, sous-estimée dans les enquêtes Emploi ?	242
Annexe 3. Effectifs de travailleurs et travailleuses sur un échantillon de plateformes	244
Annexe 4. Panorama des données statistiques mobilisables et de leurs limites	245
Annexe 5. Deux propositions pour repérer les travailleuses et travailleurs des plateformes dans les enquêtes statistiques	260
Annexe 6. La nomenclature PCS 2020 pour les personnels des services directs aux particuliers	263
Annexe 7. Principales caractéristiques des enquêtés	264
Annexe 8. Variables utilisées pour déterminer les « petits boulots » dans l'enquête Emploi 2019	267
Annexe 9. Caractéristiques des populations et des emplois relevant des petits boulots : résultats détaillés	270
Annexe 10. Les différentes formes de pluriactivité dans l'enquête Emploi en continu	277
Annexe 11. Les espaces de la pluriactivité	279

INTRODUCTION

Ces dernières années, les plateformes digitales – *Uber*, *Amazon Mechanical Turk* mais aussi *LeBonCoin* – ont peu à peu envahi notre quotidien. **Les plateformes collaboratives**, sous-catégories des plateformes digitales ayant pour particularité d’effectuer une intermédiation entre pairs, **se sont également multipliées pour devenir en peu de temps des firmes multinationales** telles que *Airbnb*, *Deliveroo* ou *Uber*.

Celles-ci ont rapidement polarisé le débat public. D’un côté, elles ont été présentées comme une nouvelle façon de vendre, d’échanger ou de partager, touchant de nombreux secteurs d’activité, tels que l’hébergement, les transports, l’alimentation, la culture, etc. Cette promesse est nourrie par les innovations que constituent les plateformes numériques en termes de partage de ressources, de compétences (Botsman et Rogers, 2010) et d’innovations organisationnelles (Sundarajan, 2016). Elles permettraient ainsi à la « foule¹ » de partager ses connaissances, son temps, sa force de travail et ses actifs (Colin et Verdier, 2015) notamment par l’usage d’algorithmes optimisant les appariements. De l’autre côté, des questionnements autour des plateformes d’emploi, « qui permettent la vente, la fourniture ou l’échange d’un bien ou d’un service dans une logique de pair à pair » (Amar et Viossat, p.19), ont rapidement émergé ; **on a souligné les dangers potentiels de l’ubérisation** (Teboul, 2016) qui remettraient en cause le concept même de l’entreprise (Slee, 2017) et qui bousculeraient l’avenir du travail (Stiegler, 2015). Or, **loin d’être nouvelles, la plupart des activités proposées par le biais de plateformes préexistaient à celles-ci** et les modèles d’affaires ont des points communs avec des modèles de marchés déjà bien documentés tels que les *two-sided matching markets* (Roth, 1985).

Malgré tout, l’essor des plateformes pose de nouveaux enjeux concernant la flexibilité du marché du travail, le droit et la protection sociale. Ces derniers ont d’ailleurs été mis au jour au travers de différents rapports qui insistent sur l’importance, pour les pouvoirs publics, de comprendre ce phénomène et de répondre aux potentiels besoins des usagers et usagères des plateformes. Dans cette perspective, ce rapport cherche à apporter des éléments de

¹ Traduction française du terme « *crowd* ».

réponse aux « nouveaux enjeux du collaboratif » en s'intéressant aux représentations et aux vécus des contributeurs et contributrices des plateformes. Au vu de la multiplicité des points d'entrée possibles **notre questionnement est centré autour d'un impératif central mais difficile à saisir en pratique : l'identification des acteurs et actrices des plateformes.** Aujourd'hui encore « les contributeurs collaboratifs sont une sorte d'*angle mort* de la statistique publique dont les limites posent problème pour une juste appréciation des enjeux sociaux qui sont posés » (Amar et Viossat, 2016, p. 42). D'un point de vue pratique, **nous avons pris le parti de nous focaliser sur un type de plateforme d'emploi en particulier : les plateformes de *jobbing*.** Ces plateformes mettent en relation d'une part des individus qui voudraient faire réaliser une tâche et d'autre part des individus qui s'engagent à répondre à cette demande contre rémunération. Cette *économie de la commande* repose sur des missions variées (fixer une tringle à rideaux, faire un montage photo, poser 3 mètres de carrelage, etc.), de sorte à ce que tous types de tâches puissent être effectués.

L'objectif de ce rapport, à travers le cas du *jobbing*, est de comprendre qui sont les individus proposant leurs services sur les plateformes, dans quelles configurations ils le font et pourquoi leur identification est problématique. C'est selon nous grâce à la **complémentarité des méthodes qualitatives et quantitatives** que nous pouvons identifier les problématiques entourant l'identification des acteurs et actrices. Pour saisir la diversité des profils et des conditions d'activité des *jobbers*, **nous avons mis en place une enquête multi-méthodes mêlant matériaux qualitatifs** (entretiens, observations, archives) **et quantitatifs.** Afin de dépeindre au mieux l'univers du *jobbing* nous avons cherché à adopter une **démarche à la fois transversale et comparative** en interrogeant à la fois les plateformes et les contributeurs et contributrices tout en cherchant à restituer leur hétérogénéité. Si chacune de ces approches comporte des limites, l'accumulation des matériaux nous permet de restituer cet écosystème particulier au travers de cinq chapitres.

PLAN DU RAPPORT

Le premier chapitre est centré sur la définition et le cadrage de notre objet de recherche : le *jobbing*. Il présente l'enjeu central auquel répond notre enquête : l'identification des acteurs et actrices du collaboratif.

Le deuxième chapitre propose une première approche des *jobbers* établie à partir de données ethnographiques quantitatives et sur la base d'entretiens. Nous exposons ensuite une tentative de repérage statistique des *jobbers* dans l'enquête Emploi en continu 2019.

Le troisième chapitre détaille les profils des *jobbers* rencontrés durant la campagne d'entretien. Il propose une typologie générale établie à partir de deux critères principaux : la situation vis-à-vis de l'emploi au moment de l'inscription sur la plateforme et les motivations principales à l'exercice du *jobbing*.

Le quatrième chapitre revient plus en détails sur les plateformes de *jobbing* et sur leurs rôles. Nous nous intéressons aux pratiques concrètes des *jobbers* et à la manière dont ils exercent cette activité afin de comprendre leurs rapports à l'activité et à la protection sociale.

Partant du constat que la multiplicité d'acteurs, de statuts, d'activités et de pratiques relatives au *jobbing* le rendent à ce jour insaisissable par le biais des sources statistiques usuelles, le cinquième chapitre propose une ouverture quantitative sur trois champs proches de celui-ci : les petits boulots, les services à la personne (SAP) et la pluriactivité.

CHAPITRE 1.

QU'EST-CE QUE LE *JOB*BING ?

Ce premier chapitre a pour objectif de revenir sur trois points importants qui ont guidé l'enquête. Il s'agit ici de présenter à la fois notre objet d'étude, notre terrain et les questions théoriques. Nous expliquerons d'abord le choix que nous avons fait de nous concentrer sur un type de plateforme : les plateformes de *jobbing* (partie 1). Si cette décision est le fruit d'une volonté d'avoir un panel large d'activités et de profils, cela a entraîné des difficultés pratiques durant l'enquête dans la définition même de ce qu'était une plateforme de *jobbing* (partie 2). Enfin, nous expliciterons la question qui nous anime dans ce rapport : l'identification des acteurs. Nous reviendrons en particulier sur les difficultés pratiques qui lui font obstacle (partie 3).

PARTIE 1. DE LA NÉCESSITÉ DE RAISONNER « PAR CAS » : LE CHOIX DU *JOBGING*

À travers cette recherche, nous espérons pouvoir apporter des éléments de réponse aux « nouveaux enjeux du collaboratif » en portant notre regard sur les représentations et sur les vécus des travailleurs et travailleuses du collaboratif. D'un point de vue pratique et afin de ne pas s'arrêter à des considérations généralisantes nous avons pris le parti de nous focaliser sur un type de plateforme d'emploi en particulier : les plateformes de *jobbing*.

SECTION 1. LES PLATEFORMES : UN ÉCOSYSTÈME VARIÉ AUX MULTIPLES ENJEUX...

L'essor de l'économie collaborative s'est accompagné d'un débat conceptuel autour de sa terminologie et de son rôle, rendant difficile l'élaboration d'une « définition partagée » (Botsman, 2013). Dans son rapport sur l'économie des plateformes, Olivia Montel montre bien la diversité des formes prises par ces dernières. L'économie collaborative « englobe toutes les plateformes digitales, qu'elles permettent d'échanger des informations ou des ressources privées, d'organiser la production et la vente de services, de référencer des petites annonces ou de co-produire des ressources publiques ou encore co-financer des projets » (Montel, 2017, p. 6). L'analysant comme un champ organisationnel émergent, Aurélien Acquier, Valentina Carbonne et David Masse (Acquier et *al.*, 2017) insistent à la fois sur la multiplicité des définitions existantes, les débats sémantiques, les courants théoriques

mobilisés par les acteurs et actrices de cette économie – en envisageant notamment en son sein l'économie de la fonctionnalité, l'économie du don, celle des communs et celle de la culture internet – et sur ses larges possibilités d'évolution.

Les apports de la littérature américaine

Les plateformes numériques de mise en relation ont été l'objet de nombreux travaux dans la littérature américaine. En 2020, Juliet Schor propose une analyse des travaux effectués sur le travail de plateforme dans l'économie de partage, soulignant que « la croissance rapide d'Uber et des sociétés de plateformes analogues a suscité un intérêt scientifique considérable pour le phénomène du travail sur les plateformes » (Schor, 2020, p. 833). Selon elle², la grande majorité des travaux approche le travail de plateforme sous l'un des trois angles suivants : l'efficacité, la précarité ou le contrôle algorithmique. L'approche sous l'angle de l'efficacité traite de la capacité des travailleurs et travailleuses des plateformes à tirer profit des opportunités de ces nouvelles formes de travail et de l'auto-emploi, devenant ainsi plus libres et plus autonomes (Edelman et Geradin, 2016 ; Sundararajan, 2016). L'approche sous l'angle de la précarité conçoit le travail de plateforme comme la nouvelle étape dans la dégradation de l'emploi stable salarié à temps plein (Scholz, 2017 ; Vallas et Kalleberg, 2018 ; Ravenelle, 2019). De nombreux travaux se concentrent ainsi sur les choix politiques autour de la question de la requalification³ (Rogers, 2015 ; Cherry, 2016 ; Tomassetti, 2016 ; Dubal, 2017a, 2017b ; Kennedy, 2017 ; Rahman et Thelen, 2018). L'approche sous l'angle du contrôle algorithmique analyse comment les plateformes se distinguent des entreprises traditionnelles par leur usage des nouvelles technologies. Le recours à des algorithmes marque une rupture avec les anciens systèmes de contrôle du travail. Cet élément serait ce qui transforme le plus le quotidien des travailleuses et travailleurs (Lee et al., 2015 ; Rosenblat et Stark, 2016 ; Calo et Rosenblat, 2017 ; Rosenblat, 2018 ; Ivanova et al., 2018 ; Wood et al., 2019 ; Cameron, 2020). Si chacun de ces trois aspects est central dans les nouveaux enjeux que pose le travail de plateforme, très peu d'études abordent ce dernier en partant du principe que c'est la combinaison de ces trois facteurs qui en est réellement caractéristique.

² La suite reprend et traduit les termes employés dans l'article.

³ *Missclassification* est le terme utilisé en anglais pour parler du manque de clarté du statut des travailleuses et travailleurs en plateforme entre emploi (*employment*) et travail indépendant (*independent contractor*).

La littérature sur le sujet peine en outre à se développer pour deux raisons majeures. Premièrement, les études cherchent souvent à comprendre si le travail de plateforme est bénéfique pour les travailleuses et travailleurs ou s'il représente une forme d'exploitation de ces derniers, au détriment d'une analyse plus englobante de ce qu'est le travail de plateforme (Schor et Attwood-Charles, 2017). Deuxièmement, la majorité des études se concentrent sur le modèle d'*Uber* (Robinson, 2017 ; Malin and Chandler, 2017 ; Dubal, 2017a ; Rosenblat, 2018 ; Peticca-Harris et *al.*, 2018 ; Manriquez, 2019), et dans une moindre mesure sur la livraison de courses ou de repas (Ivanova et *al.*, 2018 ; Shapiro, 2018 ; Attwood-Charles, 2019a ; Drahokoupil et Piasna, 2019). Certes, les plateformes de chauffeur VTC regroupent aux Etats-Unis le plus grand nombre de travailleurs et travailleuses en plateforme. Pourtant, ce modèle n'est pas représentatif de l'ensemble des activités des plateformes et s'y restreindre entraîne **une homogénéisation à la fois des profils des actifs et actives, des conditions de travail, des degrés de précarité, et des moyens de contrôle mis en place**. Les rares études qui se sont intéressées à d'autres types de plateformes et qui ont utilisé des bases de données regroupant des travailleuses et travailleurs de plateformes aux modèles variés, ont montré qu'une grande hétérogénéité pouvait être observée à tous ces niveaux (Ticona et *al.*, 2018 ; Ravenelle, 2019 ; Schor et *al.*, 2020). Quand bien même les études académiques du travail de plateforme sont bien plus nombreuses aux Etats-Unis qu'en France, les analyses qui en sont faites restent embryonnaires et aucun consensus scientifique ne semble apparaître.

Les travaux menés en France

Les analyses et travaux sur l'économie collaborative se sont également développés en France depuis quelques années. Les thématiques traitées sont nombreuses : la plus générale d'entre elles consiste à délimiter le champ de l'économie collaborative en analysant ses fondements théoriques et ses contours, tant au niveau des plateformes, que des usagers que des modèles de société revendiqués. Aurélien Acquier et ses collègues (2016a, 2016b, 2017) se sont intéressés à cette question à travers l'analyse des discours d'entrepreneurs et des modèles développés par ces derniers. Basée sur un modèle de société où l'esprit collaboratif prime (Dagnaud, 2016), cette économie trouverait ses fondements dans le passage du consommateur passif au « comm'acteur » et au libre accès, le passage de la propriété à l'usage et la remise en cause de l'échange marchand (Borel et *al.*, 2015). Le mode de gestion des

biens communs serait central, tout comme « le fonctionnement réciproitaire de ces activités » (Vallat, 2015). Finalement, « l'échange entre pairs et une vision plus horizontale de la société constitue le seul véritable trait d'union » (Daudey et Hoïbian, 2014, p. 3) entre les formes variées que prend cette économie, quand bien même les enjeux sociaux auxquels elle répondrait ne sont pas partagés par tous ses acteurs et actrices.

Comme le soutiennent Sarah Abdelnour et Sophie Bernard (2018), médias et littérature scientifique se sont longtemps trouvés partagés entre une vision positive de l'économie collaborative et une inquiétude liée à l'*uberisation* et la possible précarisation des travailleurs et travailleuses. C'est tout d'abord l'impact des évolutions digitales et des ruptures technologiques sur l'emploi et le travail (Valenduc et Vendramin, 2016) qui placent au cœur des débats les conséquences économiques et sociales du développement de l'emploi par le biais des plateformes numériques (Askenazy, 2016). **D'un point de vue économique**, l'économie collaborative se trouve prise dans un débat théorique la plaçant tantôt comme un modèle alternatif de croissance, tantôt comme une forme nouvelle du capitalisme (Borel *et al.*, 2015). Permettant la production de valeur et de croissance par chacun et chacune d'entre nous (Colin et Verdier, 2012), elle transforme de nombreux secteurs d'activité et contraint les actrices et acteurs traditionnels de l'économie à s'adapter (Baecher, 2015). **Au niveau du travail**, l'économie collaborative permettrait de répondre à de nouveaux rapports au travail, plus libres, plus autonomes, permettant aux individus de se réaliser et/ou de rapprocher travail et passion (Flichy, 2017). L'économie collaborative remet également en question l'équilibre entre travail et protection sociale (Fabre, 2018). Dans cette optique, Barbara Gomes (2018) a étudié les mécanismes de sujétion sur le travail dans les plateformes collaboratives et les moyens mis en place par celles-ci pour conduire à une sorte d'auto-exploitation des travailleuses et travailleurs. Les analyses et propositions pour répondre à ces enjeux se sont multipliées (Fabre, 2018), plaçant au cœur du débat la question des statuts d'emploi et de leur pertinence (Barthélémy et Cette, 2017) dans l'optique de les rendre à la fois plus protecteurs et émancipateurs (Dirringer, 2018). Parallèlement, l'essor du *digital labor* conduit à l'émergence de questions centrales autour de « la production de valeur sur internet et la qualification des usages numériques ordinaires comme travail » (Cardon et Casilli, 2015). **Au niveau social**, l'économie collaborative serait la scène de nouveaux modèles de société. Valérie Peugeot et ses co-auteurs (2015) ont étudié les pratiques de consommation dans cette économie, notamment la remise en cause potentielle de la propriété au profit d'une logique

d'usage. Se revendiquant d'un changement profond des manières de consommer et d'échanger, elle serait notamment une solution à la crise écologique. Pourtant, devant les formes et motivations multiples que prennent ces activités, leur impact écologique n'est pas aisé à déterminer (Demailly et Novel, 2014). De plus, comme l'ont montré Bruno Chaves Ferreira, Anne Joudin et Sidonie Naulin (2018) à travers une méthode de *web scrapping*⁴, les usages des plateformes sont variés et s'écartent parfois des promesses faites par celles-ci. Enfin, l'économie collaborative introduit une logique marchande dans des relations sociales : de nouveaux types de liens sociaux y sont produits, souvent radicalement différents selon les plateformes et leur modèle (Trespéuch et *al.*, 2019).

L'intérêt de l'action publique pour ces différentes problématiques est soutenu par la production régulière de rapports et travaux ministériels sur le sujet. Ainsi, en 2016, le rapport de Pascal Terrasse au Premier ministre décrit les difficultés de définition de l'économie collaborative et analyse les raisons de son succès. En 2017, Olivia Montel montre comment les problèmes de caractérisation et de mesure de ces activités constituent des freins aux actions des pouvoirs publics, tout en mettant en perspective les opportunités en termes de croissance qu'offre cette économie. Ces rapports placent les bases d'une réflexion sur les réponses des pouvoirs publics aux enjeux de protection sociale des travailleurs et travailleuses. Par la suite, ces différents enjeux ont été précisés par des rapports spécifiques. C'est par exemple le cas de l'avis du Conseil National de la Consommation sur les plateformes numériques collaboratives, qui vise à « améliorer et renforcer l'information dont dispose l'utilisateur de plateformes numériques collaboratives, y compris s'agissant des responsabilités des différentes parties prenantes lors d'une transaction *via* une telle plateforme » (Conseil National de la Consommation, 2016, p. 3). En 2017, la Commission des finances du Sénat met en avant l'inadéquation de l'imposition de ces activités entre pairs, dans un contexte où « les échanges entre particuliers sont devenus massifs, standardisés, et traçables à l'euro près » (Bocquet, 2017, p. 10). Le rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (Amar et Viossat, 2016) ou encore le rapport d'information de Michel Forissier remis au Sénat (2020) décrivent quant à eux les enjeux auxquels doivent répondre les pouvoirs publics en termes de protection sociale, dans l'optique d'améliorer les conditions de travail des travailleuses et travailleurs des plateformes sans pour autant nuire au développement de ces pratiques.

⁴ Le *web scrapping* est une technique d'extraction automatisée du contenu de sites web.

L'analyse de l'économie de plateformes est nourrie par des travaux empiriques sur des plateformes et écosystèmes variés. Les méthodes d'enquêtes et les matériaux utilisés se multiplient afin de produire des résultats toujours plus précis sur les acteurs et actrices de cette économie. L'étude menée par Augustin Landier, Daniel Szomoru et David Thesmar nous apprend ainsi que les chauffeurs *Uber* sont majoritairement des jeunes touchés par le chômage et qui exercent cette profession comme activité principale (Landier et al., 2016). Si leurs volumes d'activités sont fortement variables, seuls les plus actifs d'entre eux restent durablement au sein de la plateforme. Ces difficultés à s'engager à long terme dans une activité de plateforme ont aussi été mis au jour dans le cas des livreurs à vélo (Jan, 2018). Malgré la précarité liée à l'exercice de cette activité, les livreurs semblent de plus en plus la pratiquer à temps plein (Aguiléra et al., 2018). À l'inverse, d'autres activités s'éloignent radicalement d'un travail rémunérateur à temps complet. À travers une analyse de trois plateformes (*A Little Market, Drivy et Welkeys*), Thomas Beauvisage et ses co-auteurs (2018) montrent comment se renouvellent des formes de « travail à côté » (Weber, 1989) à travers des activités mêlant travail et univers domestique. Les plateformes de *crowdworking* offrent quant à elles la possibilité à des entreprises d'externaliser leur traitement de données en les décomposant en une multitude de micro-tâches. Les personnes inscrites sur ses sites cherchent à rentabiliser leurs « temps-morts » afin d'obtenir un complément de revenu, souvent dérisoire au vu du temps consacré (Baraud de Lagerie et Sigalo-Santos, 2018). L'essor de la catégorie de services sur la plateforme *LeBonCoin*, étudiée par David Ménascé (2015) met en évidence, à travers ce cumul d'activités, des problématiques plus profondes du marché du travail et de l'emploi sous-qualifié. L'analyse de la plateforme *Etsy* permet de repérer une grande diversité dans les degrés d'investissement sur une même plateforme et donne à voir les frontières du travail et des loisirs (Jourdin, 2018). À travers l'étude des plateformes de bricolage, Marie-Anne Dujarier (2018) aborde aussi ces problématiques et montre que les degrés de contrôle des plateformes sur l'activité sont variés, s'éloignant donc du modèle quasi-hégémonique d'*Uber* dans le cadre des plateformes de chauffeurs VTC par exemple. Ces degrés d'investissement variables ont poussé des groupes de recherche à s'intéresser aux revendications en termes de protection sociale des travailleurs et travailleuses des plateformes (Abdelnour et Bernard, 2018) et à leurs capacités de mobilisation (Nanteuil-Miribel et Zune, 2016 ; Abdelnour et Méda 2020). Les études sur l'emploi de plateforme associent souvent cette forme de travail au statut de micro-entrepreneur : nous verrons que le *jobbing* permet de dépasser cette association.

SECTION 2. ... NOUS CONDUISANT VERS LE *JOBGING*

Ce rapport porte sur un type de plateforme en particulier : les plateformes de *jobbing*. Celles-ci sont nées en 2008 aux Etats-Unis avec la création de *RunMyErrand* qui deviendra *TaskRabbit* en 2010. Ce modèle de plateforme s'importe en France et se développe à travers des structures telles que *Youpijob* (2012) – devenue *Yoojo* en 2020 – et *Jemepropose* (2012), *Frizbiz* (2013), *Needhelp* (2014), etc. Le choix de porter notre attention sur le *jobbing* tient à plusieurs raisons :

- **Les plateformes de *jobbing* ont été relativement peu étudiées.** Les rares enquêtes qui s'y intéressent ne concernent la plupart du temps qu'un aspect du *jobbing* comme par exemple le bricolage (Dujarier, 2018) ; ou bien ne traitent du *jobbing* qu'entre autres choses (Beauvisage et *al.*, 2017 ; Flichy, 2017 ; Schor et *al.*, 2017) ; ou bien l'aborde sous un angle spécifique telle que la communication des plateformes de *jobbing* (Carbonnel, 2017). La recherche la plus complète sur le sujet est celle de David Menacé, intitulée *La France du Bon coin* pour l'Institut de l'Entreprise (2015) mais celle-ci se centre spécifiquement sur le micro-entrepreneuriat.
- **Les tâches proposées touchent divers domaines, et non pas un service clairement identifié et tarifable par un algorithme.** Le *jobbing* recouvre différents champs du secteur des services à la personne tels que définis par la loi 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne dite loi Borloo. Ces services représentent un secteur important de l'économie avec plus de 850 millions d'heures de prestations rémunérées en 2018, selon la Direction générale des entreprises (Kulanthaivelu, 2020, p. 1).
- Ce type de service nous semble tout à fait pertinent pour comprendre comment les activités de plateforme s'intègrent dans une notion renouvelée du travail puisqu'il se trouve **aux frontières entre travail et loisir, activité et inactivité, salariat et indépendance.** L'étude du *jobbing* permettra en outre de documenter le sens donné à ces notions dans le cadre du travail de plateforme.

En effet, le *jobbing* ne se réduit pas à des micro-entrepreneurs et micro-entrepreneuses précaires saisissant l'opportunité d'un nouveau statut fiscal avantageux. Il concerne également des travailleuses et travailleurs intégrés avec un emploi stable en CDI et qui cherchent une rémunération complémentaire dans le cadre d'une activité plus autonome

(Bureau et Corsani, 2014), plus flexible et plus proche de leurs centres d'intérêts (Flichy, 2017). Il regroupe à la fois des micro-entrepreneurs et des salarié·es (y compris des personnes rémunérées par leurs client·es par le biais de Chèques emploi services universels ou Cesu), des particuliers et des professionnel·les (doté·es d'une expérience certifiée), et même des inactifs et inactives aux conditions de travail et expériences variées (Shor et *al.*, 2017). Les *jobbers*, tout comme la majeure partie des personnes insérées dans l'économie de partage (Beauvisage et *al.*, 2017), semblent chercher un revenu supplémentaire et non pas un travail à temps plein⁵, ce qui n'entraîne pas les mêmes attentes en termes de protection sociale. Ces derniers n'entretiennent pas non plus le même rapport à l'emploi. Cela est d'autant plus vrai que les *jobbers* sont fréquemment dans une situation de cumul combinant emploi « classique » et activité *via* une plateforme. **De ce point de vue, le *jobbing* permet d'appréhender des formes d'activités qui, au-delà du partage entre « indépendant·es » et « salarié·es », relèvent peut-être d'un partage plus profond entre le travail, compris comme activité productive qui sanctionne une carrière, et des formes de « bricolage » autour d'activités familiales ou de loisirs, rappelant « le travail à côté » (Weber, 1989).** En effet, le *jobbing* se présente fréquemment comme une utilisation active du temps laissé libre par un emploi principal, dans un *continuum* entre plaisir d'être actif et bénéfice monétaire ou de réputation. Aussi, le fait que le *jobbing* ne porte pas sur un service clairement identifié et susceptible d'être complètement tarifé par un algorithme, comme *Uber* ou *Deliveroo*, laisse une grande marge de manoeuvre pour définir ce qui relève du travail, avec des degrés d'intervention plus ou moins importants de la part de la plateforme. En conséquence, **le *jobbing* est un terrain de choix pour étudier le travail de plateforme et s'interroger non seulement sur la mise en relation entre demande et offre de tâche, mais aussi sur le concept même de travail.** L'approche quantitative du *jobbing* conduit alors à croiser de nombreuses données : statuts d'activité, catégories socio-professionnelles (pour l'emploi principal mais aussi pour le *jobbing* lui-même) et sectorielles, tout en envisageant la possibilité pour un individu de multiplier les emplois.

Cette recherche est envisagée dans le contexte du marché du travail français qui, en dépit d'un niveau de chômage très élevé, demeure profondément marqué par le salariat et l'emploi stable (Plault, 2019). Mais s'il est aujourd'hui difficile de parler d'une *uberisation* et d'un auto-

⁵ D'après les informations d'un des leaders du marché (*TaskRabbit*), 35 % des *jobbers* exercent une activité à temps plein en parallèle, 30 % sont des chômeurs ou des chômeuses en phase de transition, 20 % travaillent à mi-temps, 10 % sont des étudiant·es et 5 % des retraité·es.

emploi généralisé, l'expansion de l'économie de plateforme et l'introduction de services qui étaient auparavant non-marchands et effectués dans le cadre de réseaux d'interconnaissances poussent néanmoins à questionner le statut et l'activité des *jobbers*. Le *jobbing* confère une importance renouvelée à la notion de *tâche* (comme on le voit dans la dénomination même de la plateforme *TaskRabbit* ou dans la revendication de la plateforme *Needhelp* de la réalisation de 600 000 « tâches » chaque année), conduisant à se demander s'il ne réintroduit pas une forme de « *task oriented-labour* », bien documenté dans le cas des sociétés préindustrielles (Thomson, 1967). Dans le même temps, le *jobbing* évoque une relation de service pouvant parfois se rapprocher d'une forme de domesticité. Ainsi, cette activité implique de penser la tension entre la tâche (ou l'ouvrage) et le service (ou la domesticité) évoquant la forme ancienne du louage d'ouvrage établie par le Code civil (Cottureau, 2002 ; Didry, 2016). Ces réflexions nous ont conduites à un programme de recherche dans lequel **ce qui est en jeu n'est pas le futur du salariat sous la menace de la micro-entreprise mais plutôt le devenir du travail dans sa définition même par rapport à une économie plus informelle, plus proche du « bricolage » et qui peut conduire à la formalisation et à la marchandisation d'activités familiales ou de loisirs.**

Cette recherche souhaite contribuer à définir des pistes de réflexion sur la manière dont il est possible de travailler et de conceptualiser cet objet, dans une perspective d'accumulation des connaissances et de comparaisons. C'est selon nous **par la multiplication des terrains et l'analyse des différents types de plateformes numériques de mise en relation que l'on pourra saisir au mieux les enjeux qui traversent le « capitalisme de plateforme »** (Teboul, 2016).

PARTIE 2. DE LA DIFFICULTÉ DE DÉFINIR LE *JOBGING*

La première difficulté survenue lors de l'enquête a été de proposer une définition du *jobbing* et des frontières de cette activité. C'est en s'inspirant des précédents rapports proposant des typologies des plateformes de l'économie collaborative et de la réalité concrète du terrain que nous avons proposé des critères permettant de définir si une plateforme relevait

du cadre de notre enquête. Nous avons délibérément exploré différents *business model* de plateformes afin d'observer les divers degrés d'implication de celles-ci dans l'activité.

SECTION 1. DE QUELLES PLATEFORMES PARLE-T-ON ?

Une cartographie des plateformes de *jobbing* est difficile à réaliser dans la mesure où il n'existe pas réellement de critères communs ou partagés qui permettent de définir de telles plateformes, bien que techniquement le *jobbing* corresponde à des « *jobs* » ou « petits boulots ». Certaines plateformes s'auto-définissent comme relevant du *jobbing*, quand d'autres parlent de « conciergerie », de « site de petites annonces » ou de « services entre particuliers ». En outre, certaines se définissent par leur spécialité (plateforme de bricolage, de cours particuliers, de *baby-sitting*) tout en soulignant le fait de mettre en relation des particuliers. Mais leur discours ne correspond pas nécessairement à leur fonctionnement, dans la mesure où des professionnel·les (artisans, sociétés) sont également présent·es sur ces plateformes et représentent même une part non négligeable des prestataires ; à l'inverse, une entreprise peut tout à fait faire appel à un *jobber* (pour effectuer une réparation par exemple). Le statut des *jobbers* n'apparaît donc pas comme un critère suffisant pour caractériser ces plateformes dans leur ensemble, puisqu'une multitude de combinaisons existe. De plus, les plateformes de *jobbing* mettent en avant le fait que « tous types de tâches » sont susceptibles d'être effectués. On y trouve ainsi un certain nombre d'activités typiques de l'économie de plateforme, comme celle des chauffeurs VTC. Peut-on pour autant considérer *Uber* comme une entreprise de *jobbing*, en ceci qu'elle mettrait en relation des particuliers pour effectuer une course ? Les plateformes de *jobbing* proposent également des demandes ponctuelles, comme aller chercher un bouquet de fleurs ou préparer un repas romantique. Les prestations proposées sont variées et il paraît alors difficile de définir les activités susceptibles de relever du champ du *jobbing*.

Face à ces difficultés, il a été nécessaire de trouver un certain nombre de critères afin de pouvoir mener à bien notre enquête. Pour ce faire, nous nous sommes appuyées sur les rapports ayant cherché à définir ou proposer des typologies des plateformes : celui du Conseil d'orientation pour l'emploi (2015), celui de la Direction générale des entreprises (Baecher, 2015), celui de L'Inspection générale des affaires sociales (Amar et Viossat, 2016) et enfin

celui de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Montel, 2017).

Les plateformes de travail à la tâche ou à la demande

Dès 2015, le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) intègre les « plateformes de travail à la tâche ou à la demande » aux acteurs et actrices de l'emploi sur internet, qui regroupent les plateformes de *jobbing*, de services, de *freelance* et de *crowdworking*. Elles sont définies comme « des sites ou des applications qui mettent en relation d'un côté, des donneurs d'ordre et de l'autre, des prestataires indépendants ou des particuliers, pour réaliser des tâches plus ou moins qualifiées et dans des délais plus ou moins courts » (COE, 2015, p. 22).

Les plateformes de *jobbing* correspondent à des « sites d'annonces de petits services entre particuliers » qui fonctionnent à la manière d'une « plateformes de mise en relation entre, d'un côté, des personnes ayant un petit service à proposer et, de l'autre, des personnes disponibles et se considérant comme compétentes pour répondre au besoin présenté. La transaction s'effectue directement entre les deux parties souvent en contrepartie d'une commission perçue par le site » (*ibid.*, p. 22). Le statut d'activité n'apparaît pas comme un critère pertinent puisque les plateformes mettent en avant le fait qu'elles peuvent rassembler des particuliers ou des professionnel·les en micro-entreprise. En revanche, la variabilité des tâches semble centrale. **Le *jobbing* regroupe des « services de proximité » tels que des services de ménage, de la livraison de meubles ou encore des cours d'informatique.** Afin d'explicitier encore un peu plus ce que nous entendons par *jobbing* il est intéressant de le comparer aux trois autres types de plateformes à la demande : les plateformes de services, les plateformes pour *freelance* et les plateformes de micro-travail.

Les plateformes de services se distinguent par une population composée uniquement de professionnel·les et par une spécialisation dans un seul domaine de service comme le transport avec *Uber*, le ménage avec *Helping* ou le bricolage avec *Hellocasa*. Par opposition, **le *jobbing* comprendrait à la fois des professionnel·les et des particuliers et serait généraliste.** L'adjectif « petit » placé avant « service » dans la définition du *jobbing* laisse

présager que la nature même du service ne saurait intéresser une entreprise de service puisque celui-ci serait trop court et trop ponctuel pour être rentable.

Les plateformes pour *freelances* mettent en relation des « porteurs de projet » d'un côté et des « *freelances* » ou « indépendant·es exerçant leur métier en mode projet » de l'autre. Si les plateformes portent également sur plusieurs domaines d'activités, elles se différencient du *jobbing* par les secteurs d'activité concernés (*design*, multimédia, mobile, écriture, data science, etc.) et le niveau de qualification demandé. On retrouve des métiers tels que graphiste, journaliste, traductrice ou traducteur, développeur ou développeuse, qui supposent dans la plupart des cas des compétences certifiées, validées par un diplôme, contrairement aux activités de ménage, de garde d'enfant ou de déménagement. **Le *jobbing* concernerait donc en opposition des services peu qualifiés, ne nécessitant pas de diplôme ou d'expérience professionnelle préalable.**

Enfin, **les plateformes de micro-travail** sont définies comme « la mise à contribution d'un nombre important de personnes, rémunérées ou non, pour la réalisation d'un projet, divisé en micro-tâches » (*ibid.*, p. 25). Le micro-travail (ou travail au clic) est une pratique de travail à la tâche, parcellisée et standardisée. Il peut s'agir de reconnaître ou de classer des images, de transcrire des morceaux de texte, etc. Ce travail est réalisé en contrepartie d'une rémunération allant de quelques centimes à quelques euros par tâche accomplie. Le cas emblématique de ce type de plateforme est *Amazon Mechanical Turk*⁶. Si, comme pour le *jobbing*, de nombreuses tâches ne supposent aucune qualification (classer des images, retranscrire des paroles, etc.), d'autres sont plus qualifiées comme la traduction de courts extraits par exemple. Il s'agit de micro-tâches pouvant être effectuées à son domicile *via* un ordinateur et qui ne supposent pas de co-présence ou proximité géographique particulière. Le temps imparti est calibré à l'avance par l'entreprise proposant cette tâche (d'une durée d'une minute environ) et les rémunérations semblent dérisoires (quelques centimes d'euros). Ainsi, **le *jobbing* s'éloigne des plateformes de micro-travail par la proximité géographique nécessaire pour réaliser la mission et la nature de la tâche en termes de temps et de rémunération.**

⁶ « Mechanical Turk », littéralement « le Turc mécanique », fait référence à un célèbre canular datant de la fin du 18^e siècle en Europe. Un automate se présentait comme un joueur d'échecs mécanique. En réalité, un joueur humain de petite taille était caché à l'intérieur de l'automate et en pilotait les déplacements. Par cette référence, Amazon souligne que derrière l'apparence d'une intelligence mécanique se dissimule une intelligence humaine (Casilli, 2019).

Les plateformes d'entraide

Toujours en 2015, la **Direction générale des entreprises** s'intéresse aux enjeux et perspectives de la consommation collaborative. Dans la section « se faire aider » le rapport va notamment s'intéresser aux plateformes de *jobbing* en mettant en avant deux critères qui nous semblent importants. Premièrement, le fait qu'au travers du *jobbing* le consommateur va « bénéficier des compétences ponctuelles d'une autre personne sans qu'il ne connaisse nécessairement cette dernière au préalable » (Baecher, 2015, p. 166) : le *jobbing* relève donc d'un service réalisé par **un individu potentiellement inconnu et non pas par le biais de son cercle d'interconnaissances**. Deuxièmement, le *jobbing* suppose une **contrepartie financière**, le différenciant dès lors des échanges avec une contrepartie réelle (réseaux de trocs de services entre particuliers) ou sans contrepartie financière (réseaux locaux d'entraide).

Les plateformes d'emploi

En 2016, la typologie du COE est reprise et étoffée avec le terme « **plateforme d'emploi** » par Nicolas Amar et Louis-Charles Viossat dans le rapport de l'Igas (Inspection générale des affaires sociales) qui traite des plateformes collaboratives, de l'emploi et de la protection sociale. À travers ce terme, sont ainsi mêlées les plateformes de travail à la tâche ou à la demande, regroupant des services, et les plateformes d'échange ou de vente de biens ou d'actifs. Les auteurs proposent de regrouper sous le terme « plateforme d'emploi » les quatre formes définies par le COE, auxquelles ils ajoutent les plateformes de partage, les coopératives électroniques et les places de marché. **Les plateformes de partage** ont pour objectif de mettre en commun un actif et non un service, contrairement aux sites de *jobbing*. On peut penser à un trajet avec *BlablaCar*, une voiture avec *Drivy* ou encore un logement avec *AirBnB*. **Les coopératives électroniques** déclinent « les modes de production, de consommation et de distribution collaboratifs de l'économie sociale et solidaire » (Amar et Viossat, 2016, p. 20), comme par exemple *La Ruche Qui Dit Oui !* un réseau de communauté d'achat direct aux productrices et producteurs locaux. Ce type de plateforme se caractérise par l'aspect local et un service d'intermédiation non dématérialisé. Ces deux caractéristiques sont communes aux plateformes de *jobbing*, à la différence qu'il s'agit de biens et non de services.

Enfin, **les places de marchés** sont des plateformes de vente de biens physiques, neufs ou d'occasion. Elles peuvent être généralistes comme *Price Minister* ou spécialisées comme *Vinted* pour les vêtements. Ici encore ces plateformes se différencient des sites de *jobbing* puisqu'il ne s'agit pas de services mais de biens. Si les plateformes de *jobbing* s'intègrent dans les « plateformes d'emploi », le terme « **plateformes de travail à la tâche ou à la demande** » nous semble plus évocateur, ne s'intéressant qu'aux services.

Les critères retenus

Les définitions ont connu un ajustement continu durant l'enquête en fonction des difficultés rencontrées et nous sommes peu à peu passées d'une vision du *jobbing* réduite à la dénomination officielle mise en avant par les plateformes (à savoir : « plateforme de *jobbing* ») à une définition plus large prenant en compte différents critères. Pour entrer dans le champ de notre étude, la plateforme doit répondre aux critères suivants :

- **La plateforme doit proposer au moins en partie des services.** Ce critère nous permet d'exclure la vente ou l'échange de biens et d'actifs tout en intégrant la possibilité d'étudier des plateformes mixtes tels que *LeBonCoin* qui se rapproche d'une plateforme de *jobbing* à travers les catégories « prestations de service » ou « cours particuliers ».
- Ces services doivent être **rémunérés**. Les tâches effectuées par les *jobbers* ne sont ni échangées ni offertes mais effectuées moyennant une rémunération. Celle-ci peut être fixée en amont par le *jobber*, par la plateforme et/ou par la clientèle.
- Les services proposés correspondent à **des tâches et non à des emplois**. Si le nom de certaines plateformes d'emploi peut parfois porter à confusion (*CornerJob* par exemple), ces dernières ont pour objectif de mettre en relation une entreprise et un individu autour d'un emploi en CDI, CDD ou intérim. Le *jobbing* lui correspond à des missions de courtes durées qui sortent du cadre de la relation salariale classique.
- Les tâches proposées sur un site de *jobbing* sont **variées**. À la différence des opérateurs de services organisés qui se concentrent sur un seul domaine d'activité – le ménage avec *WeCasa*, la garde d'enfant avec *Youpala* – les plateformes de *jobbing* conservent une diversité dans les tâches proposées.
- Ces tâches supposent une **relation de proximité géographique**. Les activités proposées rassemblent en majorité des services à domicile, ou *a minima* des services

de proximité comme le déménagement, le ménage pour les entreprises par exemple. Le critère de proximité géographique est important puisque les sites fonctionnent par zone géographique et insistent sur l'entraide de proximité.

- Les tâches ne requièrent **pas de qualification préalable**. Même si tous types de tâches sont susceptibles d'être demandés, il s'agit de services plutôt peu qualifiés, qui ne demandent normalement pas de compétences certifiées par un diplôme. Ce critère permet de différencier les plateformes de *jobbing* d'autres plateformes comme les plateformes pour *freelances* qui mettent également des individus en relation autour d'une tâche mais cette fois-ci qualifiée.

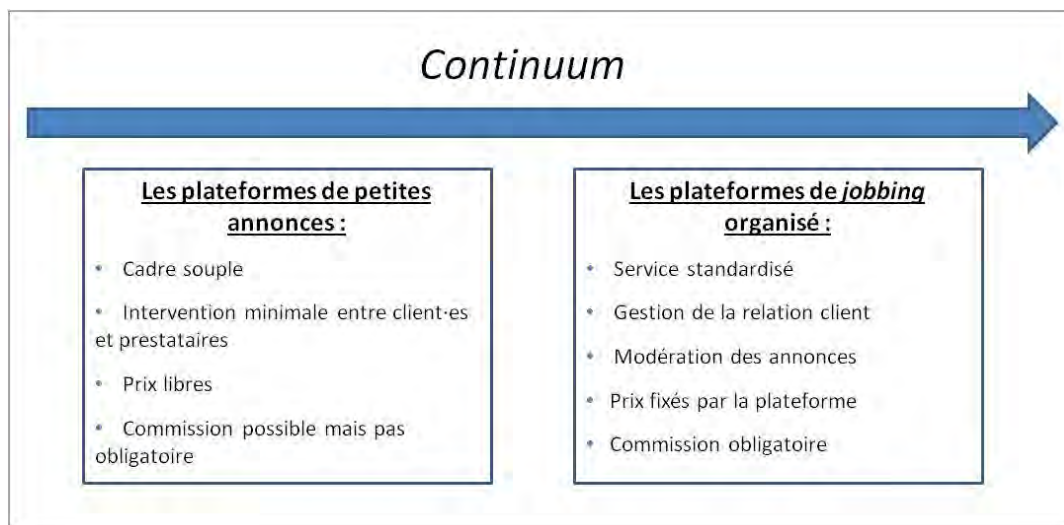
Au-delà de ces enjeux de définition, il est intéressant de comprendre le rôle et les missions que la plateforme se donne, qu'il s'agisse d'un simple acte de référencement d'individus prêts à offrir leurs services, d'appariements entre une offre et une demande ou au contraire d'un rôle actif dans la relation par la standardisation des *process*, la fixation des prix et le contrôle de la qualité. De fait, les plateformes de *jobbing* telles que nous les avons définies présentent des modèles allant des petites annonces, proches du rôle peu actif des places de marché, jusqu'à des plateformes plus actives dans le service à la manière des opérateurs de services organisés (Ménascé, 2015).

SECTION 2. À LA DÉCOUVERTE DES DIFFÉRENTS MODÈLES

Nous souhaitons étudier des *jobbers* insérés dans des plateformes allant du modèle le plus lâche au modèle le plus strict. Le premier modèle renvoie à des plateformes de « mise en relation *via* une interface numérique », autrement dit des plateformes qui ne jouent pas réellement un rôle de tiers, leur activité consistant presque exclusivement en une mise en relation entre offre et demande. Le second renvoie à des plateformes organisées jouant un rôle d'intermédiaire beaucoup plus actif, en uniformisant les tarifs et la qualité de la prestation échangée et/ou en se portant garant du bon déroulement des transactions (assurance en cas de défaut sur la transaction, intermédiaire des paiements, etc.).

Contrairement à d'autres travaux, comme par exemple l'étude l'Olivia Montel sur l'économie des plateformes (2017), nous avons décidé de ne pas centrer notre analyse sur les « **plateformes de biens et services marchands** » – qui désignent les plateformes à but lucratif jouant un rôle **actif** entre l'offre et la demande d'un bien ou d'un service – mais au contraire de comprendre la variabilité des rôles ou des configurations possibles.

Figure 1.1. Les plateformes de *jobbing* entre deux grands modèles



Note : schéma élaboré par les autrices.

Si les formes et modèles peuvent différer d'une plateforme à l'autre, toutes se trouvent dans un *continuum* entre un modèle souple jouant un rôle peu actif (les plateformes de petites annonces de service) et un modèle beaucoup plus encadrant (les plateformes de *jobbing* organisé⁷). Dans le cadre de cette étude, nous nous sommes intéressées à ces deux modèles mais nous en avons également étudié un troisième, *Jobbycat*, qui se conçoit comme un cas limite : tant par sa taille réduite (environ 1000 *jobbers*), sa localisation (Paris uniquement), que son rôle d'aide à l'insertion.

⁷ Nous avons choisi de recourir au terme « plateforme de *jobbing* organisé » en référence aux « opérateurs de services » organisés (Amar et Viossat, 2016).

Les plateformes de *jobbing* organisé

Les plateformes de *jobbing* organisé correspondent au modèle qui s'approche le plus des plateformes de services marchands analysées par Olivia Montel. **La plateforme joue un rôle actif dans l'intermédiation du service notamment par la mise en place de commissions et de notation publique permettant de réguler l'accès de ses services à ses membres.** Ce modèle se réclamant du *jobbing*, sur le modèle de *Taskrabbit*, s'est beaucoup développé dans le cadre de plateformes partenaires d'une enseigne de bricolage : *Frizbizz* et *Leroy Merlin*, *TaskRabbit* et *Ikea*, *Needhelp* et *Castorama*. Toutes se définissent comme des plateformes de *jobbing* qui mettent en relation des particuliers pour se donner des « coups de main » quand une entreprise classique n'accepterait pas ce type de petits travaux (montage de meubles en kit, pose de fixations murales, installation de tringles à rideaux, etc.) qui ne pourraient être rentables qu'à des prix beaucoup trop élevés pour les client·es. Leur fonctionnement est le suivant : les client·es postent directement un besoin sans avoir accès aux profils des *jobbers*. L'annonce est très standardisée puisqu'elle comprend : la catégorie au sein de laquelle ils ou elles souhaitent que ce besoin soit publié ; la description de la mission recherchée ; le délai dans lequel ils ou elles souhaitent que cette mission soit remplie ; la zone géographique ; le mode de paiement (en direct ou en ligne). Les *jobbers* répondront à cette annonce *via* leur espace personnel, préalablement créé sur la plateforme et proposent un prix aux client·es pour réaliser la prestation, tout en ayant la possibilité de consulter les prix proposés par les autres *jobbers*. Les client·es peuvent alors consulter le profil de chaque *jobber* qui a répondu positivement à leur annonce, et la plateforme entre en contact avec les client·es afin de leur proposer de les aider dans leur choix. Une fois le *jobber* sélectionné, les client·es devront effectuer un règlement *via* le module de la plateforme. Le règlement *via* la plateforme garantit aux client·es la couverture par une assurance en cas de problème : la responsabilité civile du *jobber* s'appliquera en cas d'éventuels dégâts causés aux biens ou à la personne.

Les plateformes de petites annonces

Les sites de petites annonces s'écartent du modèle des plateformes de *jobbing* organisé, tant du point de vue de leur *business model* que des services proposés et qu'en matière d'implication de la plateforme dans la mise en relation. Le modèle des petites annonces de services est caractérisé par une **simple mise en relation par le biais d'une interface**

numérique permettant aux client·es de poster une demande ou aux *jobbers* de proposer un service. En ce sens, le rôle de ces plateformes sur la relation de service est limité, semblable à de nombreux autres sites de petites annonces ou structures spécialisées dans la mise en relation tel que Pôle emploi par exemple (Montel, 2017). Ces plateformes ont pour mission de maintenir et mettre à jour le site, gérer l'interface numérique, développer la marque, gérer la comptabilité... elles jouent donc un rôle d'intermédiation minimal. Leur cadre d'intervention est souple et ne demande ni annonce standardisée, ni profil détaillé. La plateforme ne s'implique pas dans la qualité du service et l'accès est libre. Le prix est fixé entre le ou la client·e et le *jobber* ; la plateforme ne prend pas de commission mais propose la plupart du temps au *jobber* de pouvoir mettre en avant son profil ou de faire remonter son annonce moyennant un tarif forfaitaire. La transaction monétaire est externe à la plateforme et s'effectue lors de la prestation.

***Jobbycat*, un cas limite**

Nous avons décidé de nous intéresser au cas de *Jobbycat*⁸, première entreprise d'insertion par l'activité économique en travail indépendant en France qui met en relation des *jobbers* (que nous appellerons ici *cats*) avec des particuliers à Paris. *Jobbycat*⁹ se distingue des autres plateformes en ce qu'elle s'est construite non seulement en ligne mais également physique, par le biais de kiosques à Paris et à Clichy, animés par des concierges de quartier. Le principe est le même que les plateformes de *jobbing* organisé puisqu'il ne s'agit pas d'annonces en ligne mais bien de demandes envoyées par le ou la client·e. Le *matching* est ensuite effectué par l'entreprise grâce à un algorithme qui utilise l'adresse géographique, la compétence de la personne recherchée et le nombre de propositions que celle-ci a déjà en attente. À la différence des deux types de plateformes précédentes, l'ensemble des *cats* sont des micro-entrepreneuses ou micro-entrepreneurs. Une fois la prestation effectuée, le ou la client·e note le prestataire, mais ce score n'est pas public, contrairement aux autres plateformes. Le règlement de la prestation se fait soit en direct soit *via* l'application. L'entreprise a pour ambition de réinsérer des populations éloignées de l'emploi : 40 % des *cats* sont en inactivité complète, bénéficiaires du RSA ou demandeurs ou demandeuses d'emploi depuis plus d'un

⁸ Les plateformes enquêtées ont été anonymisées.

⁹ L'organisation de cette plateforme est détaillée dans le chapitre 4.

an. Dans cette perspective, la plateforme accompagne les *cats* dans leurs démarches de création d'une micro-entreprise et pour obtenir l'agrément pour les prestations de service à la personne ; elle propose également des formations et ateliers afin qu'ils puissent acquérir de nouvelles compétences. Cette entreprise nous intéresse à plusieurs titres :

- Elle représente **un cas particulier**, en marge du *jobbing* traditionnel avec un accompagnement beaucoup plus serré des *jobbers*, qui sont recrutés en petit nombre, justifiant la focale de l'activité sur l'entraide et l'insertion de populations fragiles. Elle représente un terrain original pour voir en acte la première entreprise d'insertion par l'activité économique en travail indépendant et réfléchir aux enjeux du *jobbing* en termes de protection sociale.
- Le *matching* est opéré par la plateforme qui met en relation le client·e avec un *cat* moyennant une commission de 21 %. Contrairement aux autres plateformes où le prix est fixé uniquement entre les deux parties, **les tarifs sont fixés à l'avance afin de garantir un seuil de rémunération minimal**. En outre, l'existence des kiosques (mobilier urbain parisien loué par l'entreprise afin d'y poster un·e référent·e qui saura répondre aux questions des habitant·es du quartier et les accompagner dans leur intégration à la plateforme) permet d'observer le travail de mise en relation en direct, de rencontrer des client·es mais aussi de comprendre, grâce à l'observation des interactions entre les différents acteurs et actrices, comment sont perçus ces services, ces travailleuses et travailleurs et quels sont les enjeux sous-jacents.
- Le nombre de *cats* étant restreint (environ 700) et les renseignements détenus par la plateforme particulièrement riches (questionnaire de compétence, entretien personnalisé, suivi lors des formations), **il est possible d'effectuer une étude précise des *jobbers* de cette plateforme, de leurs caractéristiques sociales, de leur situation professionnelle (voir le chapitre suivant) et de leur manière de percevoir le *jobbing***. Bien qu'uniquement présente à Paris, la plateforme reste généraliste. Ceci laisse entrevoir la possibilité d'étudier une grande variété de profils.

PARTIE 3. IDENTIFIER LES ACTEURS ET ACTRICES DU *JOBGING*

L'identification des acteurs et des actrices de l'économie collaborative est un enjeu central pour apporter des réponses aux problématiques nouvelles de cette économie. C'est seulement en saisissant qui sont les acteurs et actrices et la perception qu'ils et elles se font de leur activité qu'il sera possible de développer une approche statistique qui rende compte de cette réalité sociale (section 1). À cet effet nous montrerons que si l'identification des individus inscrits sur les plateformes est indispensable, cet exercice est particulièrement complexe à mettre en œuvre (section 2). La population des *jobbers* peut être approchée en recourant à des approches qui mobilisent des variables aisément disponibles dans les enquêtes de la statistique publique dans le champ du travail et de l'emploi (sur les indépendant·es sans salarié·e, sur les créations d'entreprises, etc). Les résultats de ces investigations sont toutefois imparfaits pour quantifier le *jobbing* (section 3).

SECTION 1. UN ENJEU CENTRAL POUR L'ÉCONOMIE DE PLATEFORME...

Si le travail de plateforme est présenté comme étant à l'origine de nouvelles pratiques économiques et professionnelles, ces dernières semblent difficiles à penser alors même qu'on ne parvient pas à comprendre les structures dans lesquelles elles se déploient et les stratégies des actrices et des acteurs concernés. Comme nous l'avons souligné précédemment, il est complexe de saisir les contours et les statuts de ces activités qui se trouvent parfois à la frontière entre activité et inactivité, travail et loisir, salariat et indépendance. L'exploration de ces terrains constitue le préalable à la réflexion sur une action publique permettant de sortir des difficultés rencontrées dans le domaine de la protection sociale, comme l'incapacité à prendre en charge l'accidentalité des livreurs à vélos, ou des formes proches du travail dissimulé échappant à toute cotisation sociale et imposition sur le revenu.

Enquêter sur une plateforme collaborative nous pousse rapidement à nous confronter à la question de la mesure statistique des activités de plateforme (Snape, 2018). Cette difficulté a déjà été rencontrée dans le cas d'autres catégories. Par exemple, en revenant sur la

genèse de la catégorie « chômeur » au 19^e siècle, Bénédicte Reynaud a bien mis en évidence l'inadéquation entre les catégories statistiques et la réalité sociale vécue par les individus, qui s'objective de manière pratique à travers la difficulté de créer un instrument de mesure du chômage (Reynaud, 1994). On a également éprouvé des difficultés à évaluer le poids des statuts nés de la protection sociale en raison des problèmes de champs de déclaration (Schnapper, 1989). De la même manière, **la mesure de l'économie de plateforme semble se heurter aux catégorisations ordinaires du monde social sur ce qu'est une activité, un revenu, un travail ou encore un emploi** (Montel, 2017). Ce phénomène est d'autant plus important qu'il existe une multitude de registres de justifications ou de soubassements théoriques développés par les plateformes. En permettant à des professionnel·les comme à des particuliers d'effectuer des activités, on sort de la vision classique du travail centrée autour d'une formation et d'une expérience spécifique, on décloisonne les frontières du travail et *in fine* les représentations des individus. Constaté que les nomenclatures actuelles ne permettent pas à l'ensemble des travailleuses et travailleurs du collaboratif de se rattacher à une catégorie officielle nous pousse à nous intéresser à leurs catégorisations indigènes et aux définitions qu'elles et ils donnent du travail de plateforme.

Cette interrogation retrouve des enjeux plus anciens de mise en adéquation entre les réalités vécues et les catégories officielles. Dans le contexte de refonte des nomenclatures des PCS de l'Insee à la fin des années 1970, on a cherché à rendre compte le plus justement possible des « statuts et groupes sociaux en France » (Amossé, 2013), transformant alors les « catégories socioprofessionnelles » (CSP) en « professions et catégories socioprofessionnelles » (PCS). À cette occasion, on a souhaité comprendre la façon dont les individus se repèrent dans le monde social et comment les différentes catégorisations mises en œuvre par les institutions participent à la formation d'un « champ officiel de représentation des groupes sociaux » (Boltanski et Thévenot, 1983). Cette entreprise avait ainsi pour objectif de saisir la « fabrique pratique d'une classification sociale » en s'inspirant directement d'une situation dans laquelle les codeuses des enquêtes de l'Insee se retrouvent régulièrement (Penissat et *al.*, 2015). La question du rapport entre catégorisations savantes du monde socio-professionnel et catégories profanes a été étudiée de manière plus large dans un contexte de débat sur les PCS, leur pouvoir classant et leur reconnaissance par le grand public (Deauvieau et *al.*, 2014). En conséquence **si certaines catégories statistiques sont aujourd'hui mobilisées par les**

individus, notamment dans un cadre administratif, on s'interroge sans cesse sur leur qualité, leur pertinence, ou leurs conditions d'utilisation.

Mettre en adéquation un outil statistique avec une réalité sociale mouvante, reste un enjeu majeur nécessitant de faire coïncider les perceptions des groupes sociaux et les catégories officielles. Aujourd'hui encore, il semble difficile de déterminer statistiquement l'impact de l'économie de plateforme sur les nouvelles formes d'emploi (Askenazy, 2016). La question de la justesse des catégories officielles et des frontières du travail se pose à nouveaux frais pour les plateformes collaboratives. Il faut être en mesure de définir ce qu'est le travail pour ces différents acteurs et actrices, dans la mesure où leurs représentations ne semblent pas correspondre à une définition « traditionnelle » du travail. Être capable de définir les frontières du travail et donc de clarifier les catégories, c'est comprendre qui sont les travailleuses et travailleurs du collaboratif. C'est également pouvoir répondre à la demande sociale d'identification et ainsi pouvoir identifier les dispositifs applicables aux différentes situations.

Nous avons fait le choix de nous intéresser aux catégorisations pratiques des *jobbers* afin de comprendre le rapport au travail et la définition même du travail qui se dessine au travers de ces tâches. L'objectif qui nous anime est de **comprendre les éléments explicatifs des différentes représentations indigènes qui se déploient dans le travail collaboratif.** Derrière cet objectif nous souhaitons participer à l'explicitation de différents enjeux du travail de plateforme qui ont précédemment été mis au jour (Montel, 2017). Il s'agit ainsi de comprendre différents aspects ayant trait à l'économie de plateforme : comment adapter les instruments statistiques ? Est-il nécessaire de créer un troisième statut dépassant la partition entre salarié·es et non-salarié·es ? La distinction particulier/professionnel est-elle toujours pertinente ? Comment penser la protection sociale et la sécurisation des parcours professionnels dans le cadre de l'économie collaborative ? Comment concevoir les frontières des sphères marchandes et non marchandes ? Pour résumer : **quelles sont les différentes modalités qui influencent la manière dont les individus catégorisent cette activité et quelles sont les différentes conceptions du travail qui y apparaissent ?**

SECTION 2. ...JONCHÉ DE DIFFICULTÉS PRATIQUES

Le repérage statistique des *jobbers* s'avère très délicat puisque le *jobbing* relève de champs d'activités eux-mêmes mal identifiés dans les données administratives et dans les enquêtes de la statistique publique. Pour les sélectionner dans des bases de données, il faudrait être en mesure de repérer des activités relevant de différents « petits services » (jardinage, ménage, réparation, etc.) ponctuels et effectués au domicile des client·es par des personnes qui ne se déclarent pas nécessairement en emploi. Cinq difficultés majeures nous apparaissent inhérentes à l'identification statistique des *jobbers*. Elles renvoient à une interrogation sur l'appréhension des situations d'emplois qui dérogent à l'emploi typique, du fait du brouillage des liens de subordination, de la pluriactivité, de la multiplication des employeurs, du caractère ponctuel de l'emploi, du chevauchement des statuts d'activité, etc. La combinaison de ces difficultés explique qu'à ce jour **aucune base de données administrative ou statistique ne semble en mesure de permettre une telle identification.**

Difficulté n°1 : l'emploi par l'intermédiaire des plateformes numériques de mise en relation, un *angle mort* de la statistique publique

L'une des principales difficultés à l'identification des activités de *jobbing* tient au fait qu'**il n'existe pas de catégorie spécifique au travail par l'intermédiaire de plateformes numériques de mise en relation** (Amar et Vioissat, 2016). En l'absence de code dans les nomenclatures sectorielles APE (Activité Principale d'Entreprise) et NAF (Nomenclature d'Activités Française), il est impossible d'identifier précisément les travailleurs et travailleuses qui ont recours à des plateformes numériques pour se mettre en relation avec leurs client·es. De même, les organismes sociaux ne différencient pas les activités des plateformes des autres activités. Les bases fiscales ne permettent pas quant à elles de retracer précisément ces activités car « faute de catégorie spécifique les revenus électroniques sont noyés dans le revenu imposable global des ménages et les transactions électroniques sont soumises sans particularité à la TVA » (*ibid.*, p. 42).

Difficulté n°2 : la définition problématique du périmètre des activités de *jobbing*

La plupart des activités proposées par les *jobbers* relèvent d'une fraction du champ des services à la personne (ménage, jardinage, soutien scolaire, aide informatique, etc.). **Ces activités ne sont pas aisément identifiables dans les classifications sectorielles.** En effet, comme le précise le Conseil national de l'information statistique dans son rapport sur la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne, ces derniers ne relèvent pas d'un secteur d'activité au sens statistique du terme mais « [...] regroupent un ensemble d'activités très diverses qui ne constituent pas un agrégat simple de secteurs d'activité, même définies au niveau le plus fin » (Cnis, 2012, p. 4). Ainsi, la NAF distingue 732 sous-classes d'activités dont certaines relèvent totalement ou partiellement des services à la personne. Ces activités ont également pour particularité de s'exercer très majoritairement au domicile des client·es. Or, dans les nomenclatures actuelles, les « activités ne sont pas distinguables selon qu'elles sont ou non réalisées dans un espace de travail dédié, ou au domicile de l'utilisateur » (Jany-Catrice, 2013, p. 28). C'est par exemple le cas de la coiffure mais aussi du soutien scolaire, activités pour lesquelles la NAF ne permet pas de distinguer si elles se déroulent ou non au domicile des client·es. Enfin, comme l'ensemble des activités de services à la personne, les activités de *jobbing* ne sont pas en concordance parfaite avec la nomenclature détaillée des PCS 2003 (Cnis, 2012, p. 8).

Difficulté n°3 : la pluriactivité et le caractère ponctuel des activités

Les *jobbers* s'inscrivent dans un *continuum* entre emplois salariés typiques et activités qui peuvent ne pas relever du champ du travail. **Les activités de *jobbing* apparaissent souvent complémentaires à une activité principale :** « la pluriactivité, et le caractère accessoire de l'activité collaborative, semblent effectivement dominer sur la plupart des plateformes analysées » (Amar et Viossat, 2016, p. 70). Les enquêtes de la statistique publique abordent bien la question du cumul d'activités professionnelles : dans l'enquête Emploi, il est demandé aux actives et actifs si elles ou ils exercent plusieurs activités professionnelles ; les personnes qui ont plusieurs professions (1) et les personnes qui ont une seule profession mais plusieurs employeurs (2) sont considérées comme pluriactives. Dans le premier cas de figure, l'emploi dans les professions secondaires est toujours moins bien décrit dans les enquêtes que l'activité principale. Sont renseignés pour chacune des professions secondaires : le statut d'emploi, la

profession, la nature de l'employeur, le secteur d'activité, la fonction, et le cas échéant le nombre de salarié-es dans l'entreprise ou l'exercice de l'activité dans le cadre d'une micro-entreprise. Les informations relatives à la profession et au secteur d'activité ne sont toutefois mises à disposition des utilisateurs et utilisatrices de l'enquête qu'à un niveau agrégé (catégorie socioprofessionnelle à deux chiffres et activité économique en 88 postes), ce qui ne permet pas d'identifier finement les activités. Dans le second cas de figure, lorsqu'une personne est employée par plusieurs employeurs, le cumul d'emploi est difficilement identifiable dans les bases de données statistiques : « lorsqu'il y a plusieurs employeurs, le salarié peut déclarer un employeur principal dans un emploi régulier ; dans ce cas, l'emploi principal est correctement décrit par l'enquête qui renseigne aussi sur la durée de l'emploi chez le second et le troisième employeur, mais pas au-delà. Lorsque le salarié ne déclare pas d'employeur principal, il choisit un employeur pour lequel il décrit l'emploi et ne donne pas d'information sur les autres. Par ailleurs, la durée de travail en emploi occasionnel est mal appréhendée. Au total, pour les personnes ayant plus de trois employeurs ou plusieurs employeurs sans employeur principal, soit plus de 36 % des salariés du secteur, la durée du travail ne peut être totalement appréhendée. » (CERC, 2008, p. 22). De façon plus générale, il est possible qu'une activité de *jobbing* très ponctuelle ne soit pas considérée par l'enquêté-e comme par l'enquêteur ou l'enquêtrice comme un emploi nécessitant d'être détaillé dans l'enquête Emploi : la pluriactivité, qu'elle relève de l'exercice de plusieurs professions ou du travail auprès de plusieurs employeurs constitue donc une difficulté supplémentaire au repérage des activités de *jobbing*.

Les activités de *jobbing* relèvent du travail à la tâche ou de la micro-activité au sens où « cette activité prend au quotidien la forme de multiples « petites » tâches (transport de charges lourdes, ménages de quelques heures, etc.), le plus souvent fragmentées dans la journée ou dans la semaine » (Ménascé, 2015, p. 16). Or **le caractère ponctuel et transitoire des activités de *jobbing* rend problématique le repérage statistique puisque les revenus générés sont souvent accessoires, et donc difficilement saisissables par le biais d'enquêtes**. Notons également que ces activités conjuguent de nombreux éléments favorables au travail non déclaré (COE, 2019)¹⁰, ce qui limite l'intérêt d'une approche par les revenus d'activité.

¹⁰ Selon le rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi sur le travail non déclaré, les activités qui apparaissent plus favorables au travail non déclaré relèvent (COE, 2019, p. 49) :

Difficulté n°4 : une multiplicité de statuts d'emploi

L'emploi par l'intermédiaire de plateformes numériques est souvent associé au travail indépendant et plus spécifiquement au micro-entreprenariat (Gros, 2019 ; Abdelnour et Bernard, 2018 ; Flichy, 2017 ; Ménascé, 2015). Mais, comme le souligne le rapport de l'Igas « les salariés sont plus présents dans l'écosystème des plateformes collaboratives que l'on ne l'imagine » (Amar et Viossat, 2016, p. 58). C'est en particulier le cas des *jobbers* : « généralement, les *jobbeurs* sont payés *via* un système de Chèques Emploi Service Universel (Cesu) » (Pipame, 2015, p. 181). Comme nous l'avons déjà souligné, **les *jobbers* ont en effet pour particularité de pouvoir relever de différents statuts d'emploi** : il peut s'agir de salarié·es (*via* une entreprise ou directement auprès de particuliers-employeurs)¹¹, d'indépendant·es « classiques » ou de micro-entrepreneurs ou micro-entrepreneuses (Amar et Viossat, 2016, p. 57). Cette multiplicité en matière de statuts d'emploi complique leur repérage statistique.

De plus, **l'emploi direct auprès de particuliers-employeurs est souvent mal saisi dans les enquêtes et les bases de données administratives** alors qu'il représente 80 % des emplois du secteur des services à la personne (données Ircem citées par Stoessel, 2017, p. 36). Les dénombrements des effectifs de micro-entreprises dans les services à la personne diffèrent quant à eux largement selon les sources de données. Le rapport du Cnis souligne par exemple que l'Acoss estimait à 11 261 le nombre d'établissements actifs dans les services à la personne fin 2010 alors que la base nOva recensait 24 753 organismes agréés à la même période : « ces écarts s'expliquent en grande partie par un manque de repérage des auto-

- plutôt de secteurs en aval du processus productif, par exemple ceux où les client·es sont principalement des ménages ;

- des professions où le paiement en liquide est répandu ;
- de secteurs dans lesquels les enjeux de coût du travail sont importants ;
- de secteurs reposant sur une part importante d'emplois faiblement rémunérés, souvent non qualifiés ;
- de secteurs reposant sur un tissu important de petites et moyennes entreprises ;
- de secteurs très dépendants de la conjoncture.

Le secteur des services à la personne en général et le *jobbing* en particulier cumulent nombre de ces caractéristiques. L'importante fréquence du travail non déclaré dans les activités de plateformes est également soulignée dans le rapport de David Ménascé sur l'économie collaborative (2015, p. 39).

¹¹ Les modes de recours dans les services à la personne sont divers (Bourieau et Gouin, 2017). Les particuliers peuvent employer directement un·e salarié·e qui intervient à leur domicile, employer directement un·e salarié·e et confier la gestion des formalités administratives à un organisme de services à la personne (mode mandataire) ou recourir à un organisme de services à la personne qui emploie des salarié·es (mode prestataire). Les deux premiers modes de recours correspondent aux particuliers-employeurs. Les organismes de services à la personne, prestataires ou mandataires, peuvent être des entreprises, des associations ou encore des organismes publics. Pour une présentation schématique de la structuration du champ des services à la personne, voir l'annexe 1 page 240.

entrepreneurs et des entreprises individuelles exerçant une activité de services à la personne par l'Acoss » (Cnis, 2012, p. 13), « mais aussi par le fait que nOva retient tous les auto-entrepreneurs, y compris ceux qui ont une activité nulle » (Jany-Catrice, 2012, p. 5). Des écarts similaires ont été constatés entre les données figurant dans la base nOva et les bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC) qui constituent la base d'Epure de l'Insee et sont mobilisés pour les Estimations d'emploi (Cnis, 2012, p. 21). En 2018, les estimations concernant l'emploi direct auprès de particuliers-employeurs sont toujours très variables selon les sources (voir pages 40-41).

Difficulté n°5 : un phénomène émergent

En développement depuis une dizaine d'années en France, le travail de plateforme constitue un fait *a priori* encore marginal d'un point de vue quantitatif. **Comme tout phénomène peu fréquent, il est donc difficile à saisir par le biais d'enquêtes statistiques dont l'échantillon est nécessairement réduit.** Son caractère émergent implique par ailleurs que **les effectifs concernés peuvent varier de façon importante et rapide dans certains secteurs d'activité.** En témoignent les différentes estimations de chauffeurs *Uber* : on compterait 15 000 chauffeurs en France début 2016 (Landier et al., 2016, p. 2) ; 26 700 chauffeurs en décembre 2017¹² ; 20 000 chauffeurs en février 2018 à la suite de l'application de la loi Grandguillaume¹³ ; 29 000 chauffeurs dans la seule Ile-de-France en 2019 (Bernard, 2019). Pour établir des estimations d'effectifs, il est souhaitable de pouvoir s'appuyer sur les tendances observées dans le passé : or des variations d'ampleur aussi considérable sur un temps court rendent délicate une telle approche et fragilisent les estimations qui pourraient être produites.

¹² Source : Pommier Sébastien (2018), « Les vrais chiffres du marché des VTC et des taxis en France », *L'Express*, 18 février.

¹³ Source : *ibid.*

SECTION 3. LES LIMITES DES APPROCHES PERMETTANT DE COMPRENDRE DES MONDES PROCHES DE CELUI DU *JOBGING*

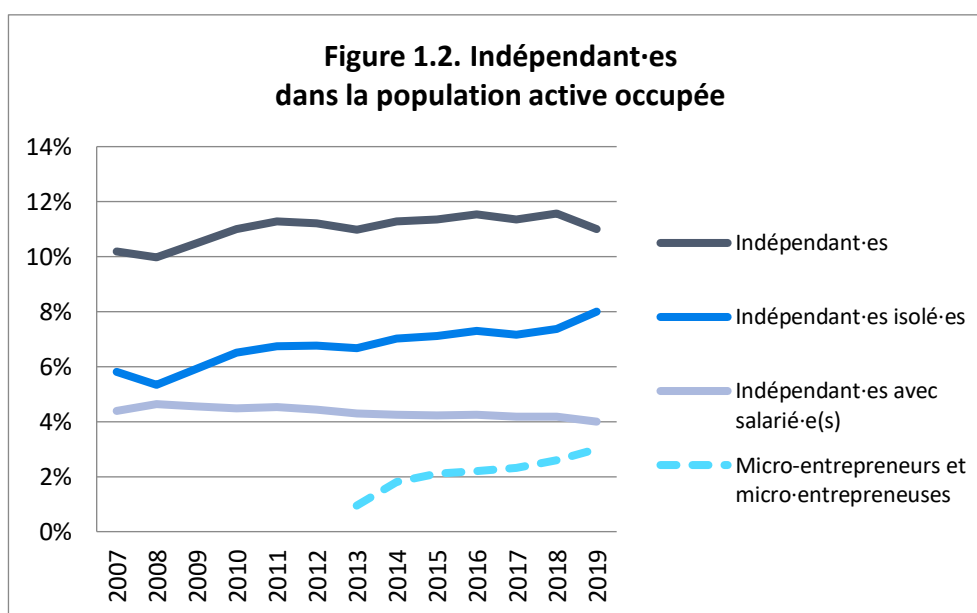
Si aucune source ne permet d’appréhender spécifiquement la population des *jobbers* et celle, plus générale, des travailleuses et travailleurs en plateformes, il est toutefois envisageable d’approcher ces populations en recourant à des approches « classiques » qui mobilisent des variables aisément disponibles dans les enquêtes de la statistique publique. Cette partie propose un **tour d’horizon des différentes approches qui peuvent être mises en œuvre pour tenter de mesurer quantitativement le travail à la demande par l’intermédiaire de plateformes numériques**. Le périmètre est généralement réduit aux activités relevant *a priori* du *jobbing* mais il est parfois élargi à d’autres catégories de travailleuses et travailleurs en plateforme ou à celles et ceux qui relèvent des services à la personne. Nous verrons que si les approches autour du statut d’activité ou de la pluriactivité sont faciles à mettre en œuvre, les estimations d’effectifs de salarié·es de particuliers-employeurs s’avèrent quant à elles très dépendantes des sources utilisées. Un autre type d’approche consiste à estimer des volumes de créations d’entreprises dans les secteurs d’activité relevant du *jobbing*. Ces différentes approches ne donnent toutefois pas des résultats très solides, dans la mesure où il est délicat de les analyser au regard de l’émergence des plateformes numériques de mise en relation (Montel, 2017).

L’emploi indépendant

Comme le souligne Olivia Montel dans sa publication sur l’économie des plateformes, « les activités concernées s’exerçant fréquemment sous un statut d’indépendant isolé et constituant souvent des activités d’appoint, les travailleurs indépendants n’employant aucun salarié [...], constituent une première voie d’entrée dans la mesure du phénomène » (Montel, 2017, p. 10). En 2017, 2,88 millions de personnes exercent une activité non salariée en France dont 928 000 micro-entrepreneurs et micro-entrepreneuses (Insee, 2020a, p. 104). Après avoir connu une baisse continue au cours du 20^e siècle – qui s’explique notamment par un déclin prononcé du secteur agricole – la part des personnes à leur compte dans l’emploi total a légèrement augmenté, en particulier à partir de 2009 (c’est-à-dire avant l’essor du travail de plateformes) (Montel, 2017, p. 11). Mais depuis 2013-2014, la tendance est à la stagnation de ces effectifs (Célérier et Le Minez, 2020, p. 42). Une frange importante des travailleurs et

travailleuses des plateformes peut *a priori* relever des indépendant·es « isolé·es », *i.e.* qui n'emploient pas de salarié·es.

Cette population est en augmentation au cours de la dernière décennie, ce qui s'explique par la création du statut d'auto-entrepreneur·euse en 2009 (requalifié en micro-entrepreneur·euse en 2014). Elle présente un profil plus féminin (40 % des indépendant·es « isolé·es » sont des femmes contre 26 % des autres indépendant·es) et plus orienté vers le secteur des services (en particulier les « autres activités de services » et dans l'administration/santé/social) ainsi que vers le secteur agricole. Les indépendant·es « isolé·es » se distinguent en outre fortement des autres indépendant·es en matière de taux d'emploi à temps partiel : les premiers exercent leur activité professionnelle principale beaucoup plus fréquemment à temps partiel que les seconds (24 % contre 5 %).



Source : enquêtes *Emploi en continu* 2007-2019 (Insee). Champ : France métropolitaine, population active occupée âgée de 15 ans et plus. Lecture : en 2007 les indépendant·es représentent 10 % de la population active occupée.

Il n'est pas possible d'expliquer la croissance des effectifs d'indépendant·es isolé·es par le seul développement du travail à la demande par le biais d'applications numériques. En effet, celle-ci est attestée avant l'installation de ces plateformes en France. Il ne s'agit cependant pas non plus d'exclure cet élément d'explication. Le développement récent de l'emploi indépendant semble en effet pouvoir être interprété par une conjonction de facteurs dont l'essor du micro-

entreprenariat, le recours grandissant à des entreprises à l'externalisation mais aussi l'implantation récente des plateformes numériques de mise en relation (Le Boëtté, 2019, pp. 1-2). **L'analyse de l'évolution des effectifs d'indépendant·es isolé·es ne peut donc être directement et simplement corrélée à celles des travailleurs et travailleuses en plateforme, tant les facteurs explicatifs sont nombreux et divers.** Par ailleurs, une approche restreinte à l'emploi indépendant n'apparaît pas adaptée au cadre précis d'une recherche sur le *jobbing*, qui est une activité de plateforme qui peut être exercée sous un statut de salarié.

La pluriactivité

Le *jobbing* – et, de façon plus générale, le travail de plateforme – sont souvent présentés comme des activités complémentaires à une autre forme d'emploi. C'est pourquoi divers travaux sur les travailleuses et travailleurs des plateformes s'intéressent aux évolutions qui touchent la pluriactivité, comprise dans un sens large comme l'exercice simultané de plusieurs activités professionnelles (Conseil National du Numérique, 2016 ; Montel, 2017), qu'il s'agisse de plusieurs professions différentes (salariées ou non salariées) et/ou d'une même activité exercée auprès de différents employeurs. Ces travaux répondent à la demande de plusieurs rapports publiés au milieu des années 2010 préconisant de développer les travaux sur la pluriactivité (Amar et Viossat, 2016, p. 71 ; Cnis, 2016, p. 83 ; Conseil National du Numérique, 2016, p. 33).

En France, en 2016, la pluriactivité concerne entre 5 % (Montel, 2017, p. 13) et 7,9 % de la population active occupée (Insee, 2019a, p. 134). Les écarts entre les estimations peuvent s'expliquer par l'usage de définitions différentes de la pluriactivité et par les sources mobilisées (les données Eurostat basées sur l'enquête Emploi pour Olivia Montel et les Estimations d'emploi pour l'Insee)¹⁴.

Les avis divergent sur l'évolution des effectifs concernés par la pluriactivité. Des travaux ont constaté un accroissement de la pluriactivité porté notamment par la création du statut d'auto-entrepreneur en 2008 (Amar et Viossat, 2016 ; Flichy, 2017, p. 378 ; Montel, 2017, p. 13).

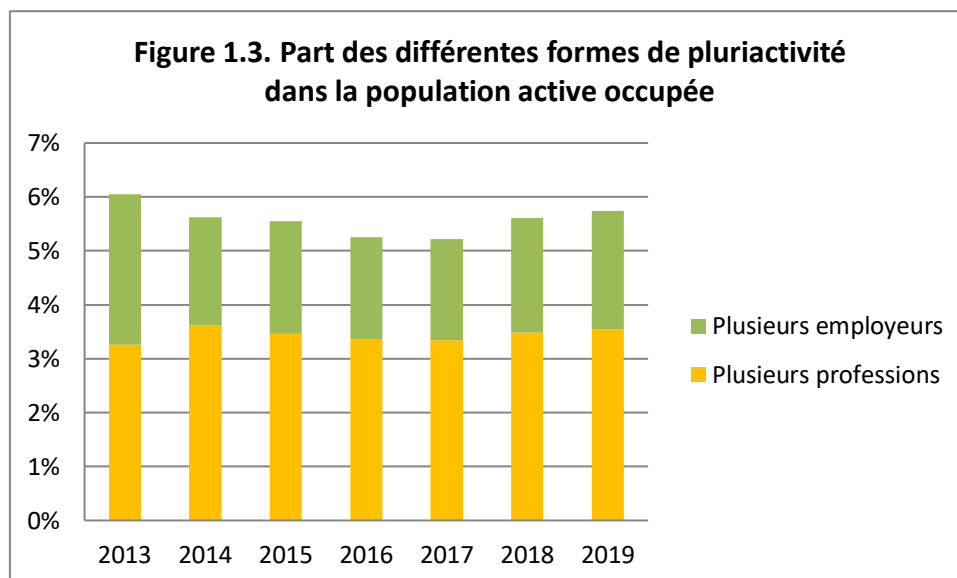
¹⁴ L'annexe 2 page 242 revient sur les difficultés liées à l'appréhension de la pluriactivité dans l'enquête Emploi.

Certains ont souligné en particulier l'explosion des effectifs de personnes qui exercent une seconde activité professionnelle sous un statut d'indépendant (Montel, 2017, p. 14). Mais cette tendance à la hausse ne s'est pas confirmée par la suite. En effet, selon l'Insee à partir des Estimations d'emploi, après une hausse continue entre 2008 et 2011, la part des pluriactifs et pluriactives parmi les salarié·es a baissé en 2012 puis est restée stable jusqu'en 2014 avant de diminuer entre 2015 et 2016 : elle est ainsi passée de 8,5 % en 2012 à 6,9 % en 2016 (Insee, 2019a, p. 134). Notre propre exploitation des enquêtes Emploi indique que la part des travailleurs et travailleuses concernées par la pluriactivité a connu une baisse entre 2013 et 2017 et une augmentation très modérée depuis (voir la figure 1.3 page suivante). L'ensemble des données disponibles sur la pluriactivité nous invitent à penser que le développement de ce phénomène correspond à une tendance générale en cours depuis au moins 2009 (Amar et Viossat, 2016, p. 71) qu'il est délicat d'analyser au regard de l'émergence des plateformes numériques de mise en relation.

Selon un sondage Ipsos pour le relais d'opinion patronal Revolution@Work qui se présente comme une « plateforme internationale de la réinvention du travail », 65 % des salarié·es français·es pensent qu'exercer plusieurs activités professionnelles simultanées sera la norme dans dix ans¹⁵. Le SME (ex Salon des micro-entreprises) met quant à lui en avant le chiffre de 16 % de travailleuses et travailleurs pluriactifs¹⁶. Pourtant, selon les données de l'enquête Emploi en 2019, seuls 5,5 % de la population active occupée déclarent exercer plusieurs activités professionnelles : 3,5 % exercent plusieurs professions différentes et 2 % travaillent auprès de plusieurs employeurs. En 2019, on dénombre environ 100 000 pluri-professions supplémentaires par rapport à 2013. **Qu'elle soit mesurée à partir de données administratives ou d'enquêtes, la pluriactivité demeure donc un phénomène dont l'ampleur statistique et l'évolution restent faibles.**

¹⁵ Voir : https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2017-11/Presentation%20Etude%20R%40W_Version%20longue_FR.pdf

¹⁶ Source : https://www.salonsme.com/telechargements/Salon-SME16-Infographie_Slashers.pdf



Source : enquêtes *Emploi en continu 2013-2019*, Insee [producteur], Centre Maurice Halbwachs (CMH) [diffuseur]. Note : données pondérées. Champ : France métropolitaine, population active occupée âgée de 15 ans et plus. Lecture : en 2013, 3,25 % des actifs et actives occupées occupent plusieurs professions.

Il convient par ailleurs de s’interroger sur l’association entre les emplois des plateformes et la pluriactivité : d’un côté, la pluriactivité serait loin d’être la norme chez les travailleurs et travailleuses des plateformes numériques, au moins dans le cas du transport VTC puisqu’en 2015, 81 % des chauffeurs d’*Uber* n’ont pas d’autre activité salariée (*ibid.*, p. 70) ; de l’autre, la majorité des personnes pluriactives ne relève pas *a priori* de situations de *jobbing*. L’analyse des situations de pluriactivité à partir des données de l’enquête *Emploi en continu 2019*, telle que celle développée dans le cinquième chapitre de ce rapport s’avère toutefois pertinente dans la mesure où elle offre un regard complémentaire sur une population potentiellement associée aux emplois des plateformes.

L’emploi auprès des particuliers-employeurs

La littérature sur les travailleurs et travailleuses des plateformes tend souvent à les assimiler à des indépendant·es, et ce en dépit de la constatation faite dès 2016 dans le rapport Amar et Viossat selon laquelle « les salariés sont plus présents dans l’écosystème des plateformes collaboratives que l’on ne l’imagine » (*ibid.*, p. 58). Une piste envisageable pour saisir indirectement l’ampleur du développement du *jobbing* est d’observer les évolutions de l’emploi auprès des particuliers-employeurs.

Les estimations d'effectifs de salarié·es de particuliers-employeurs varient selon les sources. Selon les données de l'Ircem mobilisées par la Fédération des particuliers employeurs, en 2018 près de 1,4 million de salarié·es travaillent au domicile de la personne qui les emploie (Fepem, 2020) : ce chiffre doit *a priori* être compris comme un nombre d'« intervenant·es », les salarié·es exerçant auprès de plusieurs particuliers-employeurs pouvant faire l'objet de doubles comptes. Les autres sources font part d'effectifs beaucoup moins importants. Pour la Dares, 863 200 salarié·es sont employé·es directement par des particuliers au cours du deuxième trimestre 2018 (Kulanthaivelu, 2020). Les données de l'enquête Emploi 2018 estiment quant à elles à 778 400 le nombre de salarié·es de particuliers-employeurs. Les différentes sources s'accordent par contre autour d'une baisse continue du nombre de salarié·es de particuliers-employeurs au cours de la dernière décennie : la croissance des activités de *jobbing* ne parviendrait donc pas à contrer cette tendance.

La multiplicité des sources sur les salarié·es de particuliers-employeurs et la difficulté d'accès à ces données lorsqu'elles relèvent des organismes sociaux rendent compliquée l'idée d'appréhender le *jobbing* par l'intermédiaire des salarié·es de particuliers-employeurs. Cependant, bien que l'enquête Emploi en continu ne soit pas en mesure de fournir des estimations fiables en matière d'effectifs, il est toutefois possible et relativement simple de recourir à cette source qui s'avère particulièrement intéressante pour caractériser les salarié·es de particuliers-employeurs : ce sera l'objet de la deuxième partie du chapitre 5.

Les créations d'entreprises

Les créations d'entreprises, observées sous un angle sectoriel, peuvent également être des indices indirects du développement des emplois de plateformes chez les indépendant·es « classiques » et parmi les micro-entrepreneurs et micro-entrepreneuses. Selon les données du Système informatisé du répertoire national des entreprises et des établissements (Sirene), les créations d'entreprises sont nettement à la hausse depuis plusieurs années, cette augmentation étant largement portée par l'essor des micro-entreprises. En 2019, on a enregistré 815 300 créations d'entreprises en France hors secteur agricole, soit 18 % de plus qu'en 2018. Cette progression s'est certes ralentie en 2020 en raison de l'épidémie de Covid-19 (+ 4 % par rapport à 2019) mais la tendance reste à la hausse (Gourdon, 2021).

Les données diffusées sur les créations d'entreprises ne portent qu'à un niveau agrégé des secteurs d'activité (NAF 21). En conséquence, si le nombre net de créations d'emplois relevant des plateformes numériques de mise en relation est relativement bien documenté dans le secteur du transport urbain (Landier et *al.*, 2016 ; Forissier et *al.*, 2020, p. 24), **les données ne sont pas en mesure de définir précisément le périmètre du *jobbing*. Elles permettent néanmoins de repérer qu'en 2019 le secteur qui contribue le plus à la hausse globale est celui des « autres services aux ménages » et plus particulièrement les « autres services personnels » qui se créent essentiellement sous le régime de la micro-entreprise (Gourdon, 2020), un champ qui peut potentiellement relever du *jobbing*.** Cette dynamique a été remise en cause par le contexte économique lié à l'épidémie de Covid-19 : en 2020, le nombre de création d'entreprises dans ce secteur a diminué de 1,1 % par rapport à l'année précédente (- 8 % pour les « autres services personnels non comptabilisés ailleurs » qui incluent notamment les activités de *coaching* et de développement personnel). En 2020, le secteur qui contribue le plus à la hausse globale des créations est celui des transports et de l'entreposage (12 % de l'ensemble des créations) et plus particulièrement des autres activités de poste et de courrier (qui incluent la livraison à domicile) qui sont, elles aussi, essentiellement le fait des immatriculations sous le régime du micro-entrepreneuriat ; c'était déjà le cas en 2016 (Bonnetête et Bignon, 2017). Pour certains auteurs et autrices, cette évolution est un « signe de l'effervescence » des activités de livraison par l'intermédiaire de plateformes numériques (Aguiléra et *al.*, 2018, p. 25). De même, selon le rapport de l'Igas sur les plateformes collaboratives « la hausse des immatriculations des micro-entrepreneurs dans le secteur transport et entreposage (+ 49 % en 2015) dans un contexte où les immatriculations ont beaucoup reculé en général (- 21 % par rapport à 2014), semble également corroborer, en France, l'existence d'un impact positif des plateformes sur les créations brutes d'emplois dans ce secteur » (Amar et Viossat, 2016, p. 78). Cette conclusion est partagée par les auteurs et autrices du *Rapport d'information sur le droit social applicable aux travailleurs indépendants économiquement dépendants* qui soulignent qu'en dépit du manque de données disponibles, « il est toutefois admis que le nombre de ces travailleurs est en croissance » (Forissier et *al.*, 2020, p. 24). **Les liens entre ces évolutions et l'essor des plateformes numériques de mise en relation restent toutefois délicats à identifier.**

Ce qu'il faut retenir :

- Les travaux effectués en France ont cherché à cerner les contours de l'économie collaborative et à évaluer ses conséquences économiques et sociales. Si les enquêtes ethnographiques se sont majoritairement centrées sur le modèle d'*Uber* et des livreurs à vélo, les études portant sur d'autres plateformes ont montré la **grande diversité de profils des travailleuses et travailleurs en plateforme**. Notre recherche sur le *jobbing* s'inscrit dans la prolongation de ces travaux.
- Aux frontières du travail et du loisir, du salariat de l'indépendance, le champ du *jobbing* peine à être défini. Nous avons toutefois pu établir des critères permettant de définir le champ d'étude de notre enquête : **le *jobbing* consiste en des services effectués par l'intermédiaire d'une plateforme numérique sous forme de tâches variées, rémunérées, ne supposant pas de qualification préalable et nécessitant une proximité géographique entre client·e et *jobber*.**
- Les plateformes de *jobbing* se situent dans **un continuum entre deux grands modèles** : les plateformes de *jobbing* organisé, qui mettent en place des annonces et profils standardisés, vérifient l'identité de leurs membres et prélèvent une commission ; et les plateformes de petites annonces, qui se rémunèrent *via* un système de sponsoring d'annonces. Nous avons délibérément fait le choix d'étudier différents modèles, notre objectif étant d'observer la façon dont ces différents modèles influent à la fois sur la population présente sur la plateforme et sur le vécu de l'activité des *jobbers*.
- L'identification des individus inscrits sur les plateformes est particulièrement complexe puisque **le *jobbing* relève de champs d'activités mal identifiés dans les données administratives et dans les enquêtes de la statistique publique**. Il s'agit cependant d'un enjeu majeur dans le cadre d'une réflexion sur la protection sociale de cette population. Cinq types de difficultés s'opposent à ce repérage statistique : l'emploi par l'intermédiaire de plateformes numériques constitue toujours à ce jour un *angle mort* de la statistique publique ; la définition du périmètre du *jobbing* peine à être stabilisée ; le caractère ponctuel des activités et fréquence de la pluriactivité constituent des freins à l'appréhension des tâches de *jobbing* dans le cadre d'enquêtes portant sur le champ de l'emploi ; la multiplicité des statuts d'emploi des *jobbers*

complice leur repérage statistique ; le *jobbing* constitue un phénomène émergent dont la faible fréquence est un obstacle à une appréhension quantitative.

- La population des *jobbers* peut être approchée par défaut en recourant à des **approches « classiques »** relativement faciles à mettre en œuvre qui s'appuient sur des sources de données largement accessibles et permettent des observations sur un temps long. Ces différentes approches présentent une limite importante : **il est délicat d'expliquer les évolutions constatées par l'émergence des plateformes numériques de travail**. La mobilisation de telles approches peut donc au mieux fournir des indices complémentaires à l'analyse de l'emploi de plateforme en général et du *jobbing* en particulier. Ce sera l'objet du chapitre 5.

CHAPITRE 2.
IDENTIFIER LES *JOBBER*S DANS
LES SOURCES STATISTIQUES :
PROBLÈMES ET PISTES DE
SOLUTIONS

Phénomène *a priori* en essor en France depuis le début des années 2010 (Pipame, 2015), le *jobbing* et de façon plus globale le **travail de plateformes est à ce jour mal saisi par l'appareil statistique : l'ampleur du phénomène reste imprécise, les profils des emplois et des travailleurs et travailleuses concernés demeurent inconnus**. Toutefois, bien qu'*a priori* marginaux, ces phénomènes sont souvent présentés comme au cœur des évolutions récentes qui touchent le monde de l'emploi (Ménascé, 2015 ; Amar et Viossat, 2016 ; Conseil National du Numérique, 2016 ; Flichy, 2017 ; Abdelnour et Bernard, 2018). Comme le souligne la proposition de loi visant à rétablir les droits sociaux des travailleurs numériques : « Si cette forme d'emploi est de plus en plus visible et tend à s'étendre à un nombre croissant de secteurs, les travailleurs des plateformes constituent à ce jour une part qui demeure très minoritaire de la population active. Votre rapporteure [Mme la Sénatrice Nadine Grelet-Certenais] considère que cette réalité révèle néanmoins une tendance inquiétante dont la comptabilisation apparaît comme un enjeu en soi »¹⁷. **L'absence de sources statistiques fiables à ce sujet constitue donc une réelle limite à l'étude du phénomène.**

Ce chapitre présente d'abord les caractéristiques générales de notre population à travers la mobilisation de statistiques ethnographiques détaillées sur deux plateformes de *jobbing* (partie 1). Ces données livrent de nombreux indices sur la composition genrée et socioprofessionnelle des *jobbers* et sur les activités pratiquées mais présentent toutefois la limite de ne pas être généralisables. Or le *jobbing* et, de façon plus globale, le travail de plateformes, est à ce jour mal saisi par l'appareil statistique : aucune source administrative ni aucune enquête statistique réalisée par des institutions publiques ne fournit les informations nécessaires pour estimer le nombre de *jobbers* et/ou pour caractériser leurs profils. Comment améliorer l'approche statistique des travailleurs et des travailleuses des plateformes en général et des *jobbers* en particulier ? La seconde partie du chapitre présente les principes et les limites d'une l'approche multicritères ayant pour objectif de repérer les *jobbers* potentiels dans l'enquête Emploi en continu 2019.

¹⁷ Source : <https://www.senat.fr/rap/119-226/119-2260.html>

PARTIE 1. QUI SONT LES *JOBBER*S ? UNE PREMIÈRE ENTRÉE PAR L'ETHNOGRAPHIE QUANTITATIVE

Dès le début de l'enquête, **notre ambition était de rendre compte de l'activité de *jobbing* en nous intéressant à la fois aux individus présents sur les plateformes (les contributrices et contributeurs dans le langage des plateformes) et aux plateformes elles-mêmes (fondateurs et salarié·es des structures)**. Pour ce faire, nous avons effectué des monographies détaillées de deux plateformes de *jobbing* en multipliant les approches qualitatives : observations, entretiens auprès du personnel des services centraux et des fondateurs mais aussi exploitation de différents matériaux de seconde-main en rapport avec leur modèle économique. Le fait d'étudier la plateforme de *jobbing* elle-même et les individus exerçant une activité pour elle (les *jobbers*), en considérant le travail de plateforme depuis sa conception jusqu'à la réalisation du service, nous semble pertinent à plusieurs titres :

- **La plateforme possède des données quantitatives sur ses *jobbers***. Comme nous le détaillerons par la suite, la population des travailleurs et des travailleuses des plateformes est difficile à caractériser dans les enquêtes de la statistique publique. Or les plateformes elles-mêmes possèdent des bases de données sur leurs *jobbers* afin de s'assurer de la qualité du service et de les fidéliser : ces bases de données constituent donc des matériaux intéressants pour notre recherche.
- **La plateforme apporte une plus-value à l'activité exercée**. Les activités de *jobbing* exercées sur les plateformes ne sont pas nouvelles et sont toujours exercées en dehors du cadre des plateformes par des individus, salarié·es ou indépendant·es (baby-sitting, réparation ou dépannage informatique,...). Il est donc nécessaire de comprendre les modèles des plateformes pour caractériser l'activité exercée sur celles-ci.
- **La plateforme a un impact sur l'activité exercée**. Le rôle de la plateforme diffère selon son modèle d'affaires : certaines prélèvent une commission, d'autres non ; certaines fixent le prix des différentes prestations alors que d'autres n'interviennent pas à ce niveau ; le degré de standardisation des demandes et des activités et le contrôle *via* notes et avis est lui aussi variable.
- **Le *business model* de la plateforme transforme la population de celle-ci**. Les justifications et modèles des plateformes de *jobbing* sont multiples. Le profil des *jobbers* diffère selon que celles-ci mettent en avant la recherche de débouchés pour des entrepreneurs ou le développement du lien social à l'échelle du quartier.

Les trois derniers points feront l'objet d'une étude dans les prochains chapitres du rapport (en particulier dans le chapitre 4), à travers des observations effectuées sur les plateformes et des entretiens de leurs fondateurs. Dans cette partie, nous nous intéresserons dans un premier temps aux informations issues des plateformes elles-mêmes (section 1). Le recours à une méthode *d'ethnographie quantitative* permet de mettre à jour les mécanismes spécifiques de deux plateformes appréhendées comme des études de cas : *Jobbycat* (section 2) et *Birdyjob*¹⁸ (section 3). Si cette approche nous a permis d'obtenir des données statistiques de cadrage général, elle reste limitée par le faible nombre d'informations dont les plateformes disposent sur les *jobbers*.

SECTION 1. DES DONNÉES COMMUNIQUÉES PAR LES PLATEFORMES IMPARFAITES ET LACUNAIRES, NÉCESSITANT UNE APPROCHE PLUS APPROFONDIE

Si des estimations d'effectifs des personnes concernées par l'emploi par l'intermédiaire de plateformes numériques ont déjà été produites aux États-Unis (Harris et Kruger, 2015 ; JPMorgan Chase Institute, 2016)¹⁹, **la connaissance statistique des *jobbers* et de leurs activités en France reste à ce jour très limitée.** Les données des plateformes, qui constituent une source de données de première main, ne sont pas suffisantes. Les informations communiquées par les plateformes n'étant pas forcément fiables ni même vérifiables, nous avons choisi de créer nos propres bases de données. La première a été constituée à partir des données fournies par *Jobbycat*, la seconde à partir des données disponibles sur le site *Birdyjob*²⁰. Cette première partie nous donne une première idée de la population présente sur les plateformes.

Les données communiquées par les plateformes de *jobbing* elles-mêmes constituent une source privilégiée pour estimer les effectifs concernés. Dans l'hypothèse où il serait possible de faire un recensement exhaustif des plateformes de *jobbing* qui ont une activité en France, il suffirait alors d'additionner les données de chaque plateforme pour obtenir une

¹⁸ Comme précisé précédemment, les plateformes enquêtées ont été anonymisées.

¹⁹ Selon ces deux estimations – et avec des périmètres variables – environ 0,4 % des personnes en emploi (JPMorgan Chase Institute, 2016) ou des adultes (Harris et Kruger, 2015) travaillent par l'intermédiaire d'une plateforme numérique aux États-Unis.

²⁰ Nous aurions souhaité effectuer ce même travail pour les plateformes de petites annonces, mais les données ne sont pas assez standardisées et les profils souvent très incomplets ; nous avons donc abandonné ce projet.

estimation fine du nombre de *jobbers* français. Si nous retenons les plateformes de *jobbing* les plus populaires (à l'exclusion de *Allovoisin*, plateforme très centrée sur la location de matériel et qui compterait à elle seule 3,6 millions d'inscrit·es), nous pouvons évaluer à 1,55 million le nombre de *jobbers* inscrits sur une plateforme en France à la fin de l'année 2020. **Toutefois, cette démarche méthodologique est sujette aux doubles comptes car un travailleur ou une travailleuse peut être inscrite simultanément sur plusieurs plateformes.**

De fait, **les plateformes vont avoir tendance à mettre en avant les données qui les avantagent en fonction de leur stratégie de communication.** Dans la plupart des cas, elles mobilisent des chiffres qui les placent comme des *leaders* du marché ou tout du moins des plateformes intéressantes où trouver rapidement un service à effectuer (dans le cas du *jobber*) ou quelqu'un pour effectuer un service (pour un·e client·e). Dès lors, les informations ne peuvent être prises pour argent comptant et ce d'autant plus qu'elles mêlent différents types d'informations tels que le nombre de *jobbers*, le nombre de client·es, le nombre d'annonces de services et/ou de demandes. Ainsi, dans le courant de l'année 2020, *Needhelp* met en avant le fait d'avoir près de 560 000 membres (clients, clientes et *jobbers*) ; *Youpijob* comptabiliserait 520 000 *jobs* réalisés pour 14 000 *jobbers* actifs ; *Frizbiz* annonce plus de 200 000 *jobbers* aux profils vérifiés ; et plus de 220 000 annonces (offres et demandes confondues) seraient disponibles sur *Jemepropose*.

Par ailleurs, **une inscription sur une plateforme n'implique pas toujours une réelle activité.** Ce décalage entre les activités réelles et les effectifs communiqués par les plateformes est souligné par le travail réalisé par Clément Le Ludec et *al.* (2019) sur la population concernée par le micro-travail : les plateformes de micro-travail²¹ communiquent surtout autour des chiffres des personnes qui ont essayé leurs services, sans tenir compte de leur niveau d'activité, de sorte à améliorer leur stratégie de communication commerciale. Alors que les plateformes de micro-travail avancent le nombre de 11 millions de micro-travailleurs et micro-travailleuses au niveau mondial, les auteurs et autrices estiment que pour la France ce chiffre se situe autour **de 15 000 utilisatrices et utilisateurs très actifs qui se connectent au moins une fois par semaine, auxquels s'ajoutent 52 000 utilisateurs et utilisatrices régulières (qui se connectent au moins une fois par mois) et 266 000 utilisatrices et utilisateurs occasionnels se connectant moins d'une fois par mois.**

²¹ Pour une définition du micro-travail, voir le chapitre 1 page 20.

Les données des plateformes relatives aux *jobbers* et à leurs activités sont également lacunaires : les données sociodémographiques sont souvent limitées au sexe et à l'âge et il n'est pas toujours possible de connaître avec précision leur statut d'emploi et leurs éventuelles activités professionnelles hors *jobbing*.

Enfin, **accéder aux profils des *jobbers* sur les sites des plateformes est souvent un véritable défi**. Si la plateforme se rémunère pour la mise en relation, elle cherche avant tout à éviter que les client·es puissent contacter le *jobber* sans payer la commission. De plus, dans le cas des petites annonces, les profils sont rarement standardisés ce qui entraîne des difficultés pour saisir pleinement la composition de la plateforme. **Afin de récolter un maximum d'informations sur les *jobbers*, nous avons opté pour une solution alternative consistant à récupérer manuellement des données sur les sites internet des plateformes ou directement auprès de ces dernières**. Bien que ces données sociodémographiques soient souvent limitées au sexe et à l'âge et qu'il ne soit pas forcément possible de connaître avec précision leur statut d'emploi et leurs éventuelles activités professionnelles hors *jobbing*, elles nous ont permis d'avoir des premiers éléments de cadrage sur cette population, d'émettre nos premières hypothèses et par la suite de comparer ces quelques résultats aux autres données issues de notre enquête.

Encadré 2.1. Les estimations d'effectifs sur l'emploi de plateforme

S'il n'existe actuellement pas d'outil de mesure précis des effectifs de *jobbers*, quelques rares travaux ont cependant essayé d'évaluer le nombre de travailleuses et travailleurs qui exercent leur activité professionnelle par l'intermédiaire de plateformes numériques. Le chiffre de 200 000 travailleurs et travailleuses en plateforme en France (hors vente d'occasion et hébergement) – soit 0,7 % de la population active – a beaucoup circulé au milieu des années 2010. Ce chiffre est souvent attribué au rapport de l'Igas sur les plateformes collaboratives qui reprend lui-même une estimation proposée par David Ménascé dans son rapport *La France du Bon coin* publié en 2015 à partir de données communiquées par les plateformes. Ce dernier ne précise pas les détails de la construction de cette estimation. Sur la base de sa collaboration avec l'Acoss et l'Insee, le rapport de l'Igas présente des estimations détaillées d'effectifs pour chacune des principales plateformes d'emploi (voir l'annexe 3, page 244) et précise que, « sur la base de l'estimation du volume d'affaires des plateformes d'emploi en France [...] et de l'observation auprès des plateformes, le chiffre de 200 000 contributeurs réguliers paraît sous-estimé » (Amar et Viossat, 2016, p. 77).

Une approche par l'angle des revenus estime par sondage que 5,2 % de la population française tire plus de 50 % de son revenu de la consommation collaborative (Pipame, 2015, p. 36) : cela concernerait donc environ 1,5 million de Français·es. Mais « ce chiffre reste cependant très approximatif tant il agrège des sources de revenus hétérogènes. Le champ des activités retenues est en effet très vaste, du secteur des VTC à la revente ponctuelle d'actifs sur *LeBonCoin*, qui peuvent être des objets de faible valeur ou des biens immobiliers » (Montel, 2017, p. 17). En effet, si le périmètre de l'économie collaborative dépasse largement celui des plateformes d'emploi, l'écart entre ce chiffre et celui de 200 000 repris par l'Igas interroge cependant sur l'ampleur des fourchettes d'estimations qu'il est possible de produire en l'absence de source statistique fiable sur la question.

SECTION 2. FAIRE DE LA PLATEFORME UN ALLIÉ : PRÉSENTATION DE LA BASE *JOBBYCAT*

Les acteurs et les actrices du collaboratif sont donc particulièrement difficiles à repérer statistiquement et même à atteindre physiquement. **Cette section a pour objectif de présenter la population d'une plateforme à partir d'une base de données fournie par cette dernière.** Outre le fait de permettre une première description de la population, il s'agit de soutenir l'idée selon laquelle les plateformes peuvent être des alliées de la chercheuse. Bien que les informations fournies soient parcellaires, celles-ci forment un cas d'autant plus intéressant qu'il sera comparé à d'autres matériaux par la suite.

Méthodologie

Avant de revenir sur les quelques données statistiques que nous avons pu faire ressortir de la population de *Jobbycat*, nous souhaitons expliciter la méthodologie employée. Nous avons fait le choix de mobiliser des techniques statistiques pour notre cas ethnographique. **Ce raisonnement par cas (Passeron, 1991) permet de montrer les mécanismes propres à notre population – les personnes inscrites chez *Jobbycat* – mais ne se veut en rien représentative de tous les *jobbers*.** Ainsi, comme le souligne très justement Julien Gros dans son article plaidant pour la quantification en ethnographie et son usage rigoureux : « Un ethnographe qui réalise des traitements quantitatifs sur une population exhaustive construite comme un cas adopte l'étude de cas comme registre épistémologique et la quantification comme technique d'analyse » (Gros, 2017, p. 139). L'objectif est donc ici de proposer des

statistiques descriptives sur une population spécifique de *jobbers* : celle des *cats*. Les informations à notre disposition sont certes limitées mais elles sont fiables. En conséquence, et bien qu'elle ne soit pas représentative de l'ensemble des *jobbers*, l'étude de la population des personnes inscrites chez *Jobbycat* peut nous permettre de faire émerger des hypothèses.

Récupérer les bases de données n'est pas chose aisée. Pour espérer accéder à ce type d'information la chercheuse doit être suffisamment intégrée dans la plateforme et avoir bien explicité les tenants et aboutissants de sa recherche. Il faut également que la plateforme ait accès à des caractéristiques socio-démographiques sur « ses » *jobbers*, ce qui, dans le cas de plateforme de petites annonces, peut s'avérer difficile. Ainsi et malgré une très bonne insertion sur le terrain de *Yourfox*, la plateforme n'était pas en mesure de me communiquer davantage d'informations sur leur population, ne la connaissant pas elle-même.

Encore faut-il obtenir l'accord de la plateforme pour accéder à ces données. Si cela nécessite une anonymisation préalable pour des raisons évidentes de confidentialité et afin de ne pas faire de tort aux individus ayant confié leurs données à la plateforme, cette dernière peut être reticente à l'idée de laisser fuiter des informations marketing importantes, puisqu'un des enjeux majeurs de ces plateformes est de pouvoir répondre à tout type de demande et donc d'avoir l'offre de service la plus large et complète possible. Comme toute entreprise, elle pourrait ne pas souhaiter montrer une mauvaise image d'elle-même, à travers un nombre d'offres et d'offreuses bien plus faible que celui affiché ou un *turn-over* important par exemple. Comprendre pourquoi la plateforme nous laisse avoir accès à ces données ou au contraire nous en empêche est donc un premier élément à analyser.

La base de données traitée ci-dessous a été récupérée en mars 2019 auprès du pôle *marketing* de *Jobbycat*. Ces données m'ont été fournies rapidement dans la mesure où je leur faisais un retour régulier sur mon enquête et ne transmettais pas ces données à des concurrents. Cette plateforme est habituée à travailler avec des institutions et à communiquer sur ses chiffres. Ma demande a tout de suite été comprise et entendue, avançant le fait qu'il s'agissait pour moi d'un moyen de mieux comprendre la population relevant des plateformes. Dès lors, le fait de collaborer en me fournissant (en tant que chercheuse financée par la Dares et la Drees) des accès privilégiés s'inscrivait dans la suite d'un travail engagé en amont auprès des institutions

publiques avec lesquelles *Jobbycat* avait déjà développé des partenariats et desquelles elle touchait des financements.

De plus et contrairement à d'autres plateformes mettant en avant le fait d'avoir l'offre la plus importante possible, la stratégie de communication de *Jobbycat* au moment où je les rencontre en 2019 est plutôt de mettre en avant une population de *jobbers* à taille humaine où la plateforme peut être à l'écoute de chacun·e :

« Nous on affiche pas des centaines de milliers d'annonces, on a quelques *cats*, on les connaît tous, on peut vraiment leur proposer du travail. »

Direction de *Jobbycat*, 2019

Dès lors, la question de la taille et de son potentiel écart par rapport au nombre communiqué ne se posait pas ici. De la même manière, la question du nombre de prestations ou du chiffre d'affaires de l'entreprise n'était pas un élément « tabou » dans la mesure où *Jobbycat* bénéficie d'aides publiques en tant qu'entreprise solidaire et que la structure communique régulièrement sur ses résultats. Notons cependant que ces données datent de mars 2019 et que la population de *Jobbycat* a sans aucun doute beaucoup évolué à la suite de différents choix marketings et financiers se centrant davantage sur les activités les plus demandées, à savoir le ménage et le bricolage.

Nous avons ainsi pu avoir accès à plusieurs variables : le statut d'activité sur la plateforme, le sexe, la date de naissance, le quartier, la nationalité, le fait d'être bénéficiaire du RSA, d'être chômeur ou chômeuse de longue durée, de percevoir l'ACRE, le fait d'avoir un agrément SAP, le canal de candidature, le code postal de résidence, la date d'entrée, la date de sortie, l'activité principale, les sous-catégories de cette activité, le nombre de prestations, la note moyenne donnée par les client·es et le nombre de notes. **À partir de ces données nous avons produit différentes statistiques descriptives qui permettent de mieux cerner la population des *cats*.** Notre analyse s'appuie également sur des informations contenues dans un document marketing portant sur les transactions de la plateforme en 2019.

Enfin, rappelons les spécificités de la plateforme *Jobbycat* qui ont pu jouer sur la composition de la population et qui fait de ce cas un cas limite. Premièrement, c'est une plateforme uniquement parisienne, d'où le fait que la population soit plus circonscrite qu'une plateforme proposant des services sur l'ensemble du territoire métropolitain. Étant uniquement présente

en région parisienne, elle exclut *de facto* la population habitant trop loin de la capitale, ce qui affecte la structuration sociale de cette population. Deuxièmement, c'est une ancienne association qui devient la première entreprise d'insertion et qui accueille une proportion importante de personnes en réinsertion. La population de cette plateforme se trouve davantage dans des situations de chômage – de courte ou longue durée – et que l'on y retrouve plus de personnes bénéficiant de minimas sociaux. Troisièmement, *Jobbycat* impose le statut de micro-entrepreneur, ce qui peut ne pas convenir à des individus souhaitant travailler en tant que salarié·e payé·e en Cesu ou recherchant une activité non déclarée. Quatrièmement, elle ne couvre pas l'ensemble du champ du *jobbing*. Seuls six types d'activités sont proposées chez *Jobbycat* : travaux, bricolage, gros bras, ménage, informatique, petits coups main²². D'autres activités relevant du *jobbing* – le *coaching* ou la beauté, les cours particuliers ou le *baby-sitting* – ne constituent pas des catégories à part entière.

Principaux résultats

La population des *jobbers* inscrits sur *Jobbycat* regroupe 1 042 personnes : il s'agit donc d'une population de petite taille en comparaison aux données avancées par les autres plateformes. 507 sont des membres dits « actifs » : il s'agit d'individus actuellement en activité ou venant de s'inscrire sur la plateforme. Notons qu'en moyenne, sur un mois, seuls 60 % des *cats* « actifs » effectuent une prestation. On dénombre par ailleurs 426 membres « inactifs » et 89 membres « en vacances » qui sont partis de la plateforme après une inactivité prolongée ou qui souhaitent temporairement ne pas être inclus dans la communauté *Jobbycat*.

Sur les 1 042 *jobbers*, **800 ont déjà effectué au moins une prestation, soit 77 %**. Parmi les 242 n'ayant jamais exercé de prestation, 133 ne sont plus actifs sur celle-ci, ce qui peut être le signe soit d'une incompréhension dans le statut du travail ou d'un retour à l'emploi précoce. Les 109 *jobbers* restants sont *a priori* soit de nouveaux entrants sur la plateforme qui n'ont

²² La différence entre travaux et bricolage se situe au niveau des tâches proposées et du prix. Les bricoleurs vont poser des étagères, des tringles à rideaux, ou réparer un tiroir cassé, selon un tarif horaire ; les petits travaux comprennent des activités autour de la peinture, du carrelage, ou du papier peint et fonctionnent sur devis. Le ménage comprend également le repassage. La catégorie informatique est avant tout tournée vers l'installation et la réparation d'appareils informatiques mais aussi vers les cours d'informatique. Les petits coups de main correspondent à une catégorie de petites tâches plus marginales sur la plateforme comme arroser des plantes, donner à manger à un chat, faire de l'aide administrative, etc.

pas encore effectué leur première prestation, soit des individus dont le profil n'a pas été mis à jour mais qui ont quitté la plateforme. Afin de comprendre l'ensemble des profils intéressés par cette activité, nous avons fait le choix de retenir toute la population des inscrit·es, qu'ils ou elles soient ou non actives.

Un premier élément intéressant est l'**activité principale** exercée par les *jobbers*. Regroupant 39 % des inscrit·es, l'activité « ménage » est l'activité la plus largement représentée sur *Jobbycat* (voir la figure 2.1 ci-dessous). On retrouve ensuite les activités bricolage (21 %), petits coups de pouce (15 %), travaux (10 %) et gros bras (10 %). L'activité « informatique » ne rassemble quant à elle que 5 % des inscrit·es. Chacune de ces activités présente des spécificités : ainsi, la catégorie « travaux » est la catégorie dont le panier moyen est le plus élevé (350 euros en moyenne par prestation contre 57 euros en moyenne pour les autres activités). Cela s'explique par le fait qu'il s'agit de prestations de plus grande ampleur comme repeindre une pièce ou faire un meuble sur mesure : le prix est fixé sur devis et l'activité peut s'étendre sur plusieurs jours. La catégorie « ménages » présente quant à elle deux types d'activités : les demandes « récurrentes » et les demandes « ponctuelles » pour réaliser un grand rangement, trier une pièce, ou nettoyer un appartement après une fête. Enfin, la catégorie « bricolage » est la plus attractive : elle reçoit 76 demandes journalières en moyenne contre 25 pour les autres catégories.

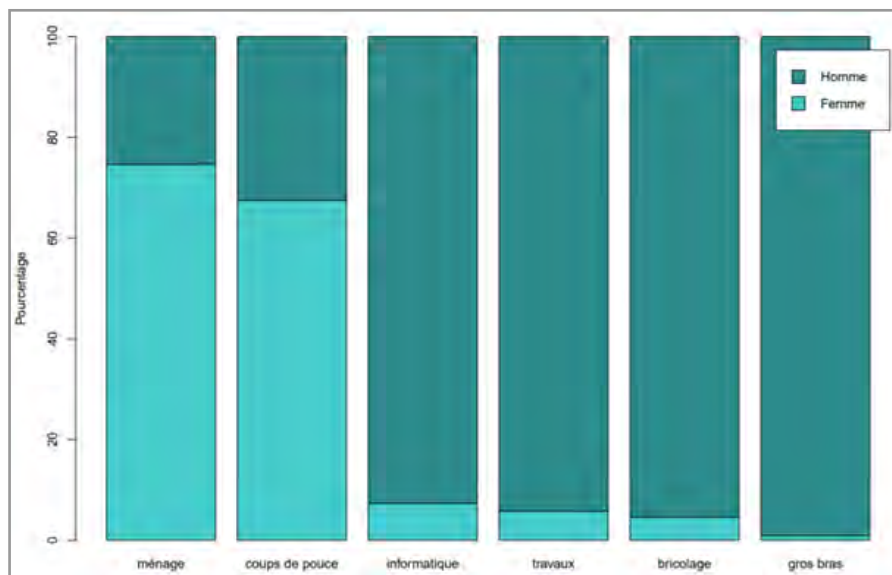
Figure 2.1. Répartition des *cats* par catégorie d'activité principale

	Effectif	Pourcentage
Ménage	406	39 %
Bricolage	223	21 %
Petits coups de pouce	160	15 %
Travaux	108	10 %
Gros bras	104	10 %
Informatique	41	4 %
Total	1 042	100 %

*Source : base de données fournie par Jobbycat. Champ : ensemble des inscrit·es.
Lecture : 39 % des inscrit·es le sont dans la catégorie ménage.*

Jobbycat rassemble **609 hommes (58 %)** et **433 femmes (42 %)**. Ainsi et contrairement à d'autres plateformes spécialisées dans un domaine en particulier²³, la plateforme présente un profil plutôt mixte, où les hommes sont légèrement majoritaires. Mais **la proportion d'hommes et de femmes varie fortement d'une catégorie à l'autre**. Comme le montre la figure 2.2 ci-dessous, les activités « travaux », « bricolage », « gros bras » et « informatique » présentent une part d'hommes supérieure à 90 %. Les activités « petits coups de pouce » et « ménages » sont à l'inverse composées d'une grande majorité de femmes et concentrent l'essentiel de l'effectif féminin des *cats*. On observe donc une **différenciation genrée des activités**. Alors que les hommes se tournent davantage vers les activités de construction-réparation (gros bras, travaux, bricolage) et l'informatique, les femmes, elles, se retrouvent majoritairement dans la catégorie des coups de main relevant plutôt du *care* et de la sociabilité, comme la garde d'animaux ou les visites de courtoisie et l'aide administrative, ainsi que dans les activités de ménage. Rien de tout cela n'est étonnant puisque le secteur du nettoyage est fortement féminisé, tandis que les secteurs relevant du bâtiment sont davantage masculins (Jounin, 2008).

Figure 2.2. Répartition genrée des *cats* selon l'activité principale



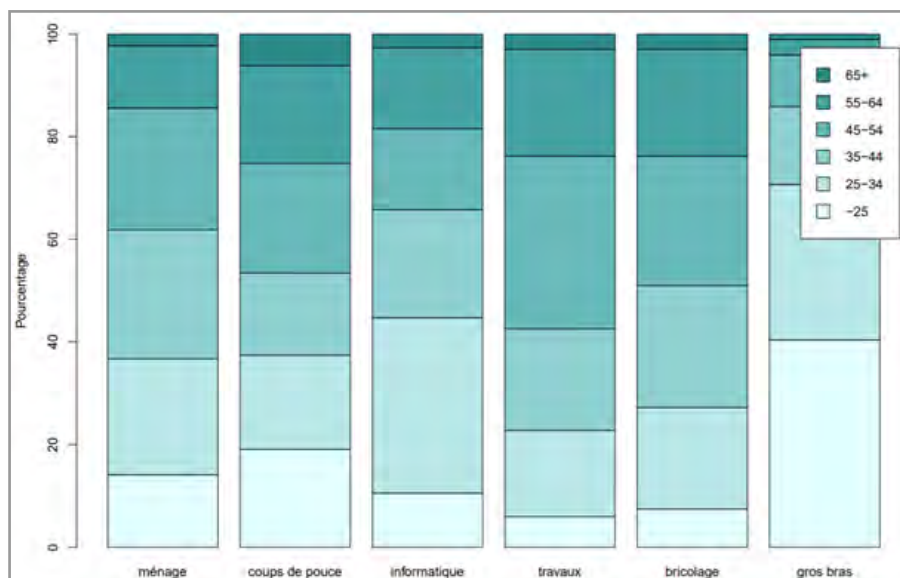
Source : base de données fournie par *Jobbycat*. Champ : ensemble des inscrit-es.
 Lecture : 98 % des inscrit-es dans la catégorie « travaux » sont des hommes.

²³ On peut à ce titre penser aux travaux d'Anne Jourdain (2018) sur les vendeurs et vendeuses *Etsy* qui sont à 88 % des femmes.

La répartition des *cats* selon leur âge d'entrée sur la plateforme est semblable à celle de la population active française. Leur âge moyen à leur entrée sur la plateforme est de 40 ans : le plus jeune a 18 ans, le plus âgé a 76 ans. **On constate de fortes variations de représentation de chaque classe d'âge au sein des diverses activités** (voir la figure 2.3 ci-dessous). L'activité « gros bras » présente une population très jeune avec 40 % de moins de 25 ans et moins de 15 % de 45 ans et plus. La population de l'activité « petits coups de pouce » est la plus polarisée en termes d'âge avec à la fois 19 % de moins de 25 ans et 25 % de 55 ans et plus. La catégorie « travaux » est quant à elle la plus âgée, avec un âge moyen de 46 ans et une proportion de 45-55 ans de 34 %.

Il n'est pas étonnant de voir des individus relativement jeunes dans la catégorie « gros bras » puisque c'est celle qui demande le plus de force physique (déplacer des meubles, aider aux déménagements, etc.). Nous verrons dans le chapitre 3 qu'il y a beaucoup de professionnel·les, notamment artisans, qui sont *cats* à titre d'activité complémentaire ou pour continuer à avoir une activité. Il est donc logique de retrouver une population plus âgée dans les catégories « travaux » et « bricolage » puisque, les non-salarié·es sont plus âgé·es que la moyenne des actifs et actives occupé·es (Evain et Amar, 2006).

Figure 2.3. Répartition des *cats* selon l'âge dans chaque catégorie d'activité



Source : base de données fournie par Jobbycat. Champ : ensemble des inscrit·es.
Lecture : 33 % des inscrit·es dans la catégorie « travaux » ont entre 45 et 54 ans.

Si une grande proportion des *cats* (72 %) est de nationalité française, **la part des personnes de nationalité étrangère est importante**, en particulier dans les activités liées au ménage, aux travaux et dans la catégorie « gros bras » (voir la figure 2.4 ci-dessous). Cet élément nous conduit à faire l’hypothèse selon laquelle les activités de plateforme comme *Jobbycat* pourraient être mobilisées par des individus ayant connu une migration et étant à la recherche d’une activité rémunératrice face aux difficultés de s’insérer sur le marché du travail. Parmi les nationalités étrangères les plus représentées on retrouve des pays d’Afrique du Nord (Algérie, Maroc, Tunisie) et d’Afrique subsaharienne (Sénégal, Cameroun, Mali, Côte d’Ivoire).

Figure 2.4. Nationalité des *cats* par catégorie d’activité.

	Étrangère	Française
Ménage	41 %	59 %
Travaux	32 %	68 %
Gros bras	27 %	73 %
Bricolage	17 %	83 %
Petits coups de pouce	12 %	88 %
Informatique	4 %	96 %
Total	18 %	72 %

*Source : base de données fournie par Jobbycat. Champ : ensemble des inscrit·es.
Lecture : 32 % des inscrit·es dans la catégorie « travaux » sont de nationalité étrangère.*

La grande majorité des *cats* habite dans Paris intra-muros (79 %). Les quartiers populaires du nord-est de Paris sont les plus représentés : le 18^e arrondissement (11 %), le 20^e (10 %) et le 19^e (8 %). À l’extérieur de Paris, les départements les plus représentés sont les Hauts-de-Seine (92) et la Seine-Saint-Denis (93) (8 % et 7 % respectivement).²⁴

Sur la plateforme, **29 % des *cats* touchent le revenu de solidarité active (RSA) et 33 % sont des demandeurs ou demandeuses d’emploi de longue durée (DELD)**. C’est au sein des activités « ménage », « travaux » et « bricolage » que les taux de bénéficiaires d’aides sociales sont les plus élevés (aux alentours de 30-35 % pour le RSA et 35-40 % pour les

²⁴ Pour information, les kiosques sont présents dans le 4^e, 6^e, 10^e, 14^e, 15^e, 17^e, 18^e, 19^e, 20^e et à Clichy.

DELD) alors qu'ils sont plus faibles pour les activités « petits coups de pouce », « gros bras » et « informatique ». La plateforme a créé un statut supplémentaire pour organiser son programme d'insertion : les « *cats* en grande difficulté ». Ces derniers bénéficient d'un accompagnement approfondi et personnalisé. La plateforme en recensait 21 en mars 2019. Les *cats* percevant le RSA effectuent en moyenne plus de prestations sur la plateforme que les autres *cats* (141 prestations en moyenne contre 109, soit 29 % de prestations supplémentaires). On peut imaginer que les allocataires du RSA exécutent plus de prestations dans le but de compléter le montant de cette aide, trop réduite pour permettre, seule, de vivre sans difficultés en Ile-de-France, tandis que les non-allocataires sont essentiellement des actifs et des actives occupés avec une base de revenu solide et plus importante en dehors de *Jobbycat* qui ont donc moins de temps pour réaliser ces prestations. L'autre hypothèse à formuler est que, pour les allocataires du RSA, *Jobbycat* est une activité principale qui témoigne d'une reprise d'activité les rendant éligibles à cette aide, tandis que les non-allocataires n'auraient recours à *Jobbycat* qu'à titre secondaire en complément de revenu. Il faudrait plus d'informations sur le nombre de personnes éligibles au RSA n'en ayant pas fait la demande, et des données sur la fréquence des prestations des *cats* déjà actifs ailleurs pour pouvoir préciser et vérifier ces hypothèses.

L'investissement des *cats* dans l'activité est très variable. En moyenne, ces derniers ont effectué 109 prestations. Toutefois 50 % d'entre eux ont effectué moins de 30 prestations. À l'inverse, certains *jobbers* parviendraient à effectuer un nombre de prestations important, voire potentiellement à en faire une activité principale. Ainsi, les 10 % des *cats* les plus actifs (104 personnes) ont effectué plus de 345 prestations et 5 profils dépassent même la barre des 1 000 prestations en mars 2019. Le nombre de prestations dépend aussi des catégories dans lesquels les personnes sont inscrites : le ménage est une activité régulière mais de courte durée et peu rémunératrice et génère donc beaucoup de prestations alors que les prestations de peinture sont plus longues et plus rémunératrices mais génèrent moins de prestations.

SECTION 3. FAIRE DES SITES UNE BASE DE DONNÉES : LE CAS DE *BIRDYJOB*

Cette section a pour objectif de présenter la population de la seconde plateforme qui a fait l'objet d'une analyse approfondie. **Les données récoltées sur internet ont alimenté une base de données créée par nos soins.** Cette analyse permet de mettre en perspective les données obtenues lors de l'analyse de *Jobbycat* et d'étudier un second cas ayant ses propres spécificités. Créée il y a plus de 8 ans, *Birdyjob* affiche 47 000 profils sur la plateforme en 2020. Son modèle d'affaire est celui d'une plateforme de *jobbing* organisé. Les client·es postent leur besoin en remplissant un formulaire et les *jobbers* y répondent en indiquant leur tarif. Les client·es peuvent ensuite choisir parmi les offres reçues. Pour faire ce choix, ces dernier·es peuvent aller voir le profil du *jobber* sur lequel est écrit une courte présentation et où sont répertoriés ses notes et avis.

Méthodologie

Dans un objectif de comparaison, nous avons souhaité obtenir d'autres bases de données auprès de différentes plateformes de *jobbing*. Nous avons cependant été rapidement confrontées aux difficultés d'accès aux données, soit par refus de la part des plateformes de nous les communiquer pour des questions de confidentialité soit parce qu'elles ne possédaient pas ces informations. Nous avons alors cherché à produire nous-mêmes une base de données à partir des informations disponibles sur les sites internet des plateformes de *jobbing*. Très vite, nous avons constaté qu'il est très compliqué de travailler à partir des sites de petites annonces qui supposent un traitement spécifique lié au manque d'homogénéité dans le référencement des annonces et des profils.

Nous nous sommes centrées sur des sites de *jobbing* où les fiches des individus étaient standardisées et accessibles. En effet, il n'est généralement pas possible d'accéder à l'ensemble des *jobbers* toutes catégories et lieux confondus. Deux plateformes nous semblaient intéressantes à sélectionner à partir de ces critères mais nous avons porté notre choix sur *Birdyjob* dans la mesure où leur site internet était celui qui comportait le plus d'informations. Les informations que nous avons collectées sur le site internet de la plateforme ont été extraites manuellement. Sur les 780 pages (composées de 10 profils) où les profils étaient triés par ordre décroissant de prestations nous en avons extrait deux par pages.

Afin de déterminer le profil d'un *jobber* « actif » nous avons fait le choix de centrer notre analyse sur les *jobbers* ayant déjà réalisé **au moins une prestation**. Sur les 7 820 personnes ayant réalisé une prestation en janvier 2020, nous avons établi un échantillon de 1 500 profils. Nous avons décidé de prendre les deux premiers profils de chaque page (regroupant chacune dix profils) afin d'avoir une variabilité dans le nombre de *jobs* pris et les notes obtenues, le classement étant lié à ces deux informations. Cet échantillon pris de manière uniforme sur l'ensemble de la population nous semble suffisant pour la décrire, notre volonté n'étant pas d'inférer cette description à la population des *jobbers* mais de faire de *Birdyjob* un autre cas.

Pour chaque profil nous avons récupéré les données suivantes : le sexe ; l'âge ; le nombre de *jobs* effectués ; le département de résidence ; le nombre de notes (Très bien, Bien, Moyen, Mauvais, Très mauvais) ; la présentation du *jobber* ; et, le cas échéant, les trois derniers avis. Cette base de données nous a permis de générer des statistiques descriptives sur cette population. Celles-ci pourront nous permettre d'élaborer de nouvelles hypothèses et de repérer les points communs et les différences avec *Jobbycat*.

Principaux résultats

Nous avons recensé 47 000 personnes inscrites sur le site *Birdyjob* en janvier 2020 mais seules 7 800 d'entre elles ont réalisé une prestation, soit 17 %. Ces chiffres confirment l'importance des écarts entre le nombre d'inscrit·es sur les plateformes de *jobbing* et les *jobbers* réellement actifs. Ainsi, même si l'attractivité de cette plateforme est grande et que beaucoup de personnes s'y inscrivent, peu d'entre elles ont dans la pratique l'opportunité d'effectuer une prestation.

Les **catégories d'activité** de *Birdyjob* recoupent largement celles de *Jobbycat*. On retrouve ainsi les catégories « informatique », « ménage », « déménagement », « bricolage ». Les catégories « conciergerie », « animaux » et « jardinage » ne sont pas regroupées ensemble comme chez *Jobbycat* mais constituent des catégories spécifiques. *Birdyjob* propose également une catégorie garde d'enfants qui était absente chez *Jobbycat*. Sur *Birdyjob* les *jobbers* ne sont pas recensés par catégorie et, une fois inscrits sur le site, ils peuvent décider de prendre des prestations dans n'importe quelle catégorie. Nous pouvons donc seulement compter le nombre de *jobbers* ayant effectué au moins une prestation dans une catégorie

donnée. Les catégories les plus représentées sont le bricolage (789), le déménagement (570), le ménage (432), le jardinage (400). Les autres catégories regroupent moins de 150 *jobbers*.

Comme chez *Jobbycat*, le volume d'activité de chaque *jobber* de *Birdyjob* est fortement variable. En effet, le nombre de *jobs* réalisés par les *jobbers* varie fortement selon les profils autour d'une moyenne de 1,1 prestation mensuelle.²⁵ Les 100 *jobbers* les plus actifs en réalisent cinq fois plus. Le nombre moyen de prestations varie selon les catégories d'activité : si un bricoleur a réalisé en moyenne 15 prestations sur la plateforme, un jardinier n'a réalisé que 6 *jobs*. Ces chiffres restent à relativiser puisqu'on ne dispose pas de données sur la durée moyenne d'une prestation en fonction de la catégorie. On peut néanmoins supposer que l'investissement d'un *jobber* sur la plateforme est lié à la catégorie dans laquelle il propose ses services.

Figure 2.5. Répartition des *birds* par catégorie d'activité

Catégorie	Effectifs	%	Nombre de prestations réalisés dans la catégorie	Volume d'activité (prestations réalisées/ <i>jobbers</i>)
Bricolage	789	53 %	11 974	15,2
Déménagement	570	38 %	6 684	11,7
Ménage	432	29 %	4 475	10,4
Jardinage	400	27 %	2 444	6,1
Conciergerie	138	9 %	410	3
Animaux	114	8 %	507	4,4
Informatique	77	5 %	384	5
Garde d'enfants	52	3 %	196	3,8

Source : échantillon de profils du site Birdyjob. Champ : ensemble de l'échantillon.

Note : le total dépasse 100 % car les *jobbers* peuvent être inscrit-es dans plusieurs catégories

Lecture : 789 *jobbers* ont effectué au moins une prestation en « bricolage » en janvier 2020, soit 53 % de l'échantillon.

Les trois quarts des *jobbers* de notre échantillon sont des hommes. Mais, comme chez *Jobbycat*, les catégories d'activités sont fortement genrées. Les catégories garde d'enfants,

²⁵ Cette estimation ne prend évidemment pas en compte les prestations qui « court-circuitent » la plateforme : un *jobber* passé par *Birdyjob* peut être recontacté ensuite directement par son ou sa client-e afin de faire l'économie de la commission de la plateforme (bien que cela soit proscrié par les règles d'utilisation).

ménage et animaux rassemblent une population majoritairement féminine (jusqu'à 80 % de femmes pour la garde d'enfants), alors que les catégories conciergerie, informatique, déménagement, jardinage et bricolage regroupent une population majoritairement masculine (avec par exemple 97 % d'hommes parmi les bricoleurs). Le volume d'activité dans une catégorie varie lui aussi en fonction du genre. Ainsi, dans la catégorie « féminine » du ménage, les deux tiers des *jobbers* ayant effectué au moins un *job* dans la catégorie ménage sont des femmes, mais cette proportion passe aux trois quarts si l'on regarde les *jobbers* qui ont effectué plus de dix prestations. Dans la catégorie « masculine » du bricolage les hommes ont effectué en moyenne 15 *jobs* de bricolage, les femmes n'en ont effectué que 9. Enfin, on remarque que les volumes d'activités les plus importants de la plateforme sont le fait des catégories « bricolage » et « déménagement », deux activités à nette dominante masculine, ce qui peut expliquer la forte proportion d'hommes chez *Birdyjob* au regard de celle constatée chez *Jobbycat*.

Figure 2.6. Répartition genrée des *birds* selon le volume d'activité

Catégorie	Part des femmes	Volume d'activité des hommes	Volume d'activité des femmes
Garde d'enfants	83 %	2,6	4,1
Ménage	65 %	7,8	11,7
Animaux	65 %	6,9	3,1
Conciergerie	39 %	2,4	3,9
Informatique	10 %	5,3	2,5
Déménagement	4 %	12,0	6,0
Jardinage	4 %	6,2	4
Bricolage	3 %	15,3	9,0

Source : échantillon de profils du site Birdyjob. Champ : ensemble de l'échantillon. Lecture : 65 % des *jobbers* ayant effectué au moins une prestation en ménage sont des femmes. Elles ont effectué en moyenne 11,7 prestations de ménage.

Les *jobbers* de l'échantillon *Birdyjob* sont en moyenne âgés de 38 ans avec un écart-type de 12 ans. **La population est plus jeune que celle de *Jobbycat*.** Ici encore, on retrouve des différences selon les catégories avec par exemple un âge moyen dans la catégorie « garde d'enfants » de 31 ans et de 41 ans dans la catégorie bricolage. En moyenne, les *jobbers* présents sur la plateforme sont inscrits depuis 2 ans et 1 mois.

Les *jobbers* inscrits sur la plateforme *Birdyjob* n’habitent pas uniquement en Ile-de-France (29,5 %). Cela montre bien que *Jobbycat* est un cas limite car les *jobbers* sont bien présents dans d’autres régions. Cette région reste surreprésentée sur la plateforme puisque celle-ci ne représente en 2020 que 19 % de la population en France métropolitaine. Les *jobbers* présents sur la plateforme sont concentrés autour des grandes métropoles. Huit départements, essentiellement ruraux, ne présentent aucun *jobber* inscrit sur les 1 500 profils recensés ce qui tend à valider l’hypothèse selon laquelle *le jobbing* est une activité principalement mobilisée par des urbain·es.

PARTIE 2. TENTATIVE DE QUANTIFICATION DU PHÉNOMÈNE À PARTIR DE L'ENQUÊTE EMPLOI EN CONTINU, ÉDITION 2019

Le jobbing est en France un phénomène mal connu d’un point de vue quantitatif : aucune source administrative ou statistique ne semble permettre à ce jour de repérer précisément les situations de *jobbing* (voir l’annexe 4 page 245). Des propositions pour améliorer le repérage des travailleuses et travailleurs des plateformes dans l’enquête Emploi – qui constitue la source statistique privilégiée des études portant sur l’emploi en France – sont formulées dans l’annexe 5 de ce rapport (voir page 260 et suivantes). Inspirée par le travail du Cnis autour du repérage des salarié·es des services à la personne dans l’enquête Emploi (Cnis, 2012)²⁶ et par la proposition de David Ménascé pour appréhender les travailleurs et travailleuses qui exercent leur activité par l’intermédiaire de plateformes numériques (Ménascé, 2015, p. 18)²⁷, **l’approche multicritères exposée ci-dessous a pour objectif de repérer les *jobbers* potentiels dans la dernière édition de l’enquête Emploi en continu** disponible à ce jour (2019). Cette approche tient compte, pour l’activité principale : du statut d’emploi, du secteur d’activité et de la profession. Après avoir énoncé les principaux principes qui ont guidé la construction de cette approche et présenté en détail la sélection des activités et des professions relevant potentiellement du *jobbing* (section 1), nous examinerons

²⁶ Le Cnis s’appuie lui-même sur une approche multicritères mise en œuvre par l’Insee dans une étude sur les salarié·es de particuliers-employeurs (Marbot, 2008).

²⁷ Pour appréhender la réalité statistique des travailleurs et travailleuses que David Ménascé qualifie de « personnes en micro-activité », celui-ci propose « de croiser deux catégories statistiques existantes et bien documentées » (Ménascé, 2015, p. 18) : le statut d’auto-entrepreneur et le secteur des Services à la Personne (SAP).

les principaux résultats issus de l'application de l'approche multicritères sur l'enquête Emploi 2019 en insistant sur les limites de cette approche (section 2). **Malgré nos attentes, cette approche n'est pas en mesure de fournir des estimations fiables d'effectifs de *jobbers* au niveau national. Elle peut toutefois être mobilisée dans le cadre d'une démarche exploratoire pour mieux saisir les caractéristiques de la population susceptible de relever du *jobbing*.**

SECTION 1. LES CRITÈRES DE SÉLECTION

Aucune question de l'enquête Emploi ne porte spécifiquement sur le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques, y compris dans le complément *ad hoc* de l'enquête Emploi en continu 2017 sur les formes d'emploi indépendant qui s'intéresse surtout à la relation de dépendance économique entre entreprises (voir l'encadré 2.2 page 69). L'approche multicritères retenue dans notre tentative de saisir les activités relevant du *jobbing* dans l'enquête Emploi 2019 tient donc compte, pour l'activité principale : du **statut d'emploi** (information complétée par une variable sur le travail au domicile de l'employeur pour les salarié·es de particuliers-employeurs), du **secteur d'activité** (code NAF 732) et de la **profession** (niveau 4 de la nomenclature des PCS).

Les statuts d'emploi

Comme nous l'avons vu précédemment, les *jobbers* peuvent adopter de multiples statuts d'emploi. Les micro-entrepreneurs et micro-entrepreneuses et les salarié·es de particuliers-employeurs apparaissent comme les deux populations les plus susceptibles de relever des situations de *jobbing* mais nous avons également souhaité ne pas exclure *a priori* de notre champ l'ensemble des personnes à leur compte sans salarié·e. En revanche, les salarié·es du secteur public et les personnes à leur compte avec des salarié·es ainsi que l'ensemble des salarié·es d'une entreprise « classique » dans le privé sont considéré·es comme hors de notre champ, bien que ces derniers puissent potentiellement relever du *jobbing*.

L'une des caractéristiques des activités relevant du *jobbing* est qu'elles s'effectuent quasi-exclusivement au domicile des client·es. Mais dans les enquêtes Emploi, la question sur le fait

d'exercer au domicile de l'employeur n'est posée qu'aux salarié·es de particulier-employeur. **L'enquête Emploi permet donc d'affiner le repérage des *jobbers* potentiels uniquement au sein des salarié·es de particuliers-employeurs** : pour cette population, le champ est restreint aux personnes qui travaillent au domicile leur employeur.

Les secteurs d'activité

Comment déterminer le périmètre des activités de *jobbing* ? Celles-ci relèvent principalement des services à la personne. Dans son rapport publié en 2012, le Cnis identifie trois secteurs d'activité couvrant largement ce secteur d'activité : il s'agit des activités des ménages employeurs de services domestiques (97.00Z), de l'aide à domicile (88.10A) et de l'accueil des jeunes enfants (88.91A). Toutefois, « ces trois secteurs ne recouvrent qu'imparfaitement les services à la personne car le champ qu'ils définissent est à la fois trop large et trop étroit. Par exemple, l'accueil des jeunes enfants comporte des activités qui ne s'effectuent pas uniquement à domicile (comme la garde d'enfants en crèche et en halte-garderie). À l'inverse, les activités des entreprises privées prestataires ne sont pas toutes repérées dans ces trois secteurs car elles sont classées dans les nomenclatures d'activité selon les activités qu'elles produisent. Ainsi, les activités de soutien scolaire seront classées dans l'enseignement (85.59B, 85.51Z, 85.52Z) et l'assistance informatique et internet à domicile dans les autres activités informatiques (62.09Z) » (Cnis, 2012, pp. 6-7). En conséquence, il apparaît préférable de s'appuyer sur une liste plus précise d'activités.

Cette liste a été élaborée sur la base de la répartition par catégories d'activité de l'échantillon de 1 500 *jobbers* actifs inscrits sur le site *Birdyjob* (voir la figure 2.5 page 62). **Les activités de *jobbing* sont ainsi regroupées autour de huit catégories : les animaux (soins et promenades), le bricolage (réparations et travaux), la conciergerie, le déménagement, la garde d'enfants, l'informatique, le jardinage et le ménage.** Cependant, comme on l'a déjà souligné, les nomenclatures d'activités ne permettent pas à ce jour de distinguer les activités selon qu'elles se déroulent ou non au domicile des client·es, à l'exception des cas où l'individu est employé par un particulier-employeur (l'information est alors consignée dans les enquêtes Emploi). Cette limite est particulièrement problématique pour repérer les activités susceptibles de relever du *jobbing* dans certains secteurs comme l'informatique.

Les professions

La liste de professions relevant potentiellement du *jobbing* a été établie à partir des propositions contenues dans le rapport du Cnis sur les services à la personne (Cnis, 2012) et à partir de tris à plat permettant de lister les professions détaillées les plus fréquentes au sein de chacun des secteurs d'activité préalablement retenus dans le champ du *jobbing*. Les professions sélectionnées sont présentées dans la figure 2.7 (voir page suivante). Certaines activités professionnelles relevant potentiellement du *jobbing* se révèle ne pas être aisément identifiables par le biais de la nomenclature détaillée des PCS. La difficulté du repérage des activités relevant des services à la personne dans l'enquête Emploi – et plus généralement dans la nomenclature des PCS de 2003 – a déjà été soulignée par Florence Jany-Catrice : « Si l'enquête Emploi a des vertus indéniables pour fournir des caractéristiques sur les actifs occupés, elle ne distingue que les deux grandes professions d'employé de maison et d'aide à domicile. Bien que couvrant l'essentiel quantitatif des services à la personne, ces deux professions ne saisissent pas certains "nouveaux métiers", ou tout au moins des activités peu visibilisées statistiquement (de type services de bien-être individuel ou de confort réalisés au domicile du particulier), soit que les activités soient anciennes mais nouvellement pratiquées dans le domicile des particuliers (assistance informatique, soutien scolaire), soit que les activités soient plus récentes (coaching sportif individualisé) » (Jany-Catrice, 2013, p. 30). La décision d'inclure ou non certaines professions dans ce champ du *jobbing* reconstitué à partir de l'enquête Emploi a fait l'objet d'arbitrages qui ne s'avèrent pas tout à fait satisfaisants. C'est en particulier le cas pour les professions liées aux réparations (incluses dans la catégorie « bricolage »), à l'informatique ou aux soins aux animaux : les codes PCS 4 rassemblent des professions dont une large partie pourrait ne pas relever du *jobbing*.

Au final, la population susceptible de relever du *jobbing* est délimitée, dans l'enquête Emploi en continu 2019, selon les critères cumulatifs suivants :

- il s'agit de salarié·es de particuliers-employeurs travaillant au domicile de leur employeur
- ou de personnes ayant un statut d'indépendant mais n'employant pas de salarié·e (qu'elles aient un statut de micro-entrepreneur ou non) ;
- et qui relèvent des codes NAF exposés dans le tableau 2.7 (page suivante) ;
- et qui relèvent des codes PCS 4 exposés dans le tableau 2.7.

Figure 2.7. Liste des activités, NAF et PCS détaillées pour saisir les situations potentielles de *jobbing*

Catégories d'activités	NAF 732	PCS 4
Animaux	96.09Z Autres services personnels n.c.a.	227d. Autres indépendant·es divers·es prestataires de services, de 0 à 9 sal.
Bricolage (travaux et réparations)	43.21A Travaux d'installation électrique dans tous locaux	211b. Artisans menuisiers du bâtiment, charpentiers en bois
	43.22A Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux	211d. Artisans plombiers, chauffagistes
	43.29A Travaux d'isolation	211e. Artisans électriciens du bâtiment
	43.29B Autres travaux d'installation n.c.a.	211f. Artisans de la peinture et des finitions du bâtiment
	43.31Z Travaux de plâtrerie	632a. Maçons qualifiés
	43.32A Travaux de menuiserie bois et PVC	632f. Plombiers et chauffagistes qualifiés
	43.32B Travaux de menuiserie métallique et serrurerie	632g. Peintres et ouvriers qualifiés de pose de revêtement sur supports verticaux
	43.33Z Travaux de revêtement des sols et des murs	633a. Electriciens qualifiés de type artisanal (y.c. bâtiment)
	43.34Z Travaux de peinture et vitrerie	681b. Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment
	43.39Z Autres travaux de finition	216c. Artisans réparateurs divers
	95.21Z Réparation de produits électroniques grand public	633b. Dépanneurs qualifiés en radiotélévision, électroménager, matériel électronique (salariés)
	95.22Z Réparation d'appareils électro. et d'équipements pour la maison et le jardin	685a. Ouvriers et ouvrières non qualifiés de type artisanal
	95.29Z Réparation d'autres biens personnels et domestiques	564a. Concierges, gardien·nes d'immeuble
Conciergerie	68.32A Administration d'immeubles et autres biens immobiliers	217b. Artisans déménageurs, de 0 à 9 sal.
	81.10Z Activités de soutien lié aux bâtiments	676b. Déménageurs (hors chauffeurs) non qualifiés
Déménagement	49.42Z Services de déménagement	563a. Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil
Garde d'enfants	88.91A Accueils de jeunes enfants	225a. Intermédiaires indépendant·es du commerce, de 0 à 9 sal.
Informatique	62.09Z Autres activités informatiques	227d. Autres indépendant·es divers·es prestataires de services, de 0 à 9 sal.
		478c. Technicien·nes d'installation, de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique
		479b. Expert·es salarié·es ou indépendant·es de niveau technicien divers
		122a. Entrepreneurs de travaux agricoles à façon, de 0 à 9 salarié·es
Jardinage	81.30Z Services d'aménagement paysager	631a. Jardiniers et jardinières
		563b. Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales
Ménage	81.21Z Nettoyage courant des bâtiments	563c. Employées de maison et personnels de ménage chez des particuliers

Source : tableau élaboré par les autrices.

Encadré 2.2. Le module complémentaire de l'enquête Emploi en continu 2017 sur les formes de travail indépendant

Dans son rapport sur « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale » paru en 2016, l'Igas fait mention d'un module *ad hoc* de l'enquête Emploi en continu 2017 « sur l'usage des plateformes ». Contrairement à ce que laisse sous-entendre ce rapport, le module complémentaire intégré à l'EEC 2017 porte sur les formes de travail indépendant en général et non sur l'emploi par l'intermédiaire de plateformes. Dans ce module, les enquêté·es décrivent la nature de leur relation avec différentes entités : client·es, entité amont (groupement, centrale d'achat ou coopérative, franchise, etc.) ou intermédiaire. Le module collecte donc des données sur les indépendant·es économiquement dépendant·es mais n'apporte aucune information sur le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques.

S'appuyant sur les données de ce module, l'Insee estime à 20 % la part d'indépendant·es économiquement dépendant·es en France en 2017 (Babet, 2019) : 4 % de cette population sont dépendants d'un intermédiaire, en particulier dans les secteurs du transport, de l'immobilier et de l'information-communication ; 7 % sont dépendants d'une relation amont (c'est surtout le cas dans l'agriculture et le commerce) ; les autres sont dépendants d'un client principal. L'étude précise que les indépendant·es économiquement dépendant·es s'adressent moins souvent à des particuliers.

Au total, ce sont environ 200 000 indépendant·es, soit 0,8 % de la population active occupée et 6,9 % des indépendant·es, qui ont recours à un intermédiaire pour entrer en contact avec leurs client·es (hors coopératives). Comme l'enquête ne permet pas d'isoler les plateformes numériques, **Damien Babet propose de comprendre « le chiffre de 200 000 indépendants [comme] un majorant du nombre d'indépendants dont l'emploi principal est lié à une plateforme numérique »** (Babet, 2018, p. 23). Précisons que la moitié de cette population regroupe des utilisateurs et utilisatrices qui ne déclarent pas d'autre mode d'accès à leurs client·es.

SECTION 2. UNE APPROCHE IMPARFAITE POUR QUANTIFIER LE *JOBGING*

L'approche multicritères mise en œuvre sur les données de l'enquête Emploi 2019 dans l'objectif de saisir la population susceptible de relever du *jobbing* s'avère imparfaite. Certaines catégories d'activités de *jobbing* comme celles qui relèvent du déménagement ou du jardinage sont *a priori* mal saisies dans les nomenclatures actuelles. Rappelons également qu'au-delà de la question de la définition du périmètre, la mobilisation de l'enquête Emploi présente deux types de limites majeures à une recherche portant sur le *jobbing*. Comme nous le détaillerons dans le chapitre suivant, l'enquête qualitative a permis de mettre en évidence le fait que la population de *jobbers* est divisée : pour une partie d'entre elle, l'activité par l'intermédiaire de la plateforme de *jobbing* correspond à une activité principale mais pour une autre elle relève plutôt d'une activité secondaire (par exemple pour des retraité·es ou des étudiant·es). Or l'approche statistique par le biais de l'enquête Emploi ne permet pas de saisir la seconde population parce que les activités professionnelles potentielles des personnes qui se déclarent comme non actives ne sont pas renseignées. Les *jobbers* sont susceptibles d'être pluriactifs (*i.e* avoir plusieurs employeurs et/ou plusieurs professions), ce qui invite à dépasser une approche centrée sur la profession principale et à regarder les données disponibles sur les professions supplémentaires. Mais les informations concernant les activités professionnelles supplémentaires de la population active occupée sont trop lacunaires dans l'enquête Emploi pour être exploitées dans cette optique

Des évaluations d'effectifs *a priori* surestimées

Rappel : l'enquête Emploi n'est pas la source la plus à même de produire des estimations fiables d'effectifs de jobbers. Les estimations sont donc présentées à des fins méthodologiques, et non dans un objectif de diffusion de résultats.

Selon une estimation produite en mettant en œuvre de l'approche multicritères détaillée ci-dessus sur les données de l'enquête Emploi en continu 2019, 3 065 enquêté·es représentant 444 000 Français et Françaises seraient susceptibles de relever du *jobbing* dans le cadre de leur profession principale. Cela représente 1,7 % de la population active occupée.

64 % sont des salarié·es de particuliers-employeurs travaillant au domicile de leur employeur : 285 200 personnes seraient concernées, soit 73 % de l'ensemble des salarié·es de particuliers-employeurs travaillant au domicile de leur employeur. **L'approche multicritères s'avère donc proposer à ce jour des mailles de filet *a priori* beaucoup trop larges pour saisir les *jobbers* salarié·es de particuliers-employeurs. Si la population était limitée aux salarié·es qui déclarent être employé·es par plus de deux employeurs comme nous invite à le faire David Ménascé²⁸, les effectifs seraient réduits à 30 000 salarié·es de particuliers-employeurs potentiellement concernés par le *jobbing*.**

19 % de la population susceptible de relever du *jobbing* sont des micro-entrepreneurs ou micro-entrepreneuses et 16 % d'autres indépendant·es sans salarié·e. **Au total, ce sont 158 000 indépendant·es isolé·es qui seraient potentiellement concerné·es par les activités de *jobbing*.** Ce chiffre est proche de l'estimation produite par Damien Babet pour l'année 2017 selon laquelle environ 200 000 indépendant·es auraient recours à un intermédiaire pour entrer en contact avec leurs clients (Babet, 2018). Mais n'oublions pas que l'estimation de Damien Babet doit être comprise comme « [...] un majorant du nombre d'indépendants dont l'emploi principal est lié à une plateforme numérique » (*ibid.*, p. 23). Or, ces indépendant·es ne relèvent pas tous et toutes du *jobbing* puisqu'on y trouve aussi des *freelances*, des opérateurs de services organisés comme *Uber* ou *Deliveroo*, des micro-travailleuses et micro-travailleurs et des personnes réalisant des ventes de biens sur des plateformes numériques. Au même titre que les estimations d'effectifs de *jobbers* salariés de particuliers-employeurs, celles qui portent sur les effectifs de *jobbers* exerçant sous un statut d'indépendant semblent donc également **largement surestimées**.

²⁸ David Ménascé propose d'appréhender la population en « micro-activité » en la restreignant, pour les salarié·es, aux personnes qui déclarent avoir trois employeurs ou plus (Ménascé, 2015, p. 22). L'enquête Emploi permet de repérer les salarié·es employé·es par plus de deux employeurs (variable AM1NB). Il est également possible de savoir si un·e salarié·e est employé·e par un unique employeur, par plusieurs employeurs dont un employeur principal ou par plusieurs employeurs sans employeur principal (variable NBTEMP).

Des activités mal appréhendées

L'analyse de la répartition des potentiels *jobbers* par type d'activité permet de mettre à jour des déséquilibres importants entre les résultats des estimations et la distribution des *jobbers* en activité de notre échantillon *Birdyjob* (voir la figure 2.8 page suivante). Certaines activités sont de toute évidence mal captées dans nos estimations ; c'est surtout le cas du déménagement (activité qui regroupe 22 % des *jobbers* de notre échantillon mais qui est presque absente dans notre population susceptible de relever du *jobbing*) et du jardinage (qui concerne 16 % des *jobbers* en activité mais qui ne regroupe que 2 % des *jobbers* potentiels). D'autres activités semblent au contraire couvrir un spectre trop large dans les enquêtes Emploi : la moitié de la population potentielle de *jobbers* relève des travaux ménagers alors que ces activités ne regroupent que 17 % des *jobbers* de notre échantillon. De même, 13 % de la population est constituée de personnes qui exercent dans le domaine de la garde d'enfants, alors que cette activité ne concerne que 2 % des *jobbers* en activité sur *Birdyjob*. Ces deux activités étant largement occupées par des femmes, leur surreprésentation au sein de la population susceptible de relever du *jobbing* peut expliquer l'important décalage observé en matière de répartition sexuée entre la population susceptible de relever du *jobbing* dans l'EEC 2019 et celles des *jobbers* actifs sur *Birdyjob*. De même, l'importance du poids des travaux ménagers, domaine au sein duquel les travailleurs et travailleuses sont plus âgées que la moyenne, a nécessairement des incidences sur la répartition par âge de la population susceptible de relever du *jobbing*. **Cette analyse de la répartition par type d'activité peut cependant être trompeuse puisque le poids de chaque activité est directement dépendant de celui des autres activités.** Il n'est par exemple pas possible de déterminer si les activités de jardinage sont véritablement trop peu représentées ou s'il s'agit d'un effet lié par exemple au fort poids des travaux ménagers qui contribuerait, relativement, à faire baisser le poids des autres activités.

Figure 2.8. Estimations d'effectifs de la population relevant potentiellement du *jobbing*, par type d'activité

	Effectifs non pondérés	Effectifs pondérés	% pondérés	% <i>jobbers</i> de l'échantillon <i>Birdyjob</i>	Ecart en points de %
Ménage	1 590	223 892	50 %	17 %	+ 33
Bricolage	966	144 573	33 %	31 %	+ 2
Garde d'enfants	385	57 140	13 %	2 %	+11
Jardinage	64	8 900	2 %	16 %	- 14
Animaux	38	5 090	1 %	4 %	- 3
Conciergerie	14	2 708	1 %	5 %	- 4
Déménagement	6	1 040	0 %	22 %	- 22
Informatique	2	291	0 %	3 %	- 3
Total	3 065	443 635	100 %	100 %	

*Sources : enquête Emploi en continu 2019 (Insee) et site internet Birdyjob [consulté en janvier 2020]. Lecture : 1 590 enquêté-es relevant potentiellement du *jobbing* ont une activité en lien avec le ménage, ils et elles représentent au niveau national 223 892 individus, soit 50 % des *jobbers* potentiels dans l'enquête Emploi en continu 2019 contre 17 % des *jobbers* de notre échantillon sur Birdyjob. L'écart en points de pourcentage s'élève à + 33 points.*

Des effectifs enquêtés réduits

Un dernier problème apparaît à la lecture du tableau ci-dessus : lorsqu'on s'intéresse à la répartition des *jobbers* par type d'activité, les effectifs bruts de l'enquête Emploi sont souvent bien inférieurs à ceux nécessaires pour autoriser une analyse statistique. **Si l'approche multicritères était retenue il nous faudrait cumuler plusieurs années d'enquêtes Emploi afin d'obtenir des effectifs plus importants ; or ce dispositif n'apparaît pas adapté à l'observation d'un phénomène émergent.**

Ce qu'il faut retenir :

- Le recours aux statistiques ethnographiques donne des premiers éléments sur la population présente sur ces plateformes.
 - **Les données communiquées par les plateformes sont peu fiables** : elles portent souvent sur les inscriptions et non sur les *jobbers* réellement actifs et sont sujettes aux doubles comptes. L'ampleur du phénomène reste en conséquence très imprécise.
 - Différentes approches de quantification permettent cependant de mieux caractériser la population concernée par le *jobbing* : **les statistiques ethnographiques livrent des informations sur les *jobbers* en activité propres à chaque plateforme mais présentent la limite de ne pas être généralisables.**
 - Sur *Birdyjob*, seules 17 % des personnes inscrites sur la plateforme ont effectué au moins une prestation. Sur *Jobbycat*, 75% des personnes inscrites ont réalisé au moins une prestation. Cet écart peut s'expliquer par les différences de fonctionnement et de modalités d'entrée sur les deux plateformes. **La population reste fortement polarisée en termes de volume d'activités sur les deux plateformes.**
 - La population inscrite chez *Jobbycat* présente un profil plutôt mixte. Les trois quarts des *jobbers* présents sur *Birdyjob* sont des hommes, ce qui peut s'expliquer par la prédominance des activités bricolage et déménagement.
 - On retrouve une **division genrée des activités** entre d'un côté les activités de bricolage, travaux, déménagement et informatique, quasi exclusivement masculines (plus de 90 % d'hommes), et de l'autre les activités de ménage et de petits services ou de garde d'enfants, plus largement féminines (plus de 65 % de femmes). Les hommes effectuent en moyenne plus de prestations que les femmes dans les activités où ils sont nettement majoritaires, et inversement.
 - Comme attendu, on retrouve **chez *Jobbycat* un grand nombre de demandeurs et de demandeuses d'emploi de longue durée et de**

bénéficiaires du RSA. Nous n'avons pas obtenu ce type d'informations pour *Birdyjob*.

- Alors qu'on aurait pu s'attendre à voir des individus jeunes confrontés à des difficultés pour s'insérer sur le marché du travail ou au contraire des personnes âgées cherchant à occuper leur temps libre, on constate que **la majorité des cats et des jobbers actifs de Birdyjob est âgée de 25 à 54 ans** (plus de 65 % dans les deux plateformes), ce qui correspond à une période de la vie marquée par la prédominance de l'emploi stable. Certaines activités comme le déménagement sont proposées par une population jeune alors que d'autres comme les travaux sont plutôt caractéristiques de personnes plus âgées.
- Forme d'emploi à la marge de l'emploi « classique », le *jobbing* constitue un angle mort de l'appareil statistique français. **Il est à ce jour impossible de quantifier finement le phénomène du *jobbing* en France à partir de données issues de la statistique publique.**
- L'absence de question sur le recours à une plateforme numérique de mise en relation dans les enquêtes Emploi pour les personnes qui ne sont ni à leur compte, ni gérant·e de société ni chef·fe d'entreprise salarié·e est problématique lorsqu'on s'intéresse au phénomène du *jobbing*. **L'approche multicritères mise en œuvre sur les données de l'enquête Emploi en continu 2019 pouvait apparaître comme un moyen détourné de saisir la population susceptible de relever du *jobbing*. Elle ne semble cependant pas concluante pour de nombreuses raisons :**
 - Seules les personnes en emploi au sens du BIT font l'objet d'une interrogation poussée dans l'enquête Emploi en continu, ce qui écarte de fait les *jobbers* à la retraite, étudiant·es, chômeurs et chômeuses ou autres « inactifs et inactives ».
 - Lorsque les *jobbers* sont en emploi au sens du BIT, leurs activités très ponctuelles sont mal renseignées.
 - Comme toute enquête, l'enquête Emploi en continu interroge un échantillon de la population : or le *jobbing* s'avère constituer un phénomène peut-être encore trop marginal pour être convenablement représenté dans une enquête par sondage, y compris lorsque la taille de l'échantillon est importante comme c'est le cas pour l'enquête Emploi en continu.

- De façon plus transversale, nous avons souligné le fait que les nomenclatures d'activités et de professions ne sont à ce jour pas en mesure de saisir certaines activités relevant du champ du *jobbing* (c'est en particulier le cas des activités exercées au domicile des client·es hors des situations de particuliers-employeurs). La nouvelle version de la nomenclature PCS (voir l'annexe 6 page 263) cherche à prendre en compte les évolutions liées au développement de certains métiers, notamment pour les personnels de services aux particuliers : les assistantes maternelles agréées sont maintenant distinguées des autres personnes qui gardent des enfants. Ce changement pourrait permettre de mieux repérer les activités de garde d'enfant qui relèveraient du *jobbing*. La question des effets du changement de la nomenclature des PCS sur l'approche multicritères reste à être explorée à partir des données de l'enquête Emploi en continu 2020 qui ont bénéficié d'un double codage des PCS (PCS 2003 et PCS 2020).

CHAPITRE 3.
LES *JOBBERS*,
UNE POPULATION HÉTÉROGÈNE

Pour David Ménascé (2015), l'essor rapide des plateformes et la création régulière de nouvelles *startup* apparaît comme « un baromètre révélateur de l'état du marché du travail » (Ménascé, 2015, p. 10). Le *jobbing* serait ainsi le « miroir de la crise de l'emploi peu qualifié en France » (*ibid*, p. 10) poussant les individus à se tourner vers le micro-entrepreneuriat dans un contexte de chômage massif. La question des parcours des *jobbers* avant leur entrée dans la plateforme est alors centrale afin de comprendre les raisons qui mènent ces individus, dans leur diversité, à pratiquer l'activité. **Qu'est ce qui pousse un individu à entrer sur une plateforme de *jobbing*, à quel moment de sa trajectoire cela intervient-il et quelles sont ses attentes ?**

Durant nos entretiens, nous avons observé plusieurs cas de figure qui poussent les futurs *jobbers* à pratiquer cette activité : chômage, reconversion, difficulté à maintenir une activité indépendante à flot, *burnout*, etc. Autant de situations qui donnent à voir des rapports différenciés au monde du travail et aux plateformes de *jobbing*. **Ce chapitre a pour objectif de dépeindre la population enquêtée et de donner à voir la pluralité des profils des *jobbers* en partant de leur situation à l'entrée dans la plateforme.** Après avoir présenté notre campagne d'entretiens, nous reviendrons sur les éléments retenus pour proposer **quatre profils** de *jobbers* repérés au cours de l'enquête ethnographique. Nous verrons que la population des *jobbers* n'est ni homogène, ni polarisée entre des « *self made men* » et des « *working poors* ».

PARTIE 1. LES ENTRETIENS ETHNOGRAPHIQUES

Nous avons effectué une campagne d'entretiens biographiques avec des *jobbers* aux caractéristiques sociales variées. Ces derniers portent sur différentes thématiques : leurs statuts d'activité, leurs conditions de travail, leurs stratégies économiques, l'aménagement des temps et espaces de travail, l'aménagement travail/hors-travail ou encore leur rapport au travail et à l'emploi. Si notre échantillon est trop petit pour être représentatif, **ces entretiens nous ont permis d'obtenir des informations difficilement accessibles par une approche quantitative des données des plateformes.** Ils constituent aussi un moyen d'obtenir des informations supplémentaires sur la population des *jobbers* : ils nous permettent de mieux

cerner cette population, notamment en matière de trajectoire scolaire, professionnelle et personnelle.

L'essentiel des entretiens a été effectué avec des *jobbers* inscrits sur la plateforme *Jobbycat* et que nous appelons des *cats*. Cela s'explique par les conditions d'accès aux *jobbers* fixées par la plateforme *Jobbycat*, plus souples que celles autorisées par les autres plateformes. Les *jobbers* des autres plateformes ont été contactés directement par le biais des sites internet des plateformes. Un tableau présentant les principales caractéristiques des enquêtés est disponible en annexe 7 pages 264 et suivantes.

SECTION 1. LA CAMPAGNE D'ENTRETIENS

Au cours de cette enquête nous avons effectué 43 entretiens avec des *jobbers* de différentes plateformes. Ces situations ne représentent pas un échantillon statistiquement représentatif mais permettent de saisir des logiques communes au-delà des expériences biographiques spécifiques (Delcroix, 2009). Au cours de ces entretiens nous sommes revenues sur différents éléments des trajectoires scolaire, professionnelle et personnelle des *jobbers* enquêtés. Nous nous sommes également intéressées à leur rapport à la plateforme depuis leur motivation d'entrée jusqu'aux raisons du maintien dans celle-ci en passant par leurs pratiques en tant que *jobbers*. **Nous avons ainsi cherché à restituer le parcours des *jobbers* et la manière dont cette activité de plateforme s'intègre à leur vie** et ce, en accordant une importance centrale à la manière dont les individus racontent cette expérience et, par là même, se racontent.

Nos entretiens (36 sur 43) ont majoritairement été effectués avec des *cats* (*jobbers* de *Jobbycat*). Ces derniers ont majoritairement été rencontrés pendant la phase ethnographique, au cours de la convention annuelle rassemblant tous les membres de *Jobbycat*. Il s'agit donc de *jobbers* suffisamment actifs et impliqués pour participer à cette journée. Les autres *cats* enquêtés ont été présentés par des cercles d'interconnaissances. Ces derniers se connaissaient soit parce qu'ils participaient à des prestations communes (c'est le cas des déménageurs) ; soit

parce qu'ils se sont rencontrés lors d'un événement proposé par la plateforme notamment les apéros de quartier, convention, ou formation.

En parallèle, **nous avons cherché à étendre notre campagne à des *jobbers* présents sur les autres plateformes étudiées, mais cette tâche s'est avérée complexe** dans la mesure où, contrairement à *Jobbycat*, il n'y a pas de lieu de rencontre consacré en présentiel. Les plateformes de petites annonces comme *LeBonCoin* affichent les adresses mail et des numéros de téléphones des personnes qui déposent une annonce. De nombreuses tentatives ont été mises en place pour trouver des *jobbers* qui proposent leurs services par ce biais : nous nous sommes parfois présentées comme des étudiantes s'intéressant aux petites annonces sur internet ; nous avons également essayé des présentations plus formelles mettant en avant notre rôle de chercheuse mandatée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion pour travailler sur l'ubérisation. Plus de 500 mails ont été envoyés en réponse à des annonces. Une vingtaine de personnes a répondu pour décliner. Une dizaine a répondu positivement dans un premier temps avant de nous demander le montant de leur rémunération. Finalement, seuls quatre *jobbers* passant par des sites de petites annonces ont accepté de répondre sans être rémunérés. **Ce faible taux d'acceptation montre un premier rapport à cette activité où chaque relation sociale doit donner lieu à une rémunération dès lors qu'elle passe par une plateforme et qu'elle est formulée sous les traits d'une mission. Cette marchandisation n'est pas sans poser problème aux chercheurs et chercheuses qui souhaitent effectuer une campagne d'entretiens auprès de cette population.**

L'accès aux *jobbers* inscrits sur les plateformes de *jobbing* formalisé est encore plus ardu : la plateforme bloque l'accès à tous les numéros de téléphone et toutes les adresses mail avant qu'une prestation ne soit acceptée et payée. Nous avons proposé de réaliser un entretien sous la forme d'une demande de besoin mais cette tentative a été modérée par la plateforme, ne permettant pas aux *jobbers* de se positionner. Il a donc fallu faire directement appel aux *jobbers* pour effectuer une prestation (comme réparer une machine à laver ou transporter des meubles). Quatre *jobbers* ont été rencontrés de cette manière.

Le contexte lié à la crise sanitaire de la Covid-19 a considérablement perturbé la campagne d'entretiens. La moitié d'entre eux a dû être effectuée par téléphone, ce qui entraîne une baisse significative de leur qualité. Nous n'avons pas pu rencontrer nos enquêtées en face à

face, voir leur gestuelle, leur manière de s'habiller ou de se mouvoir. Nous n'avons pu qu'entrevoir les moments de gêne, de malaise ou d'excitation à travers l'intonation de leur voix. Dans le même temps, il nous a semblé que les entretiens téléphoniques étaient d'autant plus faciles à effectuer et étaient moins caractérisés par la « gêne » du début d'entretien. En étant au téléphone, en ne se montrant pas, il nous a semblé que les enquêté·es répondaient plus facilement aux questions habituellement taboues autour de l'argent, du travail dissimulé ou d'autres événements sensibles de leur parcours de vie.

Les entretiens en face à face ont été réalisés fin 2019 dans un contexte marqué par des grèves importantes dans le secteur des transports publics. Dans la plupart des cas, nous avons rencontré nos enquêté·es dans un café, entre deux prestations. Le fait de ne pas avoir pu les rencontrer à leur domicile nous a interdit d'observer leur lieu de vie et d'analyser des éléments du décor pour mieux comprendre leur position sociale ou leur parcours de vie. Notre rendez-vous était, à la manière d'un autre *job*, intégré à leur agenda et leur durée était estimée en amont. Les rendez-vous étaient soit programmés longtemps en avance afin que le *jobber* bloque un créneau à cet effet, soit décidés à la hâte lorsqu'un créneau se libérait. La plupart des entretiens ont d'ailleurs été repoussés à plusieurs reprises car une prestation intéressante leur était proposée quelques heures avant, les forçant à faire évoluer leur calendrier comme le mien. Je me suis rapidement trouvée confrontée à un agenda fractionné par entretiens à la manière de tâches de *jobbers*, à être annulés ou déplacés au dernier moment, laissant présager le travail organisationnel qui se cache derrière ses petites tâches de quelques heures en moyenne. **Organiser son agenda, gérer les désistements, se rendre disponible pour des prestations passées à la dernière minute, autant de compétences organisationnelles nécessaires pour maximiser ses prestations, son temps et son salaire.**

SECTION 2. CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DES *JOBBERS* DE LA CAMPAGNE D'ENTRETIENS

La plupart des sites de *jobbing* insistent sur la variabilité de profils disponibles mettant en avant la richesse de l'offre proposée tant pour attirer les consommateurs et consommatrices que les potentiels *jobbers*.

« Étudiants, retraités, entrepreneurs, employés ou sans emploi, les jobbeurs de Youpjob / Yoojo ont des profils très variés et font preuve de compétences et d'expériences diverses. Ainsi, certains jobbeurs sont – ou ont été – plombiers, électriciens, menuisiers ou encore informaticiens, certains sont des autodidactes passionnés, d'autres encore des professionnels qui ont déjà créé leur micro-entreprise. »

Site Youpjob

« À la recherche d'un petit boulot rapidement accessible pour arrondir vos fins de mois, d'un job étudiant ou saisonnier, le jobbing est pour vous. Vous êtes plutôt salarié en poste ou indépendant, à la recherche d'un revenu complémentaire et de cumuls d'activités, vous êtes au bon endroit ! »

Site Jobijoba

Si les statistiques ethnographiques que nous avons réalisées nous ont permis de saisir la diversité des profils en termes de genre ou d'âge (voir la première partie du chapitre précédent), elles n'ont pas permis d'en saisir la composition en matière de statut d'emploi ou encore de niveau de diplôme. **Un des enjeux de cette campagne d'entretiens était donc d'observer cette diversité mise en avant par les plateformes en rencontrant directement les *jobbers*.**

Cette hétérogénéité dans notre population donne lieu à des situations d'entretien variées. Nous avons rencontré des individus d'âges divers, travaillant ou non à côté et étant engagés dans une ou plusieurs activités. Les professions qu'ils ou elles ont exercées précédemment sont diverses : psychologue du travail, artisan, salarié dans un hôtel, responsable dans une grande enseigne de prêt à porter, journaliste... Certains *jobbers* étaient déjà à leur compte, d'autres ont eu des parcours professionnels compliqués ou sortent tout juste du système scolaire.

Nous nous sommes entretenues avec **11 femmes et 32 hommes**. Comme nous l'avons déjà souligné, les tâches de *jobbing* sont marquées par une division genrée. Ainsi, parmi les 11 *jobbers* rencontrés pour un entretien et proposant des services de ménage/repassage, 9 sont des femmes ; à l'inverse, tous les déménageurs (5) et les bricoleurs (13) sont des hommes. Les femmes effectuent souvent en parallèle des services de garde d'enfants, d'arrosage de plantes de manière occasionnelle.

Les enquêtées sont en moyenne âgées de 45 ans au moment de l'entretien et sont inscrites sur la plateforme depuis 2 ans en moyenne. Le plus jeune a 23 ans et le plus âgé a 67 ans, de

telle sorte que nous avons des individus allant d'étudiants dans le supérieur à jeune retraité. La quasi-totalité des *jobbers* de la campagne d'entretiens habitent en région parisienne.

Nous avons réalisé des entretiens avec un grand nombre de *jobbers* pas ou peu diplômés (CAP, BEP) mais aussi avec 8 personnes titulaires d'un master ou équivalent. Ainsi, **nous avons rencontré une proportion plus importante de diplômé·es du supérieur que celle constatée en moyenne** sur l'ensemble des 25 à 64 ans, et à l'inverse moins de diplômé·es du baccalauréat. Bien sûr, ces comparaisons sont à relativiser étant donné le faible nombre de personnes rencontrées.

Figure 3.1. Niveau de diplôme des individus de la campagne d'entretiens

Niveau de diplôme	Enquêté·es	Ensemble des 25 à 64 ans
Sans diplôme	9 (21%)	18 %
CAP/BEP	11 (26%)	21 %
Baccalauréat	3 (7%)	18 %
DUG, BTS, DUT, DEUST	6 (14 %)	15 %
Licence, Licence professionnelle, maîtrise	6 (14 %)	25 %
Master ou équivalent	8 (19 %)	
Total	43 (100 %)	

Source : campagne d'entretiens ; Insee pour les données nationales. Champs : ensemble des individus de la campagne d'entretiens ; population française hors Mayotte âgée de 25 à 64 ans et résidant en logement ordinaire. Note : du fait des arrondis, les totaux peuvent ne pas être égaux à 100 %. Lecture : 9 enquêté·es sur 43 n'ont pas de diplôme (21 %).

Parmi nos enquêtés, **14 étaient actifs ou actives occupés au moment d'entrer sur la plateforme, 10 étaient actifs ou actives inoccupés et 19 étaient « inactifs » ou « inactives »**. Toutes les catégories socioprofessionnelles sont représentées (voir la figure 3.2 page suivante), à l'exception de la catégorie « agriculteur exploitant » – ce qui peut s'expliquer par le caractère parisiano-centré de l'enquête. 11 de nos enquêtés appartiennent au groupe des artisans, commerçants et chefs d'entreprises de moins de 10 salarié·es : ce groupe est donc surreprésenté par rapport à son poids dans la population active²⁹, ce qui n'est pas étonnant de retrouver au vu des tâches proposées sur la plateforme. Les professions

²⁹ 3,5 % selon l'Insee : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381478>

intermédiaires, qui regroupent de nombreux emplois stables de la fonction publique, sont à l'inverse sous-représentées parmi les *jobbers* enquêtés. Toutefois, et bien que le *jobbing* consiste majoritairement en des tâches peu qualifiées, nous avons mené des entretiens avec un nombre relativement important de cadres (6). Nous avons par ailleurs rencontré un seul retraité et un nombre restreint d'étudiant·es (4), alors que ces catégories de personnes peuvent paraître *a priori* plus concernées par le *jobbing*.

Figure 3.2. Dernière profession exercée³⁰ des individus de la campagne d'entretiens.

PCS	Effectifs	Professions
Agriculteurs exploitants	0	-
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	11	Réparateur Informatique (2) ; Menuisier (3) ; Artisan d'art ; Caviste ; Chef d'entreprise BTP ; <i>Freelance</i> dans le prêt-à-porter ; Chef d'entreprise de conseil ; Conseil en entrepreneuriat
Cadres et professions intellectuelles sup.	6	Directeur d'agence d'assurances ; DRH ; Chasseur de tête ; Régisseur général ; Administrateur de théâtre ; Journaliste
Professions intermédiaires	3	Directeur adjoint d'association ; Adjoint chef de magasin ; Assistant de gestion du personnel
Employé·es	10	Agent d'entretien ; Agent d'accueil ; Réceptionniste hôtelier ; Vendeur vidéo club ; Vendeur en bricolage ; Vendeur de prêt-à-porter (2) ; Assistant médical (2) ; Assistante maternelle
Ouvriers	6	Ouvrier d'usine ; Mécanicien automobile ; Plombier ; Déménageur ; Manutentionnaire ; Jardinier municipal
Retraités	1	Ancien cadre
Autres personnes sans activité professionnelle	6	Chômeur n'ayant jamais travaillé (2) ; Étudiant (4)

*Source : campagne d'entretiens. Champ : ensemble des individus de la campagne d'entretiens.
Lecture : 10 individus de la campagne d'entretiens sont - ou ont été en dernière profession (hors retraité) - employés au moment de leur entrée sur la plateforme.*

³⁰ Un chômeur ou une chômeuse ayant déjà travaillé est classée selon sa dernière profession exercée. Dans le cas échéant, il ou elle est considérée sans activité professionnelle.

PARTIE 2. ÉLÉMENTS RETENUS POUR IDENTIFIER LES PROFILS-TYPES DE *JOBBERS*

Revenons avant toute chose sur la manière dont il est possible de rassembler les *jobbers* enquêtés. Comme dans beaucoup d'ethnographies, nous nous sommes rapidement confrontées à une avalanche de matériaux et une question : comment les regrouper ? Les entretiens effectués et retranscrits sous la forme de récits de vie nous paraissaient dans un premier temps tous différents. Derrière un problème pratique – regrouper des individus – se cache pourtant un questionnement plus fondamental sur la manière dont les catégories savantes peuvent être créées. À la manière d'un·e statisticien·ne qui chercherait quelle variable principale prendre en compte, il s'agit de trier des individus et ainsi faire un choix : les catégoriser dans un groupe ou dans un autre. Or plusieurs paramètres peuvent ici être pris en compte : le genre, l'âge, l'activité principale, le statut d'emploi, les statuts liés au système de protection sociale, la motivation de départ, le rapport à la plateforme. En réalité, **l'exercice de typologie était d'autant plus compliqué qu'il ne s'agissait pas de reprendre des catégories d'emploi prédéfinies, mais bien de saisir la manière dont la personne exerçant une activité dans une plateforme d'emploi se catégorise elle-même.** D'un point de vue pratique, nous avons dû réexaminer et reconcevoir nos réflexes d'enquêtrices au travail. La question était donc : quels éléments doivent être retenus pour rendre compte de la diversité des parcours tout en synthétisant l'information ? **Deux angles d'analyses ont été retenus au vu de nos entretiens afin de proposer une typologie de notre population.**

Un premier axe oppose les personnes les *jobbers* en emploi aux *jobbers* sans emploi au moment de leur entrée sur la plateforme. Il permet de différencier deux manières d'envisager cette activité :

- le *jobbing* comme activité complémentaire à un emploi
- le *jobbing* comme activité donnant un statut

Le second axe oppose les personnes pour lesquelles le recours au *jobbing* s'explique avant tout par une motivation économique à celles qui mettent plutôt en avant d'autres motivations, que ces dernières soient professionnelles, sociales au sens large ou personnelles. Ce second axe permet de différencier deux types de motivations au *jobbing* :

- le *jobbing* comme activité lucrative

- le *jobbing* comme porteur de sens

Il nous a semblé pertinent de considérer tous les *jobbers* à un même moment de leur trajectoire : le moment d'entrée dans la plateforme. En effet, la situation d'emploi des *jobbers*, leurs motivations ou leur rapport à l'activité peuvent être amenés à évoluer – certains continuent à pratiquer le *jobbing* même après avoir retrouvé un emploi au sens classique du terme, d'autres ne perçoivent plus d'indemnités chômage et peuvent passer d'une utilisation de la plateforme comme quête de sens à une quête de revenus, etc.

SECTION 1. PREMIER AXE : ÊTRE AVEC OU SANS EMPLOI

Parmi la variété des paramètres pouvant être pris en compte, nous avons d'abord retenu le critère du **statut sur le marché du travail compris ici comme le fait d'être en emploi ou sans emploi**. Ce critère nous semble essentiel dans la mesure où il ne donne pas accès aux mêmes ressources financières ni aux mêmes droits sociaux.

Nous avons rencontré 16 *jobbers* déjà en emploi au moment de leur entrée dans le *jobbing* : elles et ils cumulent donc leurs tâches de *jobbing* avec un autre emploi, la moitié sous un statut d'indépendant, l'autre comme salarié·e. Tous **les indépendants** sont des hommes dont l'âge et l'expérience professionnelle varient grandement. Si certains connaissent l'indépendance depuis de longues années, il s'agit d'une nouvelle expérience pour les autres. Le groupe des **salarié·es** rassemble des individus qui ont pour point commun d'être engagés dans une relation salariale, exclusivement dans le secteur privé, en CDI à temps plein mais aussi en CDD de courte durée et/ou à temps partiel. Comme au sein des indépendants, les hommes sont nettement majoritaires au sein de ce groupe qui rassemble sept hommes et une femme. La composition socioprofessionnelle est variée : on retrouve trois employés, deux ouvriers, deux cadres et un individu catégorisé en profession intermédiaire. Les salarié·es sont largement sous-représenté·es dans notre panel d'enquêté·es au regard de leur proportion dans l'ensemble de la population active occupée. On suppose que c'est également le cas sur la plateforme tout entière. Ce biais est d'autant plus marqué pour les salarié·es en CDI à temps

plein (seulement cinq de nos enquêtés), statut pourtant majoritaire sur l'ensemble de la population en âge de travailler.

D'autres *jobbers* ne sont pas en emploi par ailleurs. Précisons encore que notre panel d'enquêtés rassemble de nombreux *cats*. Or *Jobbycat* est une entreprise ayant pour vocation de réinsérer des individus sur le marché du travail, ce qui explique que les personnes sans emploi en âge d'activité y soient surreprésentées. Dans notre enquête nous avons ainsi rencontré 19 personnes que nous considérons comme **chômeuses**, dans la mesure où toutes cherchaient un emploi : huit percevaient des indemnités-chômage (deux hommes et six femmes), neuf n'en percevaient pas (huit hommes et une femme), que cela soit dû à l'arrêt des indemnités après un chômage de très longue durée (chômeur en fin de droit) ou lié à une absence totale d'indemnisation expliquée par une démission ou une durée de cotisation trop courte. Si la proportion de chômeuses et chômeurs parmi nos enquêtés peut paraître élevée au regard du taux de chômage dans la population en âge de travailler (7,8 % en janvier 2020³¹), elle est à relativiser au regard des biais ethnographiques inhérents à la situation d'enquête. Nous avons également rencontré une personne à la retraite, deux étudiant·es et cinq personnes en âge de travailler mais qui ne cherchent pas activement un emploi.

SECTION 2. SECOND AXE : MOTIVATIONS ÉCONOMIQUES VERSUS SYMBOLIQUES

La question des rétributions économiques est au cœur des enjeux du travail de plateforme. Thomas Beauvisage et ses co-auteurs (2017), en s'intéressant aux frontières du travail dans l'économie collaborative, se sont penchés plus spécifiquement sur quatre plateformes : *A Little Market* (vente en ligne de produits faits main), *Drivy* (location de véhicules), *Youpijob* (plateforme de *jobbing*) et *Welkeys* (site de conciergerie *Airbnb* qui permet de gérer les locations ponctuelles). Ils montrent que la plupart des loueurs et loueuses, des vendeuses et vendeurs de biens d'occasion, ou des *taskers* (personnes répondant à une tâche comme les *jobbers* par exemple) n'exercent pas cette activité de manière principale et exclusive mais plutôt en *sus* de leur activité, afin d'obtenir un revenu supplémentaire. La majorité effectue moins d'une transaction par mois. Le revenu mensuel issu de cette activité

³¹ Source : Insee, 2020b, p. 1.

est inférieur à 100 euros. Ces activités se rapprocheraient du champ du micro-travail dans la mesure où cette monétisation des « temps morts » n'entraîne qu'un gain de « quelques euros » (autour de 40 euros pour les plus actifs et actives) (Baraud de Lagerie, Sigalo-Santos, 2018). D'autres activités de plateforme sont majoritairement effectuées à temps plein. C'est par exemple le cas d'*Uber* : Emilie Aunis et Leticia Pogliaghi estiment le salaire net moyen d'un chauffeur Uber à 1 700 euros par mois pour 60 heures de travail par semaine³².

Plus qu'un simple indicateur, David Ménascé (2016) montre à quel point le critère du revenu généré est discriminant puisqu'il forme la variable principale de sa typologie des personnes engagées dans une micro-activité organisée autour de quatre catégories : les « micro-franchisés », micro-entrepreneurs à temps plein valorisant la flexibilité du modèle proposé par les plateformes et gagnant plus de 2 000 euros par mois (1) ; les « malins », micro-entrepreneurs socialement et économiquement insérés cherchant à optimiser leur revenu en fonction de leur temps libre pour un revenu complémentaire de 300 à 600 euros par mois en moyenne, souvent non déclaré (2) ; les « serviables », micro-entrepreneurs socialement et économiquement intégrés à la recherche de compléments de revenus et de valorisation sociale (3) ; et les « contraints », micro-entrepreneurs plus vulnérables dont l'activité s'inscrit principalement dans une logique de survie ou de démarrage de l'activité (les prestataires de services commençant leur activité et disposant d'un réseau social insuffisant pour trouver de l'activité) (4). La typologie de David Ménascé donne à voir la grande diversité de situations et donc de rémunérations. Alors que certain·es ne cherchent à faire qu'une mission ponctuelle, pour rencontrer des client·es et leur rendre service, d'autres y accordent la majorité de leur temps et cherchent à effectuer le plus grand nombre de prestations possible. Leurs gains oscillent entre ceux d'une activité accessoire exercée de manière sporadique et ceux d'une activité exercée à temps plein.

Nous aurions pu choisir de nous appuyer sur cette typologie puisque, parmi nos enquêté·es, les revenus tirés du *jobbing* varient énormément. Cependant, nos enquêté·es ont eu beaucoup de difficultés à estimer les gains générés ; ce qui s'explique notamment par le fait que ces derniers varient énormément d'un mois sur l'autre. Plus encore, même lorsque les enquêté·es

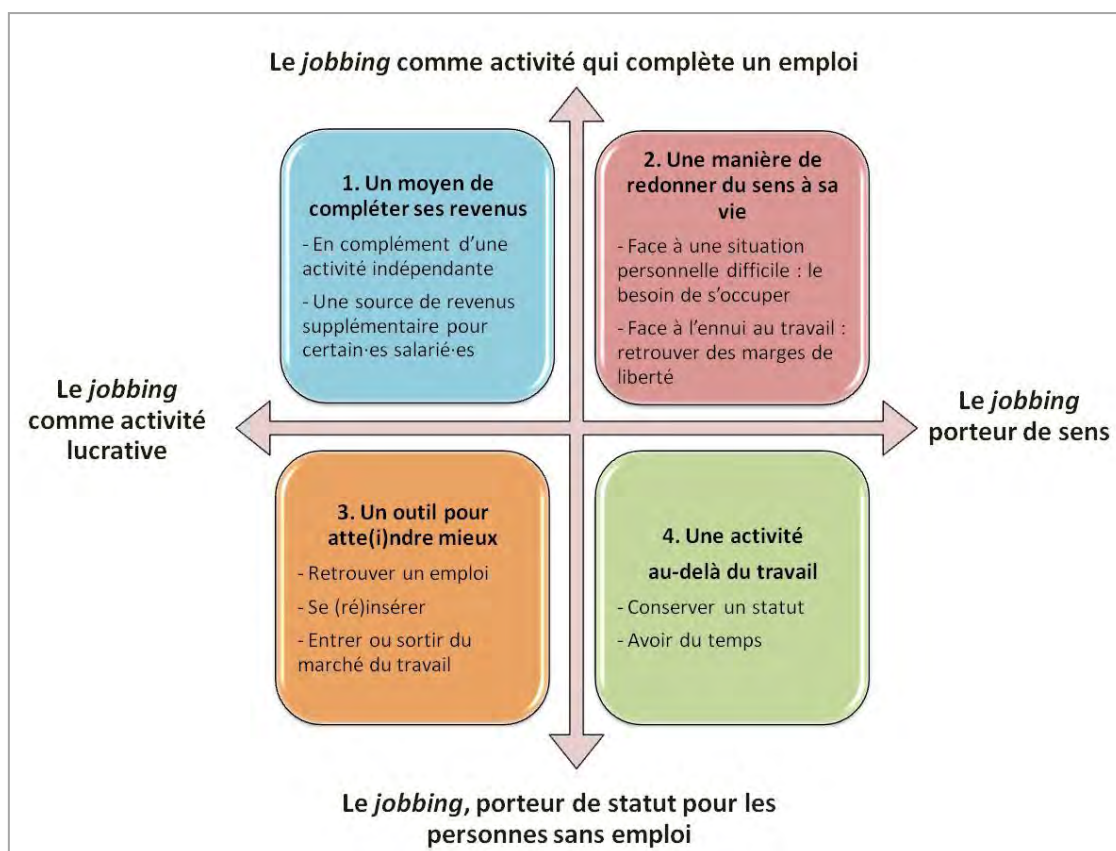
³² Information communiquée lors du colloque « Travail et Emploi à l'ère du capitalisme de plateforme » organisé à l'université Paris Dauphine en juin 2017. Intervention « Les ressorts de l'action collective chez les chauffeurs partenaires *Uber*. Analyse comparée des cas québécois, mexicains et français » effectuée par Emilie Aunis et Leticia Pogliaghi.

parviennent à donner un chiffre, il existe pour beaucoup d'entre elles et eux un flou entre le chiffre d'affaires, la commission de la plateforme et ce qu'ils et elles doivent reverser à l'URSSAF. Cette solution n'a donc pas été retenue.

Dans nos entretiens, de nombreux *jobbers* mettent en avant à la fois les rétributions économiques (que le revenu généré soit considéré comme nécessaire ou accessoire) et les rétributions symboliques (appartenir à une communauté, se sentir valorisé au contact des clients, aider les autres, etc.) que peuvent apporter le *jobbing*. **Bien que les motivations au *jobbing* soient souvent multiples, les entretiens que nous avons menés permettent de faire ressortir pour chaque *jobber* un positionnement significatif entre ces deux registres.**

Finalement, ces deux axes nous permettent de séparer notre population en quatre grandes catégories qui expriment la diversité des rapports au *jobbing* : **le *jobbing*, un moyen de compléter ses revenus (1) ; le *jobbing*, une manière de redonner du sens à sa vie (2) ; le *jobbing*, un outil pour atte(i)ndre mieux (3) ; le *jobbing*, une activité au-delà du travail (4).** Dans la suite de ce chapitre, nous proposons de retracer les différents profils observés dans chaque catégorie, en mettant l'accent sur les différences observées, tant au niveau des parcours de vie, des contextes et des motivations conduisant à l'entrée sur la plateforme. Ce dispositif nous conduit à saisir la diversité de profils au sein d'un même statut d'emploi, permettant en partie d'illustrer les limites de notre tentative de quantification exposée dans le chapitre précédent. La typologie obtenue présente une grande variété de profils qui pourraient se retrouver dans d'autres terrains traitant de l'économie collaborative. Les extraits d'entretiens qui ponctuent ce chapitre constituent un moyen de présenter plus en détail les profils et les parcours d'une partie des *jobbers* enquêtés. Nos critères de classement sont résumés dans le schéma présenté à la page suivante.

Figure 3.3. Typologie des profils des *jobbers*



Source : schéma élaboré par les autrices.

PARTIE 3. LE *JOB*BING, UN COMPLÉMENT DE REVENUS POUR CERTAINES PERSONNES EN EMPLOI (PROFIL N°1)

Durant notre enquête, nous avons rencontré 10 personnes **en emploi** dont la motivation principale à l'entrée dans une plateforme de *jobbing* était de gagner un complément de revenu. **Parmi elles, se trouvent la totalité des indépendants rencontrés (6) et la moitié des salarié·es (4 sur 8). Or, le fait d'être salarié ou non-salarié ne donne pas lieu aux mêmes situations professionnelles.** Ainsi, et bien que depuis le 1^{er} janvier 2020 tous les indépendant·es soient intégré·es au régime général, le travail indépendant reste plus aléatoire et moins sécurisant. Les études sur les non-salarié·es ont également mis au jour les difficultés inhérentes à ce statut, en termes de protection sociale (Gresle, 1977) ou de discontinuité des revenus (Roux, 2014). Une partie des indépendants que nous avons rencontrés sont des micro-entrepreneurs, d'autres sont gérants de société. Le groupe des

salarié·es rassemble quant à lui des individus en CDI à temps plein ou à temps partiel. Au sein de ce premier profil, et indépendamment du statut d'emploi, les niveaux de revenus liés à l'activité principale sont très hétérogènes.

SECTION 1. UN COMPLÉMENT À UNE ACTIVITÉ INDÉPENDANTE

Un des éléments mis en avant par les plateformes est leur rôle d'interface entre le *jobber* et ses client·es : la plateforme facilite la mise en relation entre les deux parties. Elle se présente d'ailleurs généralement comme un apporteur d'affaires pour indépendant·es, dont la seule fonction est de mettre en relation un *jobber* et un·e client·e autour d'un service. La commission prise par la plateforme, lorsqu'elle existe, est alors justifiée au titre du travail fourni pour trouver et fidéliser la clientèle. Tous les enquêté·es qui exercent, en sus de leur activité de *jobbing*, une activité principale sous un statut d'indépendant, n'ont pas de salarié·e. Il s'agit d'une population exclusivement masculine. Dans tous les cas, **leur présence sur la plateforme a pour but de trouver des débouchés supplémentaires** et *in fine* d'augmenter leurs revenus, que cette activité soit en lien ou non avec le *jobbing*. Différents secteurs d'activité sont représentés. La grande majorité des indépendants œuvrent dans un domaine en lien avec leur activité sur la plateforme : deux réparateurs informatiques sont ainsi présents dans la catégorie informatique, et trois menuisiers dans la catégorie bricolage. Seul un enquêté possède une entreprise dont l'activité (le conseil dans l'industrie pétrolière) n'a aucun lien avec les services qu'il propose dans le cadre du *jobbing* (des cours de conduite).

La plateforme comme médium pour trouver des débouchés supplémentaires à son activité principale

Certains entrepreneurs (parmi nos enquêté·es, il s'agit exclusivement d'hommes) s'emparent du modèle des plateformes afin d'augmenter leur volume d'activité. Qu'ils exercent déjà sous le statut de la micro-entreprise ou qu'il s'agisse de gérants de société, ils cherchent à se faire un réseau de clientèle dans leur secteur d'activité. Bien que ces domaines puissent demander des investissements onéreux avec l'achat d'outils notamment, l'investissement a souvent été réalisé au préalable pour soutenir l'activité principale et n'est donc pas perçu comme une

contrainte. Il s'agit ici soit d'individus titulaires d'un diplôme en rapport avec l'activité, soit d'autodidactes ayant déjà une expérience professionnelle et habitués à travailler en contact avec des client·es. Les revenus tirés de l'activité de la plateforme ont alors pour but d'augmenter leur chiffre d'affaires.

Cédric, artisan menuisier, catégorie bricolage

Cédric est un homme de 29 ans. Né en Europe de l'Est, il est marié à une vendeuse en pharmacie et a un enfant en bas âge. Il décroche un diplôme d'infirmier dans son pays natal mais ne peut reprendre son activité à son arrivée en France en 2014 car son diplôme n'est pas reconnu. Par le biais de connaissances, il devient aide-menuisier (non-déclaré) dans une entreprise où il est formé sur le tas :

Cédric : À la base je suis infirmier. Les études je les fais pas ici je les fais dans mon pays. Après, je suis entré ici en 2014 je pense oui et je travaille comme menuisier toujours au noir j'étais pas embauché j'ai travaillé jusqu'à ... pendant deux années ou trois années je peux pas dire exact après j'ai été embauché et c'est passé cet accident qui bon ça a changé un peu la vie bon c'est comme ça après j'ai fait l'auto-entrepreneur.

Après un accident de travail qui l'immobilise pendant deux ans, il crée une micro-entreprise qui lui permet d'exercer la menuiserie tout en se libérant de la pression patronale.

Cédric : Maintenant c'est que moi, je peux gérer le temps du travail le temps de faire ça le temps de faire un meuble il y a aucune personne qui vient, qui me dit par exemple une personne le matin elle vient sur le chantier elle dit : écoute aujourd'hui il faut qu'on finisse parce que le patron il a dit ça.

S'il lance son activité grâce à ses anciens contacts, il comprend vite l'opportunité que représente la plateforme. Il s'y inscrit pour trouver des client·es principalement dans son domaine mais accepte également des missions en déménagement et petits travaux de telle sorte qu'il a effectué 730 prestations au moment de l'entretien. Entre ses client·es personnel·les et ceux des plateformes, Cédric gagne entre 3 000 et 4 000 euros nets par mois. À terme il souhaite passer du statut de micro-entrepreneur à celui de gérant de société car ce statut le bride dans son chiffre d'affaires (plafonné à 72 000 euros par an).

Certains artisans saisissent l'opportunité de trouver une nouvelle clientèle *via* la plateforme de *jobbing* : ils peuvent ainsi prendre facilement des prestations s'insérant dans leur propre

calendrier. Ils voient dans cette activité un moyen d'enrichir leur savoir-faire tout en mettant à profit les compétences développées dans le cadre de leur activité principale. La plateforme apparaît comme une manière pratique d'augmenter leur volume d'affaires. L'usage de la plateforme constitue alors une opportunité professionnelle à saisir pour améliorer à terme les revenus de leur entreprise.

Le *jobbing* attire également des indépendant·es dont l'activité principale peine à se maintenir. C'est le cas de Stéphane (réparateur informatique), Christophe (réparateur informatique) et Bernard (menuisier).

Christophe, réparateur informatique à son compte, catégorie informatique

Christophe est un homme de 56 ans. Il grandit en Seine-Saint-Denis où il est élevé par sa mère, directrice de crèche. C'est dans le cadre de son BTS de comptabilité-gestion qu'il commence à pratiquer l'informatique. Autodidacte, il ouvre son entreprise de maintenance informatique en 1986. Il travaille alors en Afrique une dizaine d'années où il crée des programmes pour informatiser les transports au Niger. À son retour, il continue à travailler en région parisienne pendant dix ans jusqu'à la fermeture de son magasin d'informatique. Il se marie en 1989 avec une femme salariée dans une compagnie d'assurances et avec laquelle il aura deux enfants. Après leur divorce en 2005, Christophe part vivre dans sa maison familiale en Bourgogne, avec son fils cadet dont il a la garde. Il y reste onze ans mais ces affaires pâtissent de la fermeture des services publics et des commerces de proximité dans son village. Il doit finalement se résoudre à revenir à Paris en 2017. Il se retrouve alors confronté à des difficultés pour se loger en raison de son dossier locatif qui ne trouve preneur auprès d'aucun propriétaire à cause de son statut d'indépendant. Il est contraint d'être hébergé chez des amis et de la famille jusqu'en décembre 2018. Il trouve finalement un studio en banlieue parisienne, par le biais d'une amie, qu'il loue 700 euros par mois. À cela s'ajoute la prise en charge des frais liés à la maison familiale que sa mère lui a légué de son vivant. Ne pouvant le loger convenablement, il inscrit son fils en internat au collège près de la maison familiale, où il rentre chaque week-end. C'est au journal télévisé qu'il voit un reportage sur *Jobbycat*. Cherchant à se faire une clientèle nouvelle sur Paris, il débute en 2017, dans la catégorie informatique :

Christophe : Aux informations de France 2, il y avait un petit reportage qui commençait. Et j'me dis ouais ça me plaît. Donc, j'ai commencé en janvier 2017, ça va faire trois ans. Et euh bah, j'me suis, enfin, ça s'est très bien développé pour moi quoi. J'ai eu beaucoup de clients euh machin. Maintenant j'ai une clientèle *Jobbycat*.

En trois ans, Christophe a effectué 800 prestations pour un total de 830 heures. Une prestation est payée 40 euros de l'heure desquelles se déduisent les 21 % de commission de la plateforme et les 22 % de cotisations. Sa rémunération est fortement variable en fonction des mois, allant de 400 euros à 2 000 euros par mois.

Suite à la fermeture de leur magasin ou à une reconversion, certains indépendant·es connaissent des épisodes de vie difficiles qui les poussent à devoir « recommencer à zéro » à un âge avancé tout en restant dans le même secteur d'activité. Ne parvenant pas à se faire une clientèle nouvelle et étant dans la nécessité d'augmenter leurs revenus, ils voient dans la plateforme un moyen de trouver de nouveaux client·es. Si Cédric a su saisir cette opportunité dès sa mise à son compte, d'autres comme Christophe (mais aussi Bernard et Stéphane) se sont tournés vers une plateforme de *jobbing* en dernier recours. Celle-ci pallie leur manque de visibilité et les incite à diversifier leur champ d'action dans leur domaine. Tous les indépendants de cette catégorie sont qualifiés dans un domaine représenté sur la plateforme mais celle-ci leur offre également la possibilité d'effectuer des tâches auxquelles ils n'auraient pas eu accès – plus petites, trop éloignées – dans le cadre de leur entreprise. Le *jobbing* leur permet d'augmenter significativement leur chiffre d'affaires, jusqu'à en représenter la majorité.

Un moyen de diversifier ses activités indépendantes

Certains indépendants ayant déjà monté une entreprise s'inscrivent sur une plateforme de *jobbing* afin de diversifier leurs domaines d'activités. C'est le cas de Driss et de Claude.

Driss, entrepreneur en conseil pétrolier, catégorie petits cours

Driss est un homme de 37 ans, marié et père d'un enfant actuellement scolarisé en maternelle. Titulaire d'un diplôme d'ingénieur, il travaille jusqu'en 2015 en tant que cadre dans une société pétrolière. Il négocie son départ lors d'un plan social et décide de créer son entreprise de conseil dans ce secteur avec un collègue. Il souhaite être entrepreneur et associé à ce statut une certaine liberté : il voit en ce dernier un travail moins ennuyeux que celui d'un cadre salarié. Alors qu'il loue une voiture double-commande pour apprendre à sa conjointe à conduire, il a l'idée de créer une entreprise d'aide aux jeunes conducteurs et conductrices – le travail d'accompagnateur ne demande pas de qualification en dehors de 5 ans de permis. Son entreprise de conseil n'étant pas encore rentable, il entre sur une plateforme de petites annonces pour donner des cours de conduite il y a trois ans. Il crée rapidement une nouvelle société et fait travailler des moniteurs auto-entrepreneurs – créant une plateforme dans une plateforme. Moyennant une commission, il leur fournit les véhicules, les client·es et les assurances. Driss continue à passer par les sites de petites annonces pour trouver des client·es. Il gagne en sus 700 euros d'une affaire de poissonnerie en Côte d'Ivoire (nous n'avons pas plus d'informations à ce sujet), pays dont il est originaire.

Le cas de Driss se différencie des autres profils d'indépendants puisque son entreprise de conseil dans le pétrole propose un service qui n'a aucun lien direct avec les tâches relevant du *jobbing*. Si cette entreprise est pendant un temps soutenue par les indemnités chômage obtenues grâce à son emploi salarié précédent, il ne parvient pas à la rendre rentable et se voit contraint de trouver une autre source de revenus. Le *jobbing* apparaît alors comme une solution qui allie désir d'autonomie et besoin de flexibilité pour continuer à développer une entreprise créée préalablement. Driss entre sur la plateforme par un jeu d'opportunités et lorsqu'il s'y inscrit, il ne conçoit son activité de cours de conduite qu'au travers de celle-ci. La plateforme est son seul apporteur d'affaires possible et il n'essaie pas de trouver ses propres client·es.

Claude, artisan menuisier, catégorie bricolage

Claude est un homme de 43 ans issu d'une famille colombienne qui a grandi en France. Sa mère est gouvernante et son père travaille en tant qu'employé de maison dans une ambassade.

Claude commence à travailler en parallèle de ses études en tant qu'entraîneur puis obtient un diplôme en STAPS. À l'âge de 23 ans, il quitte le milieu sportif pour faire son service militaire et poursuit avec un contrat en tant qu'aiguilleur du ciel. À 30 ans, pour suivre sa compagne de l'époque, il réalise des missions d'intérim en Suisse. Il travaille ensuite plusieurs années dans le domaine du textile et finit par devenir commercial d'une entreprise du secteur, puis poursuit dans le même domaine en CDI. Sans diplôme pour exercer dans ce domaine et avec des prétentions salariales élevées, il ne trouve pas rapidement de nouveau poste dans ce secteur et décide de lancer son entreprise de location d'outils en ligne. Touche-à-tout, il s'intéresse à l'informatique et apprend à créer des sites internet et des applications lui-même. Il finit par revendre son entreprise et profite des investissements préalables d'outils et d'un atelier que sa mère lui cède pour se lancer dans la menuiserie, domaine qui l'intéresse et dans lequel il se forme *via* internet.

Claude : J'ai commencé petit à petit, je suis pro-internet, j'apprends énormément sur internet ; YouTube pour moi est mon centre de formation - [Rires] -, donc c'est moins diplômant mais c'est pas grave. Le premier chantier que j'ai fait de création, avant fabrication de meubles, pour quelqu'un d'autre que pour moi, hm... ben ça a été drôle en fait, j'ai fait « bon bah on va le faire », et puis voilà. J'ai le matériel, j'ai ce qu'il faut. J'ai une commande, une vraie commande ! C'est un bahut, qu'il fallait faire en symétrie dans un appartement, qui... donc qui avait un bahut déjà existant ; il fallait en faire un, en symétrie, strictement identique. Donc sans démonter le premier, ne sachant pas comment il avait été... Enfin, je voyais vaguement comment il était conçu. Ça a marché, et bah aujourd'hui avec cette cliente-là on est déjà à quatre projets.

Claude commence à travailler dès le départ sur une plateforme de *jobbing* pour trouver des clients, mettant à profit ses compétences pour faire de plus petits *jobs*.

Claude : En découvrant *Jobbycat*, c'était... un canal de distribution qui était très intéressant. Enfin, en tout cas, qui me permettait d'atteindre rapidement des... des clients, sur le nouveau projet, qui était un projet de menuiserie. Bien sûr, je fais un peu plus que de la menuiserie. Et hum, du coup je fais pas mal de fabrication de meubles, normalement je fais pas mal... Dès qu'il y a des missions de création/fabrication de meubles, de démontage de meubles, c'est une récréation pour moi [Rires], du coup je prends.

Aujourd'hui, 60 % de sa clientèle vient de *Jobbycat*, qui est donc pour lui un apporteur d'affaires conséquent. Claude génère un chiffre d'affaires de 3 000 euros par mois après commission, auquel s'ajoute le fruit de ses chantiers personnels.

Contrairement à Driss, Claude se projette dès le départ dans sa nouvelle activité et souhaite à terme en faire son emploi principal : si Driss ambitionne toujours de faire fonctionner son entreprise de conseil, Claude a revendu son entreprise de location d'outils. Tous les deux ont connu des expériences prolongées du salariat en CDI à temps plein avant de se lancer dans la création d'une entreprise. S'ils connaissent donc l'indépendance, ils n'ont aucune qualification ni expérience dans les services qu'ils proposent dans le cadre du *jobbing*.

L'ensemble des indépendants que nous avons rencontrés sont présents dans ce sous-profil et cherchent un revenu en entrant sur la plateforme. Si tous perçoivent la plateforme comme un apporteur d'affaires, on constate une certaine hétérogénéité en matière de rapport à la plateforme, de revenus ou encore de diplôme. Certains sont titulaires d'un diplôme en rapport avec l'activité, d'autres sont des autodidactes ayant déjà une expérience professionnelle et habitués à travailler au contact de leurs client·es. **Ces enquêtés possèdent des ressources scolaires et/ou professionnelles importantes au regard du *jobbing***, qui consiste essentiellement en la réalisation de tâches qui demandent peu de qualifications. Même si ces prestations sont souvent moins rémunérées que des prestations professionnelles, **les enquêtés par ailleurs indépendants parviennent à tirer un revenu important de leur activité sur la plateforme**, certes très variable. Forts de leurs expériences et de leurs qualifications, ils parviennent à se positionner plus facilement sur les demandes, et notamment les demandes de « niche », nécessitant des qualifications supplémentaires – fabrication d'un meuble sur mesure en menuiserie par exemple.

SECTION 2. UNE SOURCE DE REVENUS SUPPLÉMENTAIRE POUR CERTAIN·ES SALARIÉ·ES

Ce sous-profil regroupe des **salarié·es qui ont recours au *jobbing* pour compléter leurs revenus salariaux qu'ils et elles jugent insuffisants**. Au sein de cette catégorie, deux groupes différents en matière de conditions objectives d'emploi : le premier rassemble des salarié·es en CDI à temps plein qui disposent de revenus supérieurs à la médiane française, le second regroupe des salarié·es en situation de sous-emploi dont les revenus sont faibles. Dans tous les cas, les *jobbers* mettent en avant l'intérêt économique de l'activité et l'autonomie qu'ils et elles peuvent acquérir au travers de cette activité au regard de leur emploi principal.

Une source de revenus accessoire pour des salarié·es dans des situations professionnelles stables

Afin d'attirer des personnes qualifiées et insérées sur le marché du travail, les plateformes de *jobbing* insistent sur le caractère complémentaire de l'activité. La motivation à « vouloir gagner plus d'argent » est souvent évoquée par des individus ayant par ailleurs une situation professionnelle stable (salarié·es en CDI et à temps complet). Elles et ils cherchent à « profiter » conjointement des atouts de l'indépendance (flexibilité, autonomie) et du salariat (sécurité et protection sociale). L'activité de plateforme se conçoit dans ce cas dans un processus différenciation des sources de revenus, palliant parfois à un salaire certes stable mais jugé insuffisant : si à titre individuel, ces *jobbers* occupent une situation pérenne, ils et elles doivent en outre subvenir aux besoins de leur famille, dont les revenus sont parfois plus modestes. C'est par exemple le cas de Sabri.

Sabri, ouvrier d'usine en CDI, catégorie déménagement

Sabri est un homme de 34 ans, célibataire et locataire d'un appartement dans le 13^e arrondissement. Il grandit dans les Yvelines dans une famille de sept enfants, auprès d'un père éboueur le jour et agent d'entretien le soir et d'une mère femme au foyer. Titulaire d'un BEP en productivité mécanique, il travaille en intérim avant de décrocher un premier CDI à mi-temps comme livreur. Il occupe ensuite un CDI à temps complet dans une usine en tant qu'ouvrier qualifié, où il travaille en trois-huit. Il profite de cette organisation horaire pour effectuer des activités sur diverses plateformes en fonction des semaines (*jobbing* en tant que déménageur la journée, livraison de repas à domicile le midi et le soir, et occasionnellement des locations de voitures).

Sabri : Je suis pas né avec une cuillère d'argent ... l'expression là vous la connaissez donc ... moi plutôt que de me plaindre « oh comment ça se fait qu'untel est comme ça » moi j'ai toujours voulu me démerder par moi-même voilà trouver du travail (en complément de son CDI) comme ça donc je me suis mis sur une appli.

Gagner de l'argent est une motivation importante pour Sabri, ce qu'il explique par l'aide matérielle qu'il apporte à son père (actuellement à la retraite) et à sa famille au Sénégal ainsi que ses projets professionnels futurs.

Sabri : J'ai grandi dans les Yvelines... euh voilà nous on est une famille de sept enfants en appartement voyez... euh... mon père la misère jusqu'à encore aujourd'hui tous les mois je lui donne de l'argent donc... quand tu as 6-7 ans, allez il va t'acheter des chaussures, il va te nourrir, il va t'acheter le nécessaire pour que tu puisses vivre mais pas plus pour commencer une fois que tu arrives à 15-16 ans que tu peux commencer à travailler, il te donne rien au contraire c'est toi qui doit lui donner. Moi depuis mes 17 ans c'est moi qui donne à mon père. (...) Ce qui m'a déclenché, le départ c'est parce que j'ai une famille c'est-à-dire j'ai des grands parents, des tantes, des cousins qui vivent en Afrique et qui ont rien donc nous on est ici on doit les aider. Donc quand je vois mon père (ancien éboueur) qui galère en fait ça me pousse ça m'attriste et ça me pousse à me démultiplier pour les aider aussi. Et j'ai des projets aussi j'ai envie d'investir là-bas pour le moment je suis pas encore prêt mais... j'espère que dans les années à venir, peut être 2-3 ans, j'ai envie de faire de l'agriculture en Afrique des trucs comme ça. Après comme je vous dis, moi je suis en perpétuel recherche de nouvelles choses, je suis pas tout le temps borné à faire toujours la même chose, j'ai pas envie de faire tout le temps la même chose toute ma vie. Je sais qu'on vit dans un monde où il y a énormément de choses à faire, il faut juste se battre et aller chercher les choses en fait.

À côté de l'aspect financier, Sabri insiste sur le fait qu'il aime apprendre de nouvelles choses et acquérir de nouvelles compétences qu'il souhaite réutiliser dans son avenir professionnel en montant son entreprise pour investir dans l'agriculture en Afrique. Ici, l'accumulation des petits boulots en sus de l'activité principale se comprend au regard de sa trajectoire personnelle et de ses impératifs familiaux. Ayant grandi dans un quartier populaire, avec un père qui cumulait deux emplois, il paraît inconcevable pour Sabri de se « contenter » de sa situation de salarié, quand bien même les revenus générés par ce dernier sont suffisants pour assurer son train de vie. Sabri teste toutes les nouvelles plateformes dont il a connaissance et ne peut pas estimer combien il gagne, car ses revenus sur chaque plateforme sont variables. Il parvient cependant à obtenir un complément à son revenu salarial.

Marine : Vous arrivez à dégager combien grâce aux plateformes ?

Sabri : Ca dépend je peux pas vous dire c'est aléatoire parce que déjà en ce moment (à cause du Covid-19) c'est très calme je vais vous dire parfois je peux faire une semaine... j'ai gagné 1 000 euros dans la semaine ça peut arriver hein ça peut arriver que dans la semaine je gagne 1 000 euros mais ça peut arriver que je gagne 100 euros donc c'est aléatoire. Mais je sais qu'en continuant dans cette lignée comme on dit dans la vie tout est possible, dans deux ans si je continue dans ma lancée, je peux gagner 5 000 euros dans la semaine mais en travaillant dur avec de nouvelles techniques, de nouvelles astuces. C'est pas en faisant toujours la même chose, non, en ayant trouvé d'autres idées.

Jean-Marc, cadre dans l'événementiel, catégorie travaux

Jean-Marc est un homme de 60 ans, marié à une artiste peintre japonaise et père d'une fille actuellement en école d'ingénieur. Le couple est locataire d'un appartement à Paris, mais possède une maison familiale en Bourgogne. Jean-Marc grandit dans une famille de cinq enfants, sa mère est femme au foyer et son père, ingénieur de formation, dirige un cabinet de conseil. Après l'obtention d'un BTS dans le bâtiment, il se lance dans le monde du spectacle. Il débute en tant qu'aide régisseur – il enroule du câble, pose des lumières, etc. – et apprend son métier sur le tas : il travaille alors souvent sans être déclaré. Il exerce ensuite dix ans dans un théâtre en tant que régisseur puis pendant vingt ans dans un espace artistique parisien. Jean-Marc a longtemps été régisseur général mais, à la suite de problèmes financiers, il fait une dépression. Il est arrêté un an. C'est lors de cet arrêt maladie qu'il découvre une plateforme de *jobbing*, qui lui permet de rebondir.

Jean-Marc : Je vais vous dire juste une petite chose, c'est que quinze ans dans le même boulot, j'ai eu un petit passage à vide, j'en pouvais plus parce que j'avais des problèmes financiers, et du coup ma tête tournait plus tellement rond. Au bout, ça c'est vite ressenti et ça c'est vite envenimé, si vous voulez. Et là, j'ai été arrêté un an. C'était pas un *burnout*, mais c'était une grosse dépression sévère. Pour info. Et c'est pendant cette période-là, où j'étais arrêté, que j'ai rencontré la plateforme. Et ça m'a permis de rebondir, assez rapidement. En quelques mois.

Jean-Marc cherche d'abord à résoudre ses problèmes financiers. Les revenus de sa femme, qui est artiste, sont en effet extrêmement variables. De plus, sa compagne se déplace régulièrement au Japon, ce qui entraîne des dépenses importantes pour le couple.

Jean-Marc : Mon épouse est artiste-peintre, étrangère. Beaucoup d'allers retours au Japon chaque année, voir les parents, etc. etc. Au moins une fois ou deux. Les artistes peintres, vous savez qu'elles gagnent tout juste de quoi payer leurs frais, c'est-à-dire leurs charges, les locations d'atelier, les matériaux, etc, etc. Et puis, moi, avec mon salaire, ça devenait limite. On a tiré le diable par la queue pendant dix ans et depuis que je suis sur la plateforme, bah, je suis plutôt confort. Mais bon, je travaille 60, 70 heures par semaine. Mais ça, c'est pas un problème ! [...] En plus, j'aime ça ! Donc, de rencontrer des gens, d'aller travailler, de faire des choses...

Jean-Marc a repris son activité de régisseur avec un aménagement de poste. Il s'occupe maintenant de la coordination des événements culturels du lieu dans lequel il travaille. Au total, il travaille de 60 à 70 heures par semaine. L'activité de *jobbing*, flexible, se couple bien

à son activité principale : il effectue des prestations de peinture sur devis pour quelques centaines à quelques milliers d'euros. Jean-Marc veut poursuivre le *jobbing* lors de sa retraite afin de financer les études de sa fille mais aussi pour conserver son niveau de vie et éviter l'ennui.

Jean-Marc : Mon épouse est sereine parce qu'on n'a plus d'ennuis financiers, d'autant plus que notre fille est partie en province il faut lui louer des appart, pendant trois ans, il va falloir assurer, comme on dit ! Donc, comme avec les plateformes, il y a du boulot qui tombe en pluie fine toute l'année. C'est confort, c'est ce qu'on appelle confort.

À travers l'exemple de Jean-Marc, on saisit que le *jobbing* concerne également des individus dont le milieu d'origine est plus aisé et pour qui cette activité supplémentaire se conçoit au regard de la différence entre leur carrière professionnelle et leurs attentes : « on n'est pas confort en travaillant que 35 heures, ça se saurait », nous dit Jean-Marc.

Julien, vendeur en CDI, catégories ménage et petits services

Julien est un homme de 47 ans qui vit seul, en location, à Paris. Dans sa jeunesse, il suit des études dans l'hôtellerie-restauration puis travaille en tant que majordome dans un hôtel. À la suite de son service militaire, il décide de s'engager dans la marine nationale où il restera 18 ans. Il se reconvertisse ensuite, obtient un CAP Pâtisserie et part aux Philippines pour ouvrir une boutique de pâtisserie française. Depuis son retour en France il y a trois ans, il occupe un emploi de vendeur dans un grand magasin à proximité de son domicile, en CDI. Il cherche à trouver un travail complémentaire pour maintenir un bon niveau de vie en habitant Paris. Il tombe par hasard sur une plateforme de *jobbing*.

Marine : Pourquoi passer par une plateforme alors que vous êtes en CDI ?

Julien : J'avais besoin d'avoir un plus. Que ce soit ça ou un autre boulot. J'aurais de toute façon cherché. De la même manière, si j'arrêtais demain l'auto-entrepreneuriat, j'irais dans une agence d'intérim, si je peux pas aller bosser.

Marine : Pourquoi ?

Julien : Parce que je vis à Paris et que j'ai besoin de plus d'argent tout simplement : une fois qu'on paye son loyer, enfin bref, voilà, on a toujours besoin

d'un peu plus ! En CDI, même si, ça va, je suis pas non plus misérable... mais voilà, on a toujours besoin d'un peu plus.

C'est d'abord pour le complément de revenus que génère le travail de plateforme – permis par la flexibilité dans le choix des dates des prestations – que Julien décide de s'inscrire comme *jobber*, même s'il déclare également aimer rendre « service à des gens ». Il propose ses services dans les activités relevant des services à la personne et met en avant son expérience dans l'hôtellerie et la vente pour justifier son bon contact avec le client. Ainsi, il fait des ménages, de la garde d'animaux, des prestations simples qui ne supposent pas de qualification particulière. Il a réalisé une cinquantaine de prestations depuis son entrée, sur son temps libre, pour « arrondir ses fins de mois » et gagne en moyenne 300 euros par mois *via* la plateforme.

Pour Julien, la nécessité d'augmenter ses revenus peut aussi s'expliquer par une baisse de salaire entre deux situations où d'un déménagement vers une zone géographique où le coût de la vie est plus élevé. Il n'est alors pas étonnant de retrouver ce type de profil parmi nos enquêtés, majoritairement présents en région parisienne.

Une source de revenus essentielle pour des personnes en situation de sous emploi

En France, 1,7 million de personnes sont en situation de sous-emploi (soit 6,5 % des actifs et actives occupées). Cette situation, qui touche majoritairement des femmes à temps partiel subi, pousse près d'un quart d'entre elles à rechercher activement un autre emploi (Beck et Vidalenc, 2017). Dès lors, le glissement de l'emploi classique vers des formes d'activités en deçà de l'emploi (Castel, 2009) conduit certains individus à faire du *jobbing* en plus de leur activité principale.

Ratiba, agente d'entretien en CDI à temps partiel, catégorie ménage

Ratiba est une femme de 34 ans qui a grandi au Maroc et s'est mariée à l'âge de 17 ans. Elle est arrivée en France il y a cinq ans avec ses trois enfants pour rejoindre son mari mais n'a obtenu son titre de séjour qu'en 2020. Tous les cinq vivent dans un studio à Clichy. Son mari est cuisinier et touche 1 200 euros par mois. Ratiba travaille en tant que salariée à temps partiel (3 heures par jour de 6 heures à 9 heures du matin, 5 jours par semaine) pour une

société de nettoyage, et gagne un peu plus de 500 euros par mois. La plateforme lui permet de trouver un complément de revenu.

Ratiba : Moi je suis salariée et entrepreneure. Et parce que comme j'ai demandé à eux [la plateforme], ils ont dit y'a pas de problème si on fait entrepreneur avec salarié alors pour moi ça sera mieux parce que salariée ça a été trop peu le temps. C'est trop peu le temps, c'est le matin, c'est que le matin, c'est pas suffisant.

À travers le *jobbing*, Ratiba trouve une activité qui s'adapte à son travail et à sa vie de mère. Son cas pose la question de l'insertion professionnelle des mères qui peuvent éprouver des difficultés à trouver un emploi compatible avec les horaires de leurs enfants. Ratiba prend des prestations sur une plateforme de *jobbing* quand l'occasion se présente. La flexibilité des horaires est pour elle un réel avantage par rapport au salariat. Elle souhaite donc encore développer son activité au sein de la plateforme.

Ratiba : C'est à dire, c'est nous, les mamans qui a des enfants, tu peux pas travailler dans une autre, dans une autre, comment dire... cumuler une entreprise, et un autre travail. Mais avec les plateformes ça marche parce que c'est toi tu, tu choisis ton travail, c'est toi, comment dire, euh, y'a le moment où tu mets d'accord avec les gens. Y'a l'emploi du temps, que c'est moi qui peux le faire. Alors tout ça c'est par rapport aux mamans, ça c'est, c'est génial pour les mamans qui ont voulu travailler. Qu'elles ont besoin d'autres travaux, parce que c'est comme par exemple, c'est comme moi je, j'essayais de travailler avant, j'ai toujours des problèmes avec les horaires des enfants. Des fois, y'a l'heure des enfants, y'a l'heure de travail. Tu peux pas. Alors que si y'a des gens particuliers, je travaille avec des gens particuliers, j'appelle je dis, aujourd'hui non, j'ai les enfants et tout ça.

La situation de Ratiba est un cas fréquent au sein des plateformes de *jobbing*. De nombreuses femmes travaillant dans le domaine des services à la personne doivent compléter leur revenu salarié en trouvant des client·es de leur côté. Qu'elles soient payées en Cesu ou qu'elles soient micro-entrepreneuses, les activités de *jobbing* telles que le ménage peuvent s'ajouter facilement à leur travail principal.

Les salarié·es que nous avons présenté·es dans cette section ont recours au *jobbing* avec l'objectif de compléter leur revenu principal. Les emplois qu'ils et elles occupent sont variés tant en termes de contrat de travail, de volume de travail, de profession que de rémunération. Les principaux atouts de *jobbing* sont pour eux le fait de ne demander

que très peu d'investissements – pas d'achat de voiture comme sur *Uber* –, d'exiger peu ou aucune qualification et de pouvoir s'effectuer en dehors des horaires de travail de leur emploi salarié. En effet, tous ces individus possèdent des horaires de travail atypiques, ce qui leur laisse du temps pour effectuer des prestations en sus de leur emploi salarié.

Dans ce premier profil nous retrouvons des *jobbers* qui ont par ailleurs une activité professionnelle indépendante et ou salariée et qui ont pour point commun de chercher dans le *jobbing* un revenu complémentaire. Leurs motivations au *jobbing* sont avant tout économiques : **que leurs rémunérations liées à leur emploi principal soient ou non objectivement faibles, ces *jobbers* considèrent leurs revenus comme insuffisants et sont désireux de gagner davantage.** Bien qu'elles et ils voient le *jobbing* comme un complément de revenus, **les rapports au *jobbing* des indépendants et des salarié·es sont différents**, et ce en raison de leur statut d'emploi. La totalité des indépendant·es émettent la volonté de « faire tourner » leur propre entreprise. Aucun n'envisage à terme de quitter la plateforme qui restera dans tous les cas un apporteur d'affaires. Pour autant, tous et toutes n'ont pas le même degré de dépendance économique vis-à-vis de la plateforme : certain·es voient dans le *jobbing* uniquement un complément de revenu à leur activité principale et ne dépendent pas de la plateforme ; mais d'autres indépendants tirent la quasi-totalité de leurs revenus de leur activité de plateforme. Les motivations des salarié·es à chercher un revenu complémentaire par le *jobbing* sont de deux types : il peut s'agir de combler un manque lié à des dépenses contraintes (dettes, aides familiales) ou de pallier à une situation de sous-emploi contrainte. L'activité de *jobbing* apparaît alors comme un moyen d'obtenir ce revenu complémentaire, même si d'autres activités indépendantes en plateforme pourraient leur convenir. Ces *jobbers* valorisent le fait de pouvoir combiner la sécurité d'un travail salarié et celui, inhérent à l'indépendance, de pouvoir travailler autant qu'ils et elles le souhaitent. Les intermittent·es du spectacle sont l'exemple typique du cas où le *jobbing* permet d'occuper les périodes creuses.

PARTIE 4. LE *JOBGING*, UNE ACTIVITÉ QUI A DU SENS (PROFIL N°2)

Dans le second profil de *jobbers*, se retrouvent des personnes en emploi (ici essentiellement salarié·es) qui accordent au *jobbing* une visée autre que financière. Le fait de retrouver des *jobbers* occupant par ailleurs un emploi de cadre nous pousse à nous interroger sur les « nouveaux rapports au travail » qui seraient au coeur de l'économie collaborative (Flichy, 2017) puisqu'on retrouve parmi les *jobbers* des individus pour qui l'activité prend une forme hybride en marge de leur emploi salarié : le *jobbing* leur apparaît comme un moyen de s'épanouir personnellement et/ou professionnellement. Deux profils peuvent être distingués dans cette catégorie : certains *jobbers* souhaitent s'occuper face à une situation personnelle difficile (section 1) ; d'autres cherchent à retrouver des marges de liberté face à l'ennui au travail (section 2).

SECTION 1. UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE QUI A DU SENS

L'activité sur les plateformes collaboratives est souvent présentée par les enquêté·es, par ailleurs salarié·es, comme un moyen de développer un nouveau rapport au travail qui met en avant les notions de liberté, d'autonomie et d'épanouissement personnel. L'ennui, le stress et la routine qui peuvent se retrouver dans leur emploi principal les poussent à trouver une autre activité sur leur temps libre.

Marc, vendeur en CDI, catégorie bricolage

Marc est un homme de 50 ans qui a été élevé par deux parents enseignant·es. Il est marié à une assistante de direction et père de trois enfants. Titulaire d'un baccalauréat professionnel dans la vente, il travaille une dizaine d'années en tant que commercial. Souhaitant se reconverter, il passe un CAP plomberie et devient plombier en CDI à l'âge de 35 ans. Après un licenciement, il trouve un emploi de vendeur dans un magasin de revente de matériel électrique en CDI, poste qu'il occupe depuis dix ans. Il nous explique ne pas s'épanouir dans cet emploi. Il a appris l'existence de *Jobbycat* grâce à un client, un an plus tôt.

Marc : J'en avais un peu marre aussi de mon activité, de vendeur en comptoir. Et j'étais pas très bien. J'avais besoin de bouger. Enfin, je suis quelqu'un qui a besoin de, de mouvement. Et je commençais un petit peu à... à m'ennuyer dans mon travail. Et donc du coup je me suis donc inscrit. Donc, j'ai commencé à travailler au mois d'octobre, novembre [2019] ainsi que les week-ends ou après le boulot.

Ce cumul d'activités est refusé par l'entreprise qui l'emploie en tant que vendeur.

Marc : Comme j'étais en activité je m'étais dit, ben si jamais je dois par la suite arrêter ce travail de CDI et... et me lancer, j'avais créé une micro-entreprise, mais mon employeur ne veut pas que j'ai deux activités. C'est des choses qui sont assez énervantes, c'est à dire que justement, le statut de micro-entrepreneur permet d'avoir une activité salariée et en même temps des revenus complémentaires. Mais malgré tout, il y a des entreprises qui mettent des clauses pour que la personne n'ait pas deux métiers. Donc finalement, on les enferme aussi dans la précarité. Des gens comme moi qui peuvent avoir envie comme ça d'avoir une activité parallèle [...], c'est des gens qui enferment complètement et qui ne permettent pas à ceux qui ne sont pas pleinement épanouis dans leur travail de pouvoir faire autre chose.

Face aux menaces de licenciement, Marc finit par être mis en arrêt de travail. Cette situation dure depuis six mois au moment de l'entretien.

Marc : J'suis dans une période là, en ce moment un peu difficile parce que... Les choses dans mon travail se sont un peu dégradées. Et donc je commence à... pour être franc, là je suis en arrêt maladie. Parce que quand je dis que ça se passe mal, ça se passe très mal avec mon employeur en fait. Donc je dois me faire licencier, théoriquement... enfin bon je sais pas...

Ces conflits dans les relations de travail augmentent encore chez lui la volonté de changer de métier. Il voit alors dans la plateforme un moyen de tester ses compétences (et en particulier sa capacité à travailler vite et bien) mais aussi d'acquérir de l'expérience et une certaine autonomie.

Marc : Ça m'a permis de me lancer et de faire l'essai. Y avait aussi quand même le, le questionnement pour la suite, de savoir si, déjà je pouvais, si je voulais changer de, de... Parce que j'avais envie, j'ai eu cette envie de changer de métier, de boulot. Donc, c'était aussi de voir si je pouvais travailler seul, si je pouvais faire des dépannages. Donc c'était aussi une sorte de test aussi pour moi.

Marc fait des prestations de bricolage, en particulier des petits travaux de plomberie. Il a réalisé une trentaine de prestations à ce jour. Lors de l'entretien, Marc insiste sur le fait que la vulnérabilité de l'emploi serait pour lui plus supportable que son travail actuel. Son objectif principal est de s'extraire d'un climat de travail anxigène. Le risque d'échec de cette

nouvelle activité et l'appréhension d'avoir des revenus discontinus sont autant d'éléments négatifs minimisés. Aujourd'hui, et bien que sa famille s'inquiète du côté précaire de l'activité, il espère toutefois à terme en faire son activité principale. Cette position vis-à-vis du *jobbing* est à resituer dans l'environnement et la trajectoire de Marc : sa femme a un emploi stable (elle est assistante de direction), ses enfants ne sont plus à charge et le crédit immobilier du couple est bientôt remboursé.

Ici, l'activité de plateforme permet à un salarié en souffrance au travail de développer un rapport plus positif à l'activité professionnelle : le *jobbing* permet de « penser à autre chose » et retrouver le goût du travail. Si Marc se projette maintenant dans son activité de *jobber* et souhaite même se reconverter à terme, d'autres *jobbers* salariés insistent sur les aspects positifs immédiats de leur activité de plateforme sans forcément avoir le projet de se reconverter dans cette activité.

Adrien, assistant de gestion du personnel en CDI, catégorie bricolage

Adrien est un homme de 38 ans, nouvellement propriétaire d'un pavillon près de Roissy. Il est marié (sa femme travaille dans un aéroport en tant que standardiste) et a une petite fille inscrite en maternelle. Électricien de formation, il occupe différents postes avant de travailler pour une grande enseigne d'électroménager mais décide de quitter son emploi avant de signer son CDI en raison de conditions de travail qu'il considère « anormales ». Il cherche alors un emploi stable dans l'industrie mais enchaîne, durant deux ans, les CDD, missions d'intérim et périodes de chômage. Il changera de secteur d'activité afin de trouver un CDI et pouvoir fonder une famille.

Marine : Pourquoi avoir arrêté d'être électricien ?

Adrien : En fait j'arrivais pas à trouver de CDI en fait, au niveau du travail. Et donc au bout de deux ans euh... après au moins j'étais aussi au chômage donc après je me suis diversifié dans autre chose, j'ai travaillé dans autre chose, dans ce que j'ai trouvé en fait. Parce que c'est vrai que c'est quand même dur de trouver. C'est soit de l'intérim, soit du CDD euh comme ça, euh moi ça ne m'intéresse pas. Quoi, pour construire une famille, on peut pas hein. Donc je me suis dit bon bah tant pis je vais faire autre chose, j'ai rien à voir avec ça mais... Au moins j'ai un salaire, je suis en CDI quoi.

Il travaille depuis 13 ans en CDI comme assistant de gestion du personnel. En 2018, il décide de s'inscrire sur un site de petites annonces puis une plateforme de *jobbing* afin d'effectuer à nouveau des tâches manuelles, qu'il considère plus stimulantes que celles exercées dans le cadre de son métier dans lequel il dit « s'ennuyer ».

Adrien : C'est vrai que c'est parce que je ne me bouge pas assez mais j'aimerais bien changer de travail. J'aimerais bien essayer de trouver autre chose. Dans l'électricité je voudrais bien mais j'ai peur que le fait que pendant 10 ans et des euh 12 ans même j'ai rien fait. Je suis pas du tout à jour et je sais pas si on va vouloir de moi et, à cause de ça.

Adrien voit le *jobbing* comme une opportunité de se rapprocher de son métier de formation, qu'il a dû quitter à regret. Cette activité est pour l'instant accessoire et il n'y consacre que très peu de temps. En deux ans, il n'a effectué que vingt prestations.

Pour Marc et Adrien, le *jobbing* permet de pallier une situation où l'activité principale ne permet pas de s'épanouir. Les deux hommes ont pour point commun d'avoir déjà effectué une activité en tant que salarié dans un domaine relevant du *jobbing*. N'ayant pas réussi à poursuivre dans ce domaine, ils ont dû faire le choix, pour des raisons financières, de trouver un emploi stable en CDI dans un autre secteur d'activité. Plusieurs années plus tard, malheureux dans leur travail, ils décident de revenir à leur activité « de cœur » en passant par des plateformes de *jobbing*. Celles-ci leur permettent d'effectuer des petites tâches qui leur plaisent dans le domaine d'activité auquel ils ont été formés. **Si les revenus liés à celles-ci sont parfaitement accessoires, le fait qu'elles soient rémunérées ne l'est pas aux yeux de ces *jobbers* : la rémunération légitime l'activité en tant que travail et non en tant que loisir et permet aux *jobbers* de se convaincre que le travail peut « avoir du sens ».**

SECTION 2. « FAIRE QUELQUE CHOSE POUR POUVOIR PASSER À AUTRE CHOSE »

Certains *jobbers* utilisent les plateformes pour se reconstruire à l'issue d'une maladie, retrouvant une forme de contact humain pendant des prestations.

Teddy, plombier en CDI, catégorie bricolage

Teddy est un homme de 50 ans, marié à une femme agent d'entretien et père de deux enfants aujourd'hui majeurs. La famille occupe un appartement en location en région parisienne. Teddy grandit en Martinique auprès d'un père électricien et d'une mère femme au foyer. Titulaire d'un CAP plombier-chauffagiste, il est plombier salarié en CDI depuis plus de 30 ans, situation qui lui convient très bien. Il s'inscrit sur une plateforme de *jobbing* il y a deux ans sur les conseils d'un ami « afin de se changer les idées », à la suite d'une dépression liée à un cancer.

Marine : Pourquoi avez- vous décidé de vous mettre sur une plateforme?

Teddy : J'ai eu des problèmes de santé. J'ai eu une intervention généralisée de la prostate et comme j'étais sur médicament pour la psychologie, pour la tête, parce que j'ai eu beaucoup de mal à supporter ce qu'il m'était arrivé. Et puis c'est un ami qui m'a inscrit dessus, il m'a dit : je t'inscris, comme ça, ça te changera un petit peu les idées, tu vas rencontrer du monde et puis... ainsi de suite. Et de là, c'est parti comme ça.

Sur la plateforme, Teddy propose ses services en plomberie. Il ne met pas en avant l'aspect financier du *jobbing* mais voit plutôt cette activité comme un passe-temps : les retours positifs sur son travail l'ont aidé à reprendre confiance en lui

Marine : C'est aussi pour le côté financier ?

Teddy : Oh non, je ne peux pas dire ça, non pas ça, non, non. C'est... Je n'ai pas besoin forcément de ça pour vivre. J'ai besoin d'oublier, passer à autre chose, faire une transition entre... une transition entre ce qui m'est arrivé et voir du monde, ça m'occupe, ça me change. C'est plutôt loisir, on va dire. Je vois que je me reconforte beaucoup dans les appréciations que les gens mettent sur moi. Parce que si c'était pour gagner de l'argent... ça fait longtemps que je serais parti.

Après avoir effectué plus de 200 missions, il pense arrêter car il ne voit plus le *jobbing* comme nécessaire à son épanouissement.

Marine : Vous comptez continuer sur cette plateforme ?

Teddy : C'est pas sûr ! Psychologiquement, je crois que j'en avais besoin. Psychologiquement, vu ce qui m'est arrivé, les problèmes de santé que j'ai eus, j'en avais besoin. Maintenant, je pense comme quoi que je passe à autre chose, donc ça m'est plus d'aucune utilité, bientôt.

Marine : Et ça a marché ? Ça a été salvateur de faire ça ? Ça vous a un peu aidé ?

Teddy : Oui, oui, oui, tout-à-fait, parce que, sinon, j'étais... je prenais du Prozac et du Séroplex. Donc les médicaments qu'on donne pour les personnes qui sont vachement atteintes du cerveau, hein. Ne plus avoir d'érection, ne plus pouvoir faire plein d'enfants, plus rien, hein, c'est quasiment nul ! Et quand ça vous arrive, bah j'étais jeune hein, ça fait maintenant 5 ans que ça m'est arrivé, il faut le temps de supporter tout ça, hein. Il fallait quelque chose pour pouvoir passer à autre chose.

Comme Teddy, d'autres individus rencontrés sur la plateforme effectuent cette activité sous la forme d'un « loisir actif ». Si les revenus qu'ils en retirent sont accessoires, ces *jobbers* sont motivés par l'opportunité que leur offre la plateforme d'effectuer leur loisir de manière récurrente (on ne répare pas sa chasse d'eau tous les jours !).

Christian, intermittent du spectacle, catégorie bricolage

Christian est un homme de 64 ans, qui a grandi dans l'Est de la France avec ses quatre frères auprès d'une mère femme au foyer et d'un père cheminot. Alors que ses frères suivent la lignée familiale, exerçant différents métiers dans le chemin de fer, il décide à 17 ans de s'engager dans l'armée, où il exercera trois ans en tant qu'infirmier. Il enchaîne ensuite différents métiers tels que chauffeur poids-lourd ou ouvrier intérimaire. Durant une dizaine d'années, il voyage en Afrique où il revend des voitures qu'il a restaurées en France. À 40 ans, après avoir eu un premier enfant, il trouve un poste en tant qu'accessoiriste sur des projets aussi bien au théâtre qu'à l'opéra. Il est régisseur-plateau depuis une dizaine d'années et travaille principalement le soir et le week-end. S'il apprécie son métier, les horaires atypiques ont peu à peu participé à effriter sa relation de couple. Si bien qu'il y a deux ans, il se sépare de sa femme. Cette rupture conjugale est pour lui un élément déclencheur qui le pousse à s'inscrire sur une plateforme de *jobbing*. Le fait de se retrouver seul lui laisse beaucoup plus de temps, notamment la journée en semaine où il ne travaille pas au théâtre. Afin de remplir ces moments creux et de s'occuper l'esprit, il décide de proposer ses services de bricolage. Pourtant, cette activité ne lui rapporte presque rien puisque la quasi-totalité de ses revenus sont déduits de ses indemnités d'intermittent.

Christian : Non seulement c'est pas rentable mais y'a des mois où je perds de l'argent par rapport à si j'étais juste intermittent à rester chez moi à rien foutre. Et oui et ça moi je tiens à le signaler parce que c'est vraiment dégueulasse ! Y a un des présidents qui disait « travailler plus pour gagner plus », là c'est le contraire je

travaille plus pour gagner moins, c'est un peu con hein. Mais bon comme j'aime bien l'esprit d'entraide et que j'aime pas rester à rien foutre beh euh... j'le fais et puis j'aime bien le contact avec les gens et tout mais c'est quand même dégueulasse.

Il a effectué en deux ans plus de 400 missions pour 600 heures de travail. Au fil des mois, le *jobbing* prend de plus en plus de place dans son emploi du temps.

Christian : Là je travaille 7 jours sur 7, moi j'ai pas de week-ends ou trucs comme ça c'est non stop, soit c'est que le théâtre parce que y'a deux ou trois représentations les week-ends, tac, tac, tac, j'peux passer tout mon temps au théâtre. Et puis la semaine bah je fais la plateforme la journée, et le soir je fais le théâtre, mais tout ça quel que soit le boulot j'fais du 7/7 depuis que je suis rentré de vacances là depuis euh, depuis le mois de septembre c'est non stop, j'ai pas eu un jour de repos [l'entretien se déroule en janvier]. Même les jours de Noël, du Nouvel an tout ça bah le théâtre il bosse donc tac, tac, tac.

Le *jobbing* constituant pour lui une manière d'occuper son temps à la suite d'une rupture difficile, Christian se prend au jeu, accumulant les prestations et étant constamment à la recherche de « nouvelles aventures » :

Christian : Ah oui non mais surtout j'te rappelle que c'est le côté aventure, assez total dans la mesure où t'arrives dans un quartier déjà tu sais pas comment y aller, il faut regarder l'itinéraire et tout. Alors y'a ça. Tu sais pas où tu vas atterrir, à quelle attache tu vas être. Quels gens vont t'accueillir ? Tu les as jamais vu. Quel boulot il y a à faire ? Donc chaque fois c'est l'aventure. Et est-ce que tu vas résoudre le problème avec les outils que t'as sur toi, et tout quoi. Donc des fois c'est des bidouillages avec des chutes de fer, les morceaux de chambre à air... mais au final ça marche donc c'est ça, c'est le côté Macgyver, ça j'adore ouais.

Christian et Teddy occupent un travail salarié, mais contrairement aux personnes décrites relevant du premier profil, ils considèrent que la rémunération issue de leur emploi principal est suffisante. Comme les *jobbers* précédents, ils justifient leur présence sur la plateforme par le côté social de l'activité : ils cherchent avant tout le contact avec une nouvelle clientèle, qui leur permet de « penser à autre chose » le temps de la prestation. Mais à l'inverse des *jobbers* précédents, Christian et Teddy apprécient leur travail hors *jobbing*. Ce dernier leur permet surtout de s'occuper : **le *jobbing* apparaît pour eux comme une façon de répondre à une situation personnelle difficile.**

Le *jobbing* apparaît pour les enquêtés qui relèvent du deuxième profil comme **un moyen de redonner du sens au travail par l'intermédiaire d'une activité qui partage de nombreuses caractéristiques propres à l'exercice d'un métier au sens plein du terme.** L'activité est souvent exercée dans un domaine dans lequel le *jobber* est diplômé mais n'a pu s'insérer dans l'emploi : en ce sens, elle peut être conçue comme **un « retour aux sources »** et est réalisée avec une passion qui peut faire défaut dans l'emploi principal. Exercée sous un statut d'indépendant, elle semble offrir un degré de liberté plus important que celui connu dans le cadre de leur emploi salarié. **Tous les *jobbers* de ce groupe sont des hommes qui proposent leurs services dans le domaine du bricolage** et s'appuient sur des expériences professionnelles pour légitimer leur activité sur la plateforme. Leur situation professionnelle leur permet d'avoir des revenus suffisants et ils ne mettent pas en avant l'aspect économique de l'activité de plateforme. Ils ont pour but de trouver dans cette activité un moyen de pallier une situation qu'ils considèrent difficile à gérer (dépression, solitude, ennui, etc.).

PARTIE 5. LE *JOBGING*, EN ATTENDANT MIEUX (PROFIL N°3)

Nous avons rencontré 18 personnes sans emploi au moment de leur entrée sur la plateforme. Qu'elles soient au chômage ou bénéficiaires de minimas sociaux étudiant·es, ces *jobbers* mobilisent la plateforme avant tout pour des raisons financières. Cette activité leur permet de garder un pied sur le marché du travail et elles et ils conçoivent le *jobbing* comme une activité « en attendant mieux » (selon l'expression utilisée par Arthur Jan concernant les livreurs à vélo). On retrouve dans ce profil à la fois **des chômeurs et chômeuses à la recherche d'un emploi (1), des personnes en situation de (ré)insertion à la suite d'une rupture biographique ou d'une migration (2) et des *jobbers* entrant ou sortant du marché du travail (3).**

SECTION 1. UN REVENU QUI COMPLÈTE DES INDEMNITÉS CHÔMAGE

Le *jobbing* peut être perçu comme un moyen de prolonger ses indemnités chômage en attendant de trouver un emploi : c'est le cas, parmi nos enquêtées, de deux femmes qui souhaitent retrouver un emploi salarié et de deux anciennes salariées déçues du salariat qui cherchent par ce biais à se tourner vers l'indépendance. Ici la pratique du *jobbing* est pensée comme la source d'un réel cumul de revenus avec des indemnités chômage et comme **un « sas de décompression »** entre deux situations puisque l'objectif à terme est de retrouver un emploi.

... en vue de retrouver un emploi salarié

Un premier cas de figure est celui de deux femmes au chômage qui cherchent à prolonger leurs indemnités chômage en devenant micro-entrepreneuses. Le chiffre d'affaires issu de leur activité de *jobbing* est alors déduit de leurs indemnités, ce qui participe à rallonger ces dernières dans le temps.

Cathy, chômeuse indemnisée en reconversion, catégorie informatique

Cathy est une femme de 42 ans, mère célibataire de deux enfants (de 4 et 8 ans), locataire en Gironde. Titulaire d'un CAP, elle exerce comme bouquiniste salariée pendant 13 ans dans l'achat et la revente de livres d'occasion. À la naissance de son premier enfant, elle devient assistante maternelle. En parallèle, elle fait du repassage pour gagner un complément de revenu. Cette activité est rémunérée en Cesu. Après une séparation « compliquée » avec son mari, elle est amenée à changer de région et ne peut continuer son activité. Elle suit une formation avec Pôle Emploi pour travailler dans l'informatique, « un métier d'avenir », puis propose des cours d'informatique sur une plateforme de petites annonces afin d'estimer le niveau de la demande dans l'objectif de créer sa propre entreprise. À court terme, elle cherche cependant à trouver un travail salarié, quel qu'il soit, pour être de nouveau en mesure de toucher le chômage et avoir plus de sécurité. Dans tous les cas, elle souhaite poursuivre son activité de *jobbing* : donner des cours particuliers d'informatique.

Marine : Pour l'instant, vous bénéficiez des allocations chômage?

Cathy : Oui. Pour l'instant, j'ai un petit peu de temps devant moi. Après, je vous cache pas que je continue à chercher du travail malgré tout, quel que soit le travail qui se présentera, voilà. Mais... disons que ça m'empêche pas de travailler et à côté de proposer des cours d'informatique en fonction des horaires. C'est pas... on va dire que l'un ne viendra pas forcément empiéter sur l'autre. [...]

Marine : Vous cherchez plutôt un travail salarié ou... ?

Cathy, *me coupant* : Oui, bien sûr. De préférence, même. De préférence, de façon à m'assurer un salaire, à m'assurer un rythme régulier. Et puis, à terme, si je suis en capacité de monter ma société, voilà, ça se fera au fur et à mesure en fonction de la demande.

Martine, chômeuse indemnisée, ancienne assistante dentaire, catégorie ménage

Martine est une femme de 49 ans. Elle commence à travailler à l'âge de 16 ans et enchaîne les CDD en tant que vendeuse en boulangerie. Comblant ses périodes de chômage en faisant des ménages, elle décide finalement de suivre une formation d'assistante dentaire. Elle exerce cette profession pendant 14 ans et se retrouve au chômage suite au départ en retraite de la dentiste qui l'employait. C'est lors d'une réunion de Pôle Emploi qu'elle découvre *Jobbycat*. Même si elle cherche à terme une activité salariée (faire des ménages dans les écoles) pour « continuer à cotiser pour la retraite », elle décide de s'inscrire sur une plateforme de *jobbing* dans l'optique de prolonger ses droits au chômage. Elle fait des ménages et de la garde d'animaux. Aujourd'hui, elle a une douzaine de client·es régulier·es chaque semaine et perçoit toujours ses droits au chômage, qui ont été rallongés. Le *jobbing* lui a permis de ne pas subir de baisse de son niveau de vie.

Pour ces deux *jobbers* au chômage ne disposant pas forcément d'épargne ou d'une situation familiale leur permettant de supporter cette période, la baisse de revenus liée au chômage et la fin des indemnités sont des réelles sources d'inquiétude. Ces enquêtées utilisent le *jobbing* afin de prolonger la durée de leurs droits à l'indemnisation chômage en attendant de retrouver une « réelle » activité professionnelle plus stable, sécurisante et protectrice. **Le fait de faire des missions, même ponctuelles, leur permet de s'inscrire dans une dynamique de recherche d'emploi.**

... en vue d'entrer dans l'indépendance

Toutes les personnes au chômage que nous avons rencontrées ne souhaitent pas retourner vers le salariat. Après avoir été salariés, certains *jobbers* décident de se tourner vers l'indépendance.

Mireille, vendeuse en CDI pendant 32 ans, chômeuse rémunérée, catégorie ménage

Mireille a 50 ans, vit en couple et a une fille qui n'est plus à charge. Elle a travaillé pour une marque de vêtements *discount* pendant 32 ans en tant que vendeuse. Elle est entrée dans cette entreprise à l'âge de 16 ans après un *job* d'été dans l'enseigne où travaillait sa mère. Compte tenu de ses faibles résultats scolaires, elle accepte la proposition de rester en CDI à temps plein. Elle évolue au sein de l'entreprise et devient finalement manager de magasins mais après plusieurs changements de direction, elle décide, à 48 ans, de quitter son emploi.

Mireille : C'était un métier qui me plaisait mais euh au bout d'un moment j'en ai eu un peu marre donc euh je suis partie de là-bas [...]. Avec le changement de direction, en fait, en fait on devenait des machines. Autant quand j'ai commencé, c'est vrai que notre avis était hyper important, on était vachement indépendants, c'est-à-dire que nous on mettait les articles en vente comme on le souhaitait quoi.

Mireille commence alors une formation en ressources humaines à distance. Retourner sur les bancs de l'école est pour elle difficile, n'ayant jamais été « scolaire », et elle cherche alors un petit boulot pour s'occuper en attendant de monter son projet entrepreneurial.

Mireille : Pour pouvoir me motiver parce que je, j'arrêtais, justement de faire les cours tout ça, ça m'énervait. Du coup, j'ai dit tiens pour me booster un peu je vais essayer de me trouver des petits boulots. J'ai cherché à faire des petits trucs de, c'est vrai que ménage des trucs comme ça quoi. Et du coup, j'ai dit tiens, je vais regarder dans le ménage. Et c'est comme ça que je suis tombée sur la plateforme.

Mireille s'inscrit sur une plateforme de *jobbing* par l'intermédiaire de laquelle elle effectue des tâches de ménage, de l'aide administrative et des petits coups de main. Elle est heureuse de pouvoir se mettre à son compte car elle souhaitait depuis de nombreuses années être sa propre patronne, mais ne savait pas dans quel secteur monter son entreprise. Elle trouve rapidement une clientèle régulière de telle sorte qu'elle travaille actuellement tous les jours de 9 heures à 16 heures. Elle arrive à gagner 2 000 euros bruts chaque mois. À terme, son projet

est d'ouvrir une entreprise en province avec son conjoint, lui-même auto-entrepreneur dans le bâtiment. Après 32 ans dans le salariat, elle souhaite maintenant rester à son compte

Mireille : J'veais pas rester sur Paris. J'ai l'objectif de partir en province et d'ouvrir mon truc. Qui sera pas du tout dans le ménage, qui sera plutôt... parce que mon conjoint, mon concubin il est en auto-entrepreneur dans le bâtiment lui. Le truc c'est j'ouvrirai bah une plateforme pour trouver des chantiers. Donc moi je m'occuperais de tout ce qui sera trouver les chantiers, de tout ce qu'est administratif, tout ça. Et lui il s'occupera des chantiers quoi.

Sevan, chômeur indemnisé, ancien chasseur de tête, catégorie déménagement

Sevan est un homme de 26 ans, propriétaire de son appartement à Paris, ville dans laquelle il a grandi. Son père travaille dans le secteur du bâtiment et sa mère dans une cantine scolaire. Alors même qu'il est encore étudiant, il crée une entreprise de vente de mobilier. Il intègre Sciences-Po Paris, *via* les conventions éducation prioritaire (CEP) et obtient un Master en Ressources humaines et management. Il exerce un travail étudiant en tant qu'auto-entrepreneur sur une plateforme d'intérim pour des entreprises – distribution de prospectus, vente à la mission, manutention, etc. À la fin de ses études, il entre en stage en tant que recruteur dans le secteur du luxe, puis devient chasseur de tête dans une entreprise de portage salarial pendant sept mois. Il profite de son statut de cadre et de son salaire conséquent pour acheter un studio dans Paris. Désireux de retrouver la flexibilité de l'auto-entrepreneariat et n'ayant pas apprécié le rythme soutenu du salariat, Sevan décide de quitter son poste et son statut de cadre au profit de celui de déménageur.

Sevan : Enfin pour un cadre c'est plutôt 9h-19h. (Rires). Et sachant que si t'ajoutes les transports, donc j'habitais encore chez mes parents quand je travaillais, j'en avais vraiment pour une heure, une heure et demie facile. Donc ça faisait des longues journées, ça m'a un peu épuisé. J'ai eu une période un peu de, quand je suis sortie de cet émerveillement tu sais post-études tu te dis ouais, je gagne enfin de l'argent c'est cool euh, enfin tu sens que tu changes de, de monde entre guillemets et euh, j'ai vite perdu cet émerveillement et puis euh, j'ai voulu plus de flexibilité, euh vu que j'y avais déjà goûté quelque part avec une plateforme d'intérim et à la fin de mes études et euh quand je recherchais, j'ai, je, j'avais déjà ressenti ça et puis avec cette plateforme bah quand l'opportunité s'est présentée ça m'a plu. Euh qui plus est maintenant c'est à côté de chez moi dans le 15^e.

Sevan a aujourd'hui l'ambition de monter son entreprise. Si son projet reste encore flou, il se construit au regard de son expérience dans le salariat dans lequel il ne se projette pas.

Sevan : C'est assez flou mais en tous cas c'est pas retourner au salariat... j'attends, entre temps j'ai fait du *jobbing*, j'ai fait ma vie et après euh bah c'est court terme en 12, 24 mois, j'prendrai peut-être j'sais pas quelque chose de plus sérieux au sein d'une société, quelque chose comme ça euh où je ferai du mobilier mais, j'me vois mal retourner à être salarié. Ou si j'retourne à être salarié ce sera très ponctuel parce que j'ai besoin de *cash* ou parce que... mais en tous cas pas faire de carrière. Ça ne m'intéresse pas de bosser vingt ans pour me donner, pour être à la fin peut-être directeur de BU ou... Qui va gagner peut-être ses 100k par an hein, c'est très bien, mais ça m'intéresse pas. Parce que j'aurais donné mes meilleures années et au final quand j'vois aujourd'hui comment on remercie les gens euh, comment on les broie tellement facilement donc. J'préfère miser sur quelque chose où c'est à moi.

En attendant, Sevan voit dans les plateformes de *jobbing* un moyen de gagner de l'argent rapidement : cela lui permet de payer son crédit immobilier et d'aider son frère dans ses études. C'est par une plateforme de *jobbing* sur laquelle son père s'était inscrit avant lui qu'il propose ses services de déménagement. Il a réalisé en cinq mois 117 prestations pour 865 heures travaillées (à 40 euros de l'heure avant commission), et génère donc un revenu conséquent.

Pour Mireille et Sevan le recours à une plateforme de *jobbing* leur permet de se « tester » avant de se lancer dans leur nouvelle activité sous un statut d'indépendant. Les tâches de *jobbing* ne sont pas nécessairement en lien avec l'activité que ces enquêtés souhaitent effectuer à terme, mais cette première expérience de l'indépendance constitue un moyen d'engranger de l'argent et des compétences pour monter leur propre affaire. Le recours à la plateforme est alors perçu comme un moyen d'obtenir rapidement des clients tout en se déchargeant de la prospection, de l'édition des factures et plus généralement des tâches administratives. Cette volonté d'entrer dans l'indépendance se comprend au regard de leur trajectoire passée : **Mireille et Sevan ont quitté leur poste ne supportant plus leurs conditions de travail et cherchant une activité dans laquelle s'épanouir et gérer leur temps et leur rythme de travail.** Leurs profils sont toutefois différents sur bien des aspects : leur niveau de qualification (sans diplôme *versus* Master), la durée de leur emploi salarié (32 ans *versus* 1 an) ou encore leur âge (50 *versus* 26 ans). Tous les deux effectuent des tâches ne demandant que très peu de qualifications et dans lesquelles ils ne se projettent pas forcément à

terme : l'important est plus de gagner en expérience (de l'indépendance) qu'en compétences (dans l'activité exercée). Sevan et Mireille effectuent cette activité à temps plein, mettant de côté leur projet entrepreneurial, et parviennent à tirer un revenu conséquent de leur activité.

SECTION 2. LE *JOBGING* POUR SE (RÉ)INSÉRER DANS LA VIE SOCIALE

Nous avons rencontré sept *jobbers* se trouvant en situation de grande précarité. Même si la quasi-totalité d'entre elles et eux touchent le RSA, cette aide au faible montant, surtout pour la région parisienne, ne leur permet pas de vivre décemment et de trouver un logement ou un emploi au sens traditionnel. Ils et elles sont donc sans domicile fixe et sont âgés plus de 50 ans, ce qui rend difficile leur retour sur le marché du travail. Le *jobbing* constitue pour elles et eux un moyen par défaut qui leur permet de remettre progressivement un pied sur le marché du travail en contournant les barrières à l'entrée dans le salariat rencontrées jusqu'alors, à la suite d'un accident de la vie disqualifiant pour être embauché·e, à cause de leur manque de qualification et/ou de leur origine.

Un moyen de rebondir après un accident de la vie

Certains *jobbers* qualifiés ont dans un premier temps connu une trajectoire professionnelle « classique » étant salariés en CDI mais ont ensuite connu une précarité subite et brutale suite à un « accident de la vie » qui les a conduits à sortir complètement du marché du travail. Ils et elles ont ensuite connu une longue période de difficultés (expérience de la rue ou séjours en hôpital psychiatrique par exemple). Le travail à la tâche effectué quelques heures par semaine leur permet de remettre un pied sur le marché du travail.

Maxime, ancien directeur d'agence bancaire, SDF pendant 6 ans, catégorie petits travaux

Maxime est un homme de 50 ans. Ayant grandi dans le nord de Paris, il est titulaire d'un BTS commercial en alternance. Après avoir occupé plusieurs petits emplois pendant quelques années, il entre dans une entreprise d'assurance, dont il gravit les échelons jusqu'à devenir

directeur d'agence. En 2004, il décide d'ouvrir un restaurant avec un ami d'enfance. Mais ce dernier décède avant que l'affaire ne soit montée et Maxime se voit refuser le prêt alors qu'il venait de quitter son poste de directeur d'agence. Quelques temps après, sa femme, avec qui il a deux enfants, le quitte. Il part donc du domicile conjugal, habite un temps chez un ami puis se retrouve sans domicile fixe pendant six ans. Il habite dans des *squats* puis dans une tente en région parisienne. Il se voit finalement proposer une place dans un centre d'hébergement d'urgence en janvier 2018. Il reprend alors contact avec ses enfants et se met à la recherche d'un travail, mais sa longue période d'inactivité est difficile à justifier vis-à-vis d'un employeur potentiel. Le *jobbing* apparaît alors pour lui comme un moyen « détourné » d'accéder à l'emploi. Il y fait ses débuts en décembre 2018 après avoir économisé pendant trois mois pour s'acheter les outils nécessaires aux activités de bricolage.

Maxime : J'ai envoyé un, deux, trois, quatre, CV. Réponse négative à chaque fois, j pense qu'il y avait trop de temps où j'avais pas travaillé. Donc du coup j me suis dit chez *Jobbycat*, y a eu aucun *a priori* quand je leur ai dit euh... quand je leur ai expliqué que j'étais en grande précarité, que je vivais dans un centre d'hébergement d'urgence. Pour moi *Jobbycat* ça a été une bouée de sauvetage. En fait, j'avais pas vous dire de bêtises, j'étais euh... en grande précarité, j vivais dehors. J'ai vécu euh... presque six ans dehors, avec une interruption de deux ans où j'avais trouvé une copine qui habitait à Bondy donc j'étais chez elle. Après euh... j suis arrivé dans l'centre le 15 janvier et euh, une personne m'a dit « écoute moi j travaille chez *Jobbycat*, va voir si t'es bricoleur etc. ». Donc j suis allé une fois à une première journée d'informations. Après j'y suis retourné pour euh... mon inscription en tant qu'auto-entrepreneur etc. C'était une belle aventure et euh dès que j'ai commencé à travailler, waouh ! Déjà ça m'a sorti du centre parce que j suis dans un centre d'hébergement d'urgence, j'y suis depuis le 15 janvier 2018. Donc là le fait de pouvoir euh travailler j me suis dit waouh c'est l'occasion ou jamais. Donc euh, non, c'était bien. Pour moi ça a été une bouée de sauvetage. C'est c qui me donne la force de me lever tous les matins.

En un an, Maxime a réalisé 60 prestations de petits travaux (poser des tringles à rideaux ou des cadres, fixer des étagères), ce qui lui permet de se dégager 300 euros par mois en plus du RSA. Il essaie aujourd'hui d'obtenir un logement social. Pour lui cette activité est vraiment conçue comme « une bouée de sauvetage » constituant un moyen progressif de retourner sur le marché du travail. C'est également le cas de Françoise.

Françoise, ancienne commerçante, catégorie aide administrative

Françoise est une femme de 57 ans. Titulaire d'un DUT en Gestion des Entreprises et Administrations, elle est assistante de direction pendant plus de 20 ans dans une ONG. Elle gravit les échelons en interne, jusqu'à devenir assistante de direction, mais son supérieur la rétrograde : elle intente un procès, qu'elle gagne, et part avec des indemnités. Elle décide alors d'ouvrir un *concept store* qui combine galerie, épicerie et bar à vins dans une banlieue cossue de Paris. Cette entreprise fera l'objet d'une liquidation judiciaire au bout de deux ans. Dans le même temps, elle se sépare de son conjoint, entre en dépression et se fait interner en hôpital psychiatrique où elle restera pendant une longue période. À sa sortie, elle ne trouve pas de logement mais parvient à intégrer une résidence d'urgence. Elle se lance dans le *jobbing* afin d'améliorer son dossier pour sa demande de logement social et pour sortir de l'isolement dans lequel elle se trouve alors. Elle donne principalement des petits coups de main : accompagner des personnes âgées, faire leurs courses, etc.

Françoise : Je me suis retrouvée sans rien... et donc j'ai monté la micro-entreprise de service à la... de service de proximité. Ça été... ça a été très dur ; et donc je... J'ai décidé en fait de, de repartir dans ma micro-entreprise, mais avec une plateforme. Alors pour plusieurs raisons : Parce que Un, je... j'avais pas envie, en fait, de me retrouver isolée ; donc heu j'avais besoin en fait d'avoir du contact et... voilà et c'est super sympa, donc...donc voilà ; donc voilà, moi ça me permettait de ne pas être dans une trop grande solitude. De Deux, c'est, au niveau sécurité aussi. Plutôt que faire de la publicité hum, seule, ben... dans... voilà, dans des boutiques, tout ça, voilà : moi je me sens plus en sécurité.

Maxime et Françoise ont connu des situations professionnelles plutôt favorables par le passé. Il et elle ont occupé des postes socialement reconnus mais ont vécu des ruptures violentes, à savoir un échec professionnel accompagné d'une séparation. Suivant des processus de **disqualification sociale** que Serge Paugam (2011) a pu mettre en évidence dans ses travaux, ces individus perdent peu à peu leurs attaches familiales avant de se retrouver à la rue. Si aujourd'hui Maxime et Françoise ont tous deux un logement temporaire, il ne leur est pas aisé de retourner dans le monde du travail, encore moins avec un emploi fixe, après avoir connu un tel échec et un profond isolement. Ne trouvant pas de poste plus stable, Françoise et Maxime perçoivent le fait d'être *jobber* comme **une opportunité d'améliorer leur dossier dans l'optique de trouver un logement social tout en se réhabituant progressivement au fait de côtoyer des client·es.**

Un débouché quasi-professionnel pour des travailleurs étrangers âgés et peu qualifiés

Cette nécessité d'insertion touche également des individus d'origine étrangère ne parvenant pas trouver une place sur le marché du travail français. Le *jobbing* est alors un moyen de contourner les barrières à l'entrée du salariat pour parvenir à améliorer leur situation, comme le montrent les exemples de Nabil et Paul.

Nabil, chômeur de longue durée au RSA, catégorie travaux

Nabil est un homme de 54 ans. Né en Algérie, il arrive en France en 2001 pour trouver du travail, laissant toute sa famille derrière lui. À son arrivée, il travaille un peu par le biais d'agences d'intérim, puis connaît une longue période de chômage, avant de s'inscrire sur une plateforme de *jobbing* qu'il découvre par l'intermédiaire de Pôle Emploi. Malgré ses tentatives, il ne parvient pas à trouver un emploi. Nabil cumule les difficultés d'accès au marché du travail : il est « racisé » et âgé, sans domicile fixe, sans réelle qualification et connaît toujours des difficultés à parler français.

Nabil : C'est pas facile, quand on vient dans une société maintenant, c'est pas facile. Surtout à notre âge à nous, les seniors, on trouve pas, hein. Même... je pense, je mens pas, j'ai envoyé... je sais pas : presque 1000 CV. Y'a personne qui m'a retourné... qui va me dire oui ou non.

Nabil intègre une plateforme de *jobbing* à une époque où il est sans domicile fixe, après avoir perdu son logement dans le 18^e arrondissement de Paris. Son objectif est de compléter son RSA et d'améliorer sa situation dans l'optique de trouver un logement puisqu'il vit actuellement dans sa voiture. Il accepte toutes les prestations de *jobbing* possibles, dans toutes les catégories, et parvient à générer un chiffre d'affaires de 1 000 euros par mois en moyenne. Il ne se cache pas rechercher des chantiers « au black » pour compléter ses revenus.

Nabil : Là où il y a de l'argent, je vais pas dire: « ah non non non, moi j'ai pas besoin d'argent. » Moi, j'ai besoin d'argent !

Paul, ancien jardinier municipal (bientôt au RSA), catégorie ménage

Le cas de **Paul** est proche de celui de Nabil et montre une nouvelle fois le cumul des difficultés qui contraignent les individus à se tourner, faute de mieux, vers le *jobbing*. Paul est un homme de plus de 65 ans, né au Congo et arrivé en France à l'âge de 27 ans. Il est marié et père de cinq enfants. À son arrivée en France, il réalise de nombreux travaux non déclarés et enchaîne les petits boulots. Il passe ensuite quatre ans en CDD comme jardinier à la mairie de Paris. Après une période de chômage, il devient auto-entrepreneur *via* une plateforme de *jobbing*, seul emploi qu'il pouvait trouver selon lui.

Paul : Vous savez les gens quand vous faites une formation... vous faites aussi une formation ça dépend de l'âge... à une formation quand il y a des jeunes à la fin du compte ils vont toujours essayer de prendre les jeunes par rapport à ton âge.

Marine : Parce que vous avez quel âge ?

Paul : J'ai plus de 60 ans moi. J'avais postulé où ça ? C'était préparateur de commande. Je me suis présenté et c'était bon ils m'ont dit cette semaine on va vous appeler. J'ai attendu une semaine et ils m'ont pas appelé, ils ont choisi un jeune qui avait 22 ans - 24 ans et ils m'ont laissé tomber.

Il s'engage alors « à plein temps » dans le *jobbing*, effectuant principalement des prestations de ménage mais aussi quelques déménagements.

Paul : J'ai vu une plateforme et j'ai dit « Oh je peux essayer ». Comme c'était... une prestation en tant qu'auto-entrepreneur j'ai dit bon je vais essayer de me lancer, je me suis lancé là-dedans bon avant c'était quand même... ça va mais c'est plus compliqué, par exemple, le ménage c'est dur (physiquement). Du coup quand je fais le ménage je regarde ce que je peux pas faire, je vois ça je peux pas c'est trop lourd, je sais ce que je suis capable de faire et je dis « ça je peux pas ». Il faut s'économiser un peu quand même.

Paul est sans domicile fixe. Il « va de gauche à droite » en fonction de ses prestations. Il n'a pas les moyens de se loger à Paris et dort chez des amis. Sa femme et ses enfants disposent d'un logement dans lequel visiblement il ne dort pas. Il est également contraint de frauder le métro. Aujourd'hui, il espère obtenir des aides sociales complémentaires (RSA, accès à un logement HLM) et retrouver un travail dans le secteur public.

Tous les *jobbers* de cette section sont sans domicile fixe ou hébergés en résidence d'urgence. Âgés de plus de 50 ans, ils cumulent les difficultés à trouver un emploi « classique ». Pour eux, le *jobbing* est pensé comme un moyen de remettre un pied sur le marché du travail. Cette activité est une réponse à une situation économique difficile mais également un moyen de se faire une place sur le marché avec l'espoir de trouver à terme un emploi plus stable. Elle donne un statut social à des personnes qui se trouvent par ailleurs dans une situation d'isolement et de domination.

SECTION 3. ENTRER OU SORTIR DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le *jobbing* peut également constituer un mode d'entrée ou de sortie progressive dans le champ de l'emploi. Durant notre enquête, nous avons rencontré trois étudiant·es (deux hommes et une femme) exerçant cette activité pour financer leurs études. Nous avons également réalisé un entretien avec un jeune actif et avec une personne à quelques mois de la retraite qui ne cherche aujourd'hui plus d'emploi. Le *jobbing* se conçoit pour ces enquêté·es comme un moyen de financer leurs études (1), de s'insérer dans les services à la personne (2) ou bien comme un outil de temporisation pour des personnes en situation transitoire qui attendent d'entrer ou de sortir du marché du travail (2).

Un moyen de financer ses études

Un premier cas de figure est celui d'étudiant·es qui exercent cette activité comme un *job* étudiant. L'activité se conçoit alors comme un moyen de gagner un revenu pendant ses études.

Augustin, étudiant en école de commerce, catégorie déménagement

Augustin, âgé de 25 ans, est aujourd'hui étudiant dans une grande école de commerce. Sa mère est professeur dans une grande école de commerce et son père est cadre dirigeant d'une entreprise dans le secteur de l'énergie. À l'issue de sa deuxième année d'école de commerce, il

décide de faire une césure et de suivre un master en philosophie et théâtre. Ses parents n'approuvent pas son choix et décident de lui couper les vivres. Il doit assumer seul ses dépenses. Au moment de l'entretien, il a effectué 250 déménagements et gagne en moyenne 35 euros de l'heure. Les revenus générés par le *jobbing* lui ont permis de payer son loyer pendant sa césure.

Plutôt que de donner des cours particuliers, Augustin propose ses services de déménagement sur une plateforme : il conçoit cette activité à la manière d'un stage ouvrier, une façon de garder « les pieds sur terre », un « alibi » pour réaliser une activité manuelle. Au moment de l'entretien, il a retrouvé le chemin de son école de commerce dans lequel il termine ses études : sa pratique du *jobbing* est donc beaucoup moins intensive qu'à ses débuts. À terme, il souhaite travailler dans le milieu artistique. Si Augustin ne se projette pas à long terme dans son activité de *jobbing*, d'autres étudiant·es, dans une position sociale moins favorable et qui retirent un revenu substantiel de cette activité, peuvent privilégier cette piste pour leur avenir professionnel.

Mathis, étudiant en BTS vente, catégorie déménagement

Mathis est un homme de 24 ans. Il vit à Paris chez sa mère attachée de presse ; son père est architecte à l'étranger. Il a passé un BTS de vente en parallèle duquel il a fait des « petits boulots ». Il découvre à cette époque une plateforme de *jobbing* par un ami et commence à faire des déménagements par « facilité » puisqu'il suffit « d'avoir de la force ». Il n'aime pas particulièrement ses études et ne veut pas travailler dans un bureau : il voit dans le *jobbing* une porte de sortie vers un travail qui lui correspond mieux.

Mathis : J'ai eu mon BTS et j'ai continué le *jobbing* parce que c'est intéressant et parce qu'on peut continuer à gagner sa vie même si porter des cartons ça a pas forcément beaucoup d'avenir. Ça m'intéressait plus que travailler dans des bureaux ou des choses comme ça quoi ou continuer mes études, ça me fait chier les études.

Au maximum, il réussit grâce à la plateforme à générer 2 800 euros sur un mois, après impôts et commission, une rémunération conséquente mais qui demande un investissement sept jours sur sept. À terme, il souhaite monter son entreprise dans l'artisanat mais veut poursuivre son activité de déménagement tant qu'il le peut physiquement.

Pour les deux hommes ainsi que pour Juliette, notre troisième étudiante, le *jobbing* s'inscrit à l'origine dans le cadre d'un « boulot étudiant ». Le choix du *jobbing* s'explique par la faible pénibilité projetée de cette activité comparée à un emploi au sein d'un *fast food* par exemple. Le *jobbing* leur offre aussi une plus grande flexibilité dans le choix des volumes horaires, s'adaptant ainsi aux périodes de révision. Ces étudiant·es entrent sur la plateforme par nécessité économique et s'investissent souvent de manière intense de telle sorte qu'ils en tirent un revenu parfois conséquent. Pour autant, leurs trajectoires ne sont pas les mêmes : le *jobbing* reste pour Augustin une activité temporaire alors que pour Mathis l'activité temporaire devient une porte d'entrée vers l'indépendance.

Des jeunes actifs et actives à la recherche de leurs premiers client·es dans le secteur du *jobbing*

Des jeunes actifs et actives qui souhaitent travailler comme indépendant·es dans un secteur représenté sur les plateformes de *jobbing* peuvent utiliser ces dernières pour trouver leurs premiers client·es. C'est le cas de Kylian et Rachid.

Kylian, animateur de soirée, catégorie petits services

Kylian est âgé de 25 ans. Issu d'une famille de trois enfants, il grandit dans l'Essonne. Son père travaille au Moyen-Orient (Kylian ne nous précisera pas sa profession) et sa mère, qui vit en France, est invalide. Il passe un bac professionnel Commerce puis se forme pendant un an à la création d'entreprise. En parallèle à cette formation, il s'inscrit sur une plateforme de petites annonces afin de faire des déménagements, saisissant l'opportunité de gagner un premier revenu. Après ses études, Kylian enchaîne les petits boulots, notamment dans la vente, mais conserve son projet de monter son entreprise spécialisée dans l'activité d'animation de soirée. Il diversifie progressivement ses domaines d'activité (bricolage, ménage, animation de soirée). Il profite des plateformes de petites annonces pour augmenter sa visibilité et trouver de nouveaux client·es.

Kylian : Ça m'a permis de créer mon entreprise surtout ce site, là, il m'a permis à chaque fois de trouver des clients pour en trouver si y'a un anniversaire, un mariage, si... voilà, je participe à chaque anniversaire de toute l'Ile de France, même hors Ile-de-France.

Rachid, entrepreneur, catégorie ménage et petits services

Rachid est un homme de 37 ans d'origine algérienne. Il arrive à Paris à l'âge de 22 ans, après avoir obtenu une licence de sociologie en Algérie. Arrivé en France avec un visa étudiant d'un an, il obtient un Master 2 de Sociologie des organisations. Dans un premier temps, il vit avec un ami dans une chambre d'hôtel avant de trouver, par une connaissance, une chambre de bonne qu'ils sous-louent. Il obtient finalement un logement social deux ans plus tard dans le 19^e arrondissement de Paris. Son visa étudiant ne lui permettant pas d'être salarié, il décide de monter son entreprise afin de pouvoir travailler.

Rachid, me parlant de la création de son entreprise : Je l'ai créée en 2015, fin 2015. Donc si vous voulez mon parcours : je viens d'Algérie, je suis arrivé en 2008. J'ai étudié un peu la démographie. Ensuite la sociologie comme vous, donc j'ai fait un Master 1, un Master 2 à Paris 8. J'ai fini mon Master du coup j'étais obligé, c'était très difficile de trouver du travail, il faut un changement de statut et puis une procédure très compliquée. Je suis resté trois ans avec un titre de séjour d'une année. Et sur ce titre de séjour c'est marqué, « interdit de travailler en tant que salarié » : en tant qu'artisan je peux travailler. Voilà. C'est minimum 13 000 euros par an pendant 3 ans pour avoir une carte de séjour... Voilà donc pendant ces trois dernières années j'avais des bilans positifs. Et du coup on m'a donné une carte de séjour de dix ans. C'est un parcours de combattant. Les Algériens c'est la seule solution pour eux pour avoir un titre de séjour. Sinon c'est compliqué. Et puis la sociologie c'est pas facile de trouver du travail aussi.

La mise à son compte accompagnée d'un chiffre d'affaires dépassant 13 000 euros lui permet d'obtenir un titre de séjour de dix ans. Il monte donc son entreprise de service à la personne en 2015 et commence à travailler sur une plateforme de *jobbing* organisé. Cette première plateforme lui permet de trouver rapidement des client·es pour monter des meubles, faire du bricolage ou encore faire des ménages.

Rachid : J'ai commencé p'tit à p'tit avec cette plateforme et j'ai créé mon réseau. J'avais des clients euh... quand on est sérieux les clients ils nous appellent souvent et ils passent le numéro aux amis et tout donc après au fil du temps j'ai eu pas mal de clients et euh... J'ai trois restaurants, j'ai une école avec qui j'travaille. Le ménage, j'passe tous les jours. J'les ai connu sur le site et depuis de ce temps-là j'ai des clients ça marche bien.

Il rentre sur une seconde plateforme en 2017 et gagne aujourd'hui environ 1 000 euros par mois grâce aux plateformes, auxquels s'ajoutent 600 euros générés par son entreprise de services à la personne.

Kylian et Rachid ont créé leur entreprise au cours ou à l'issue de leurs études, soit par réel attrait pour l'indépendance dans le cas de Kylian, soit par défaut pour Rachid qui, au vu de sa situation d'immigration, ne peut pas exercer un emploi salarié. **Le fait que les plateformes ne demandent pas de qualification particulière est un atout pour eux :** il permet à certains *jobbers* de diversifier leur champ d'action et ainsi d'augmenter rapidement leur chiffre d'affaires. Le *jobbing* constitue également pour ces jeunes **une opportunité de se professionnaliser « sur le tas »**. Cela leur permet de se lancer en attendant de trouver leurs client·es par leurs propres moyens en développant leur carnet d'adresse via le bouche à oreille ou par l'élaboration de campagnes publicitaires localisées.

Un outil de temporisation

Le *jobbing* est pensé comme une activité de temporisation par des primo-entrant·es sur le marché du travail, qui viennent de sortir d'école et qui y ont recours comme activité d'appoint en attendant de trouver un travail dans leur domaine de compétence. De la même manière le *jobbing* permet à des individus en fin de carrière de combler les quelques temps qui leur reste avant la retraite sans être inactif ou inactive.

Léonard, jeune diplômé en musicologie, catégorie petits services

Léonard est un homme de 23 ans qui a grandi à Paris. Ses deux parents sont artisans d'art. Après un bac électrotechnique, il obtient une licence de musicologie, souhaitant à terme devenir musicien ou compositeur. À sa sortie d'études, il cherche un CDI dans un studio d'enregistrement, mais, ne parvenant pas à en trouver, il s'inscrit sur une plateforme de *jobbing* que ses parents lui font découvrir. Vivant encore chez eux, il souhaite surtout se dégager de l'argent de poche. Bien qu'elle se restreigne à la promenade de chiens, l'activité de plateforme est un moyen pour lui d'avoir un premier travail, un moyen de gagner sa vie. Il la qualifie de « premier vrai travail » ou encore de « premier boulot ».

Léonard pense son activité comme un « job alimentaire », en attendant de pouvoir trouver un emploi dans le milieu artistique. Au cours du dernier mois avant l'entretien, il a généré 500 euros de chiffre d'affaires grâce à son activité de *jobbing* ; il a effectué 43 prestations depuis

son entrée deux mois plus tôt. Léonard propose des promenades de chiens : cette activité ne suppose aucune qualification préalable et la durée des tâches est courte. L'activité de *jobbing* peut, dans ce contexte, être menée en parallèle de sa recherche d'emploi. Il ne souhaite cependant pas en faire son activité principale par la suite. Les revenus qu'il retire du *jobbing* restent faibles en raison de son faible investissement mais l'aspect financier est malgré tout sa motivation principale.

Devant l'impossibilité de retrouver un emploi, le *jobbing* peut également apparaître comme un moyen pour une personne proche de la retraite de « temporiser ». La décote de la retraite peut pousser à trouver des revenus alternatifs pour atteindre l'âge du taux plein : le *jobbing* constitue alors un moyen de repousser des indemnités-chômage jusqu'à la date de la retraite.

Nicole, chômeuse indemnisée, ancienne journaliste, toutes catégories

Nicole est une femme divorcée de 62 ans, mère d'un enfant de 30 ans, qui habite dans une banlieue parisienne huppée. Titulaire d'une licence de droit et d'un diplôme d'Éducateur physique et sportif, elle travaille d'abord en tant que saisonnière dans des écoles de ski et de voile, puis pendant quinze ans comme vendeuse en matériel et textile sportif. En parallèle, elle suit un BTS Action commerciale et une école de cadre avec cours du soir à l'école des Hautes Etudes Commerciales de Paris. À la suite d'une formation continue de deux ans d'école de journalisme, elle devient journaliste médicale, profession qu'elle exercera pendant 25 ans. Après six mois d'absence pour un arrêt maladie, son employeur refuse de lui accorder un mi-temps thérapeutique et la licencie pour incapacité. Elle retrouve un travail dans une institution pendant quelques mois puis subit un nouveau licenciement abusif à la suite d'un accident. Depuis trois ans, elle est au chômage mais n'est pas en recherche d'emploi car elle refuse de renouer avec le salariat après ses deux licenciements qui se sont soldés par des poursuites judiciaires victorieuses.

Nicole : C'est que, après mon premier licenciement, je me suis retrouvée dans une petite entreprise qui servait... qui travaillait avec le ministère de la Justice, qui était pas très, très intéressante, mais c'était plus pour manger, et j'ai eu un accident de cheville. De ce fait-là, ils m'ont licenciée, encore une fois, au bout de deux ans. Donc là, j'ai dit : j'en ai marre de l'entreprise, j'arrête tout, et je me fais... J'essaie de faire quelque chose de ce que je sais faire. Voilà donc j'ai commencé par mettre des annonces à droite, à gauche et à me faire embaucher

par des amis ou amis d'amis. Et puis après bah j'ai trouvé la plateforme, donc je suis rentrée dans la plateforme, et puis j'y ai trouvé mon compte. Ça me permet de, de... On va dire de vivre, parce que c'est pas la peine d'avoir trop d'argent... La carrière, elle est derrière moi.

Nicole met en place une vraie stratégie : son objectif est de prolonger ses indemnités chômage jusqu'à la retraite, tout en gardant le même niveau de revenus. Le *jobbing* ne constitue pas pour elle un tremplin pour une autre position professionnelle puisqu'elle affirme que sa carrière est derrière elle.

Nicole : Je peux prendre ma retraite à 62 ans révolus, c'est-à-dire au mois de novembre. Je pense que je vais la demander à partir de février 2021, date à laquelle le chômage va s'arrêter.

Marine : Ça va plutôt bien se goupiller !

Nicole : Oui ça date d'il y a trois ans déjà cette affaire ! Quand ils m'ont licenciée, je savais que je pouvais bah... Tiens je peux essayer de me mettre à mon compte, de toucher mon chômage, en complément. L'avantage de reprendre une auto-entreprise, c'est que ça me paye la différence entre mon chômage et ce que j'ai gagné. J'aurai toujours la même chose pour mon chômage, eux ça leur facilite parce qu'ils me donnent moins d'allocations que prévu, donc ça leur fait du bien, donc j'ai dit : « on fait ça ».

Nicole propose ses services sur une plateforme de *jobbing* dans de nombreuses catégories – ménage, bricolage, administratif, garde animaux, etc. – mais loue aussi son appartement sur une plateforme dédiée. Elle travaille une vingtaine d'heures par semaine pour un revenu net autour de 1 000 euros et envisage de continuer cette activité même une fois à la retraite, pour compléter son salaire. Elle recrée au travers de cette activité, pourtant plus flexible et plus autonome, un véritable planning au volume horaire constant.

Nicole et Léonard ont pour point commun de se tourner vers le *jobbing* à un moment de basculement dans leur parcours professionnel. Tous les deux utilisent avant tout la plateforme pour des raisons financières. Elle et il ne se projettent pas dans l'activité en tant que telle mais plutôt dans leur prochaine situation. **L'activité n'est pas conçue comme un « vrai travail » mais plutôt un *job* complémentaire à une carrière qu'on pense devant ou derrière soi.** Cependant, à l'instar des étudiant·es équipier·es de chez McDonald's (Burnod, Cartron, Pinto, 2000), certains *jobbers*, s'étant installés dans une situation confortable, vont finalement se maintenir dans cette activité.

Le troisième profil regroupe des individus sans emploi à la recherche d'un revenu. Ces derniers sont au chômage, en phase de réinsertion, jeunes actives et actifs ou encore étudiant·es. Certains souhaitent devenir entrepreneur, d'autres non. **Cette population hétérogène a pour point commun d'envisager l'activité de *jobbing* comme transitoire et vise à terme une situation qui lui semble plus favorable.** Ce profil de *jobbers* est celui que nous avons le plus rencontré durant notre enquête. Deux explications quant à la surreprésentation des personnes sans emploi motivées par l'aspect financier peuvent se trouver dans le mode de recrutement des enquêté·es (et la présence de nombreux *cats*). Premièrement, *Jobbycat* a une visée de réinsertion explicite : cette plateforme rassemble donc de nombreux chômeurs et chômeuses et bénéficiaires du RSA. Deuxièmement, nous comptons de nombreux micro-entrepreneurs et micro-entrepreneuses parmi nos enquêté·es. Or comme l'a montré Sarah Abdelnour (2014) l'auto-emploi est grandement alimenté par le chômage puisqu'un tiers des personnes relevant du statut de l'auto-entreprise est au chômage. L'autrice décline trois façons d'envisager l'auto-emploi : un instrument de sortie du chômage, un outil d'aménagement de situation précaire ou un moyen de contournement ou d'évitement du chômage. Si ces trois éléments d'explication se retrouvent dans ce profil de *jobbers* et justifient leurs motivations économiques, d'autres *jobbers* conçoivent le *jobbing* comme un moyen de s'aménager du temps et pratiquent cette activité dans l'objectif d'améliorer leur présentation d'eux-mêmes au sein des différents espaces sociaux.

PARTIE 6. LE *JOBGING*, AU-DELÀ DU TRAVAIL (PROFIL N°4)

Durant notre enquête nous avons rencontré 11 personnes **sans emploi** au moment de leur entrée sur la plateforme **et qui ne mettaient pas en avant une motivation économique à pratiquer le *jobbing*.** Qu'elles aient été cadres, artisans ou employé·es, elles et ils se retrouvent à un moment de leur vie où le *jobbing* leur permet soit de conserver un statut pour des individus en fin de carrière (section 1), soit de prendre du temps pour réfléchir à leur futur professionnel ou pour s'occuper de leurs enfants (section 2).

SECTION 1. CONSERVER UN STATUT

Le passage d'un statut d'actif à une situation d'inactivité peut être difficile à vivre pour des personnes qui attachent une grande importance au fait d'être actif professionnellement. Une partie des *jobbers* que nous avons rencontrés a occupé des postes qualifiés (que ce soit en entreprise ou dans le domaine de l'artisanat) avec des volumes horaires importants mais a connu un évènement – licenciement, accident, retraite – qui vient mettre un coup d'arrêt à leur activité. Le *jobbing* leur permet alors de maintenir une activité professionnelle pour mieux appréhender ce changement.

Pour d'ancien·nes cadres au chômage

Pour des individus sans emploi ayant occupé des postes à responsabilité et ayant dans leur cercle d'interconnaissances des personnes qui travaillent, le travail de plateforme est un moyen « d'occuper son temps » tout en conservant un certain statut social.

Véronique, chômeuse rémunérée, ancienne DRH, catégorie ménage

Véronique est une femme de 57 ans qui vit en couple. Elle n'a pas d'enfant. Ses parents étaient commerçants et tenaient ensemble une épicerie de produits biologiques. Elle obtient l'équivalent d'un Master 2 en Psychologie du travail puis commence à travailler en tant que chargée d'études dans une entreprise du secteur privé. Elle y restera 27 ans et finit par devenir directrice des ressources humaines de cette société de 600 personnes : elle gagne 4 200 euros bruts mensuels. À l'occasion d'un changement de direction, elle négocie son départ avec de confortables indemnités en septembre 2017. Véronique s'inscrit alors à Pôle Emploi pour la première fois de sa vie. Elle ne souhaite pas retrouver un poste dans le domaine des ressources humaines. Reconnaissant être passée proche du *burn-out*, c'est avec la volonté de ne plus rentrer dans le monde de l'entreprise et plus largement dans le salariat qu'elle cherche un nouvel emploi. Cette recherche n'est pas motivée par la nécessité économique puisqu'elle bénéficie d'allocations chômage d'environ 2 500 euros nets par mois et de ses indemnités de licenciement. Elle cherche plutôt à occuper son temps et envisage le *jobbing* comme un test

pour voir si elle peut s'épanouir à travers une activité d'auto-entrepreneuse, ponctuelle et peu qualifiée.

Quelques semaines après sa rupture conventionnelle, elle décide de s'inscrire sur une plateforme de *jobbing* pour s'« occuper » mais aussi parce qu'elle est désireuse de rencontrer de nouvelles personnes par ce biais. Faire du repassage et du ménage est pour elle un moyen de parler à des gens et d'apporter un complément de revenus pour le couple. Son mari n'est pas tout de suite emballé par le projet :

Veronique : C'est vrai qu'au départ il voit sa femme passer de DRH à femme de ménage, c'est un peu compliqué. Ensuite il a vu que ça allait bien que j'étais beaucoup plus détendue qu'avant.

Actuellement elle fait 20 heures de *jobbing* par semaine et gagne 1 400 euros nets, auxquels s'ajoutent ses allocations chômage : elle perçoit ainsi un revenu équivalent à celui de son salaire précédent de directrice des ressources humaines. Véronique voit la plateforme de *jobbing* et sa situation comme un moment de « décroissance », un moment où elle lâche prise, où elle décide de quitter le milieu de l'entreprise pour faire des choses qu'elle aime.

Marine : Tu as l'impression d'avoir gagné en qualité de vie ?

Véronique : Ouai avant je bossais beaucoup, tu ne décroches jamais. Et là tu décroches quoi parce qu'une fois que t'as fini avec ton client tu t'en vas et tu fais autre chose quoi. T'as pas la même charge mentale quoi. J'ai un peu mal au début parce que c'est physique quand même mais j'trouve quand même beaucoup plus facile parce que tu te reposes et ça va mieux. [...] Si tu veux c'que j'ai eu envie et c'que j'ai toujours envie d'ailleurs c'est de sortir des processus de décisions quoi. J'crois que j'ai terminé en étant très fatiguée, très fatiguée quoi... Et j'adhérais plus trop à ce qui se passait dans notre entreprise mais j'pense que c'est dans pas mal d'entreprises importantes. Donc euh épuisement, et puis t'as plutôt envie d'avoir un travail très opérationnel, voilà. Donc ça me va bien. Alors évidemment la contrepartie c'est que tu gagnes pas autant d'argent mais euh. Tu changes de vie. T'es en décroissance. Et c'est pas mal, pas mal.

Si le ménage n'est pas une activité qu'elle apprécie particulièrement, elle affirme se plaire à « rendre service ».

Véronique : J'ai pas l'impression de travailler tu vois. Donc j'ai pas l'impression, c'est pas un métier pour moi, tu vois. J'ai plutôt l'impression de rendre service. De rendre service et en plus j'suis payée donc c'est bien. C'est vraiment ça. Y a vraiment ce côté. J'avais discuté avec une *jobbeuse* au tout

début qui me disait tu vas voir y'a des gens qui ont la banane quand ils rentrent chez eux et qu'ils voient leur appart nickel. Et bah c'est vrai ! Tu vois, les gens parce que c'est une charge pour eux et quand ils voient la pile du repassage que tu leur as fait qu'ils ont pas le temps de le faire ou que tu leur as *cleané* leur appart ils sont super contents.

La situation matrimoniale et la carrière de Véronique lui permettent de considérer l'activité de *jobbing* comme un loisir rémunéré, tout en valorisant son côté social. Pour ces *jobbers* dont les indemnités chômage sont conséquentes, et qui, fortement qualifiés, pourraient retrouver un travail (Véronique a d'ailleurs une proposition pour travailler dans les ressources humaines dans l'entreprise d'une amie), l'activité se conçoit souvent dans une logique de rejet du salariat. Bien que les tâches effectuées ne puissent pas être décrites comme des loisirs, elles sont dépeintes comme plaisantes au vu des conditions proposées (choix des horaires, des tâches, cadre social etc.). La prestation n'est pas seulement un moyen de gagner de l'argent mais aussi de tisser du lien social.

Ces *jobbers* ayant exercé des postes à responsabilité ne perçoivent pas le fait de faire du ménage ou du repassage comme des tâches ingrates mais comme – selon leurs dires – un moyen de ne plus avoir de pression. L'aspect social et solidaire de l'activité est alors perçu comme quelque chose de positif, et le fait de recréer du lien social, de faire un travail qui aide les autres est largement mis en avant. Le travail est alors perçu comme une bonne action « qui permet même de gagner de l'argent ».

Pour un cadre à la retraite

Les retraité·es sont également présent·es sur les plateformes de *jobbing*, comme on peut le voir au travers du cas de Daniel.

Daniel, retraité, ancien cadre de commerce international, catégorie petits cours

Daniel est un homme marié de 67 ans, dont la femme, également retraitée, était médecin. Ils ont deux enfants, aujourd'hui eux-mêmes parents. Ils vivent à Paris la semaine et passent leurs week-ends en Normandie dans leur résidence secondaire. Daniel a effectué la totalité de sa

carrière dans le commerce international, ce qui l'a conduit à beaucoup voyager. Il parle plusieurs langues. Il a commencé sa carrière dans la production de coton puis de café en Angleterre et est revenu en France pour s'installer avec sa femme. Il travaille en tant que responsable des ventes pour une entreprise agroalimentaire jusqu'à la fin de sa carrière. À l'occasion de sa retraite il y a trois ans, il commence à faire du bénévolat pour une brasserie en Normandie et tombe *via* une publicité sur une plateforme de *jobbing* par laquelle il voit l'opportunité de continuer à partager avec les autres et de pratiquer des langues. Il y propose alors des cours d'anglais et d'espagnol.

Daniel : C'est arrivé comme ça, ça a été fortuit, cette rencontre. Je pense que si j'étais tombé sur une conciergerie de quartier bénévole, j'aurais été intéressé de la même façon. On n'est jamais 100 % certain, parce que les recoins reculés de la pensée humaine, on les connaît pas toujours forcément bien, mais franchement, bon, si aujourd'hui, au lieu de faire trois heures de bénévolat et sept heures de payées, je faisais le contraire, je me porterais tout aussi bien hein !

Pour Daniel, dont la carrière a été très rémunératrice, les revenus générés par le *jobbing* sont plus qu'accessoires. **Le *jobbing* est pour lui un moyen d'occuper son temps libre et d'effectuer une activité qui lui tient à cœur**, comme d'autres activités bénévoles qu'il effectue. Daniel affirme que c'est par « hobby » qu'il consacre une dizaine d'heures par semaine à ses activités de cours et de bénévolat. Il insiste en particulier sur l'esprit de lien social et d'entraide véhiculé par les plateformes de services entre particuliers. Le *jobbing* lui apparaît comme une forme d'activité faiblement contraignante qui accompagne sa sortie progressive du système d'emploi en lui permettant de garder un statut de professeur de langue plutôt que de retraité et montrant qu'il est toujours dynamique malgré le fait qu'il ait fini sa carrière.

Même si nous n'avons pas rencontré de tels individus, nous pouvons imaginer qu'il existe des retraités qui utilisent l'activité pour venir compléter une retraite jugée insuffisante et qui se retrouverait *de facto* dans le troisième profil.

Pour des artisans en invalidité

Nous avons rencontré deux indépendants et qui ont connu un problème de santé les ayant contraints à cesser leur activité. Contrairement aux indépendants du premier profil, il s'agit de personnes catégorisées comme « inactives » pour qui l'argent n'est pas la motivation première à l'exercice du *jobbing* : celui-ci leur permet de maintenir une quasi-activité professionnelle dont la flexibilité s'accorde bien avec leur état de santé. Après une longue période d'inactivité et à un âge avancé, ces anciens artisans exercent, *via* la plateforme de *jobbing*, des tâches manuelles qui leur demandent moins de temps et d'investissement que leur activité passée. Ces hommes plutôt âgés étant dans l'incapacité de reprendre leur activité indépendante à temps plein, ils peuvent dorénavant aménager leur planning en fonction de leur état de santé. Le *jobbing* les conduit enfin à retrouver une activité dans un secteur qu'ils apprécient et de (se) montrer qu'ils peuvent toujours mettre à profit leur savoir-faire.

Michel, artisan d'art en invalidité, catégorie bricolage

Michel a 56 ans et est propriétaire d'un appartement dans le centre de Paris. Titulaire d'un CAP d'électromécanicien, il a travaillé dans un musée, puis pendant une dizaine d'années dans l'imprimerie à l'international, ce qui l'a conduit à travailler aux quatre coins du monde. Désireux de travailler le bois, il a 35 ans lorsqu'il décide de passer un CAP ébénisterie. Il travaille d'abord comme indépendant à Los Angeles où il répare du mobilier pour une boutique de brocante puis revient en France et se lance dans l'horlogerie monumentale pendant dix ans. À l'âge de 50 ans, il tombe malade et doit subir une opération très lourde qui le contraint à mettre un terme à son activité indépendante. Après son rétablissement, il se lance dans le *jobbing* en tant que bricoleur, ce qui lui permet d'aménager son temps en fonction de son état de santé.

Michel : On m'a remplacé l'aorte complètement avec complications, machin. J'ai eu vraiment beaucoup de mal à m'en remettre. Je m'en remets toujours pas à 100 % hein. Là j'ai pris 30 kg, j'ai du mal maintenant à marcher, je commence à avoir de l'arthrose dans les hanches, dans les chevilles. 'Fin c'est l'enfer. Et du coup, je suis très fatigué physiquement donc euh, avec la plateforme, je sélectionne vraiment euh les *jobs* que je peux faire, euh qui sont pas trop loin.

Michel a plus de 300 prestations à son actif et travaille comme réparateur d'objets en tout genre à temps partiel dans un atelier associatif depuis 6 mois (CDD rémunéré 1 200 euros) au moment où je le rencontre mais cette activité est sur le point de s'achever. Il a pour projet de s'installer en province avec sa conjointe institutrice afin d'ouvrir une boutique de meubles et de créations vintages.

Lucien, ancien chef d'entreprise en invalidité, catégorie bricolage

Lucien a 65 ans et vit seul dans un appartement familial situé dans le 14^e arrondissement de Paris. Artisan depuis plus de 30 ans, il a dû cesser son activité à la suite d'un cancer en 2007, alors qu'il était à la tête d'une usine de décapage avec plusieurs salarié·es. Il a préalablement été peintre à son compte durant de nombreuses années.

Lucien, se présentant au début de l'entretien : Je viens, euh du, artisan toute ma vie et étant tombé malade j'ai été obligé bah et d'arrêter mon activité. J'ai fait reprendre mes ouvriers et mes camions et puis je me suis soigné.

Dans le but de continuer son activité d'artisan, tout en trouvant une activité qui s'adapte à son âge et son état de santé, il s'inscrit sur une plateforme de *jobbing* : « Au départ, c'était pour ne pas rester inactif » explique t-il. En parallèle, il se consacre à sa passion pour le jardinage et s'investit dans différentes associations. Ses revenus sont issus pour une part de son activité de plateforme, pour l'autre des activités ponctuelles telles que du jardinage et des chantiers non déclarés. Le *jobbing* lui apporte un revenu complémentaire qui s'adapte à ses autres activités. Les meilleurs mois, il réalise 1 500 euros de chiffre d'affaires.

Michel et Lucien sont en invalidité. Leur situation financière peut être considérée comme confortable : ils sont propriétaires d'un appartement dans Paris et bénéficient d'aides qui sont complétées d'un côté comme de l'autre par d'autres activités (salariables, bénévoles et/ou informelles). **Les revenus issus du *jobbing*, même s'ils sont les bienvenus, ne sont pas primordiaux. Ces activités ne sont pas tant pensées sous l'angle d'un apport économique que d'un moyen pour des artisans ayant toujours travaillé de garder un pied dans le monde du travail. Le *jobbing* se conçoit pour eux comme l'affirmation d'une valeur centrale dans leur vie, celle du travail, qui leur donne un statut jugé valorisant.** Conserver un statut de travailleur, pouvoir être « étiqueté » autrement que

chômeur, retraité ou invalide semble être la motivation principale de ses *jobbers*. Tous valorisent cette activité qui leur permet de se valoriser à leur tour auprès de leur entourage. Ils ne conçoivent pas le *jobbing* comme une activité transitoire : au contraire, Michel et Lucien, âgés de plus de 55 ans, souhaitent continuer à être *cats*, prestataires de service ou encore bricoleurs.

SECTION 2. PRENDRE DU TEMPS POUR SOI

Le *jobbing* apparaît enfin comme un moyen pour des individus ayant besoin d'un moment de pause dans leur carrière d'adapter leurs horaires de travail. Ces *jobbers* ne cherchent pas activement un nouvel emploi au moment de leur entrée sur la plateforme. Souvent soutenus financièrement par leur famille, ils n'ont pas non plus besoin de revenus et considèrent les bénéfices de leur activité de *jobbing* comme accessoires.

Prendre du temps pour soi pour trouver sa voie

Certains *jobbers* mobilisent la plateforme avec l'objectif de prendre réfléchir à leur avenir professionnel et personnel. Ce groupe rassemble des personnes sorties du marché du travail et qui ne recherchent pas d'emploi pour le moment mais plutôt **une activité à exercer en dilettante**. Deux *jobbers* rencontrés évoquent une expérience salariale passée négative et ne souhaitent plus être mis sous pression : ils préfèrent vivre « de peu de choses » en attendant de trouver l'activité qu'il leur conviendra véritablement. Or cette activité leur permet à la fois de faire l'expérience de l'indépendance, statut qui pourrait éventuellement les tenter l'avenir tout en leur laissant du temps à consacrer à leur recherche d'emploi.

Alain, ancien réceptionniste d'hôtel, catégorie ménage

Alain est un homme de 46 ans, célibataire et sans enfant. Il est hébergé à Paris à titre gratuit chez sa mère, dont il est l'aidant principal. Après avoir obtenu un baccalauréat, il devient gardien de nuit puis rentre dans l'hôtellerie en tant que réceptionniste, poste dont il

démissionnera après 20 ans. Alain met en avant les nombreux aspects négatifs de son ancienne activité : pression, incivilités entre collègues, relations difficiles avec son patron et conditions de travail pénibles (heures non déclarées, tâches à effectuer qui ne sont pas de son ressort, horaires fluctuants, etc.).

Alain : On a beau dire, les patrons... ils sont très patrons, dans l'hôtellerie, et je pense la restauration aussi. C'est qu'ils déclarent le moins possible ; ils forcent toujours sur les autres quoi. Ils demandent aux autres de faire des trucs en plus, des petits machins, des petits ci, des petits ça, on doit toujours réclamer pour avoir ce qu'on doit avoir, faut faire des réunions et y'a jamais rien qui est affiché, y'a personne qui va vous dire « vous avez droit à ci, vous avez droit à ça », donc tant qu'on demande pas... ça se fait pas, hein, en gros. Les jours fériés – les récup' de jours fériés, il y a la moitié des hôtels c'est des mecs qui sont pas au courant donc ils vont pas [*rire*] ils vont pas les payer ! Quand on demande des trucs faut réussir à les avoir, par contre eux, « ah faut remplir, faut faire ci, faut faire ça ». Eux par contre ils hésitent pas, ils vous le disent, faut faire comme-ci, faut faire comme ça... Donc hum, je me suis énervé, quatre/cinq fois (*rires*), puis après, le jour, un jour où j'ai été vers le truc, et la cafetière elle m'a retenu, j'ai fait « ouais là faut... » J'ai été voir le patron, j'ai dit « ouais là faut... faut que je parte, parce que sinon... » Moi soit je m'énervais soit j'allais l'encadrer donc hum ça va pas [*rire amer*]... ça va pas se faire !

Après sa démission, Alain ne fait pas de démarches pour bénéficier d'aides sociales et vit sur ses économies, n'ayant que peu de charges en habitant chez sa mère. Son activité sur la plateforme est conçue comme un tremplin vers une autre activité professionnelle. Il n'effectue des missions de *jobbing* que deux jours par semaine afin de se laisser du temps pour établir son projet professionnel. Inscrit sur une plateforme fin 2018 pour y faire des ménages, il génère aujourd'hui un chiffre d'affaires variable, étant allé jusqu'à 700 euros en un mois. Alain souhaite se reconvertir dans les médecines alternatives, secteur qu'il se considère utile et rentable financièrement. Le *jobbing* correspond à ses aspirations à court terme : il apprécie particulièrement la flexibilité de l'emploi du temps et la possibilité « d'avoir du temps pour soi ».

Les personnes qui ont recours au *jobbing* de façon dilettante mettent souvent en avant son aspect social et solidaire. Elles bénéficient souvent d'aides familiales par ailleurs, leur permettant de ne pas travailler, ni même de demander le RSA.

S'occuper de ses enfants

Un dernier profil regroupe **des femmes ayant diminué, modifié ou arrêté leurs différentes activités professionnelles pour se consacrer à l'éducation de leur(s) enfant(s), mais qui ne souhaitent pas complètement quitter le monde du travail.** Elles ne sont pas à la recherche d'un « vrai emploi » : le *jobbing* constitue pour elles **une forme de quasi-emploi** dont la flexibilité est un atout majeur.

Charlotte, chômeuse non rémunérée, ancienne vendeuse, catégorie ménage

Charlotte est une jeune femme de 33 ans. Mariée à un policier, elle est mère d'un petit garçon de 7 ans. Après un parcours scolaire difficile, elle s'engage comme gendarme et est affectée au service d'une caserne dans Paris. Elle y travaille quelques années, puis, à la fin de son contrat, propose ses services à une famille de consuls avec qui elle a des contacts *via* la gendarmerie. Elle reste au service de la famille pendant deux ans jusqu'à ce qu'elle tombe enceinte. Mais cette situation est contraignante car elle vit à demeure et doit être au service de la famille 24 heures sur 24 lorsque celle-ci est à Paris : ces horaires ne sont plus envisageables dans sa nouvelle situation familiale et elle décide donc de quitter ce poste.

Charlotte travaille ensuite deux ans en tant que vendeuse mais ne parvient pas à progresser et démissionne de son poste. Il y a quatre ans, elle décide de suivre une formation pour devenir prothésiste ongulaire à son compte. C'est à cette époque qu'elle s'inscrit sur une plateforme de *jobbing* pour gagner en expérience d'indépendante. Cette activité est à l'origine pensée comme un moyen de développer son activité de prothésiste ongulaire, mais Charlotte se retrouve finalement à faire des ménages (la demande n'étant pas au rendez-vous) en complément de revenu du couple. Elle aménage ses horaires de manière à pouvoir s'occuper de son fils et de sa maison.

Charlotte : Cette mauvaise expérience m'a fait prendre conscience de... de... par rapport à mon fils. Parce qu'en fait si j'avais continué dans cette voie là euh... je n'aurais pas pu à l'heure actuelle m'occuper de mon fils et je pense qu'on aurait pas les mêmes rapports à l'heure actuelle. C'était surtout ouais pour être avec mon enfant ouais. Donc pouvoir aller le chercher à l'école.

Au moment de l'entretien, l'emploi du temps de Charlotte s'organise autour de son enfant. Elle travaille de 4 à 6 heures par jour les matins des quatre journées d'école et conçoit cette activité comme un travail à temps partiel. Cependant, l'aspect économique n'est pas central. Si son nouveau statut de mère a poussé Charlotte à trouver d'elle-même un autre emploi compatible avec son souhait de voir davantage son fils, d'autres femmes y sont contraintes, subissant des pressions de la part de leur employeur. C'est le cas de Mélanie, mère isolée au chômage à la suite d'un licenciement.

Mélanie, chômeuse rémunérée, ancienne assistante dentaire, catégorie ménage

Mélanie est une femme de 47 ans. Après avoir décroché un baccalauréat médico-social, elle devient assistante médicale dans un cabinet où elle travaillera plus de 25 ans. À la naissance de son fils, faute d'avoir obtenu un moyen de garde et parce qu'elle travaille sur de grandes amplitudes horaires, elle éprouve des difficultés à gérer à la fois sa vie familiale et sa vie professionnelle. Dans le même temps, le père de l'enfant la quitte, la laissant seule avec leur fils, elle se tourne vers sa mère pour le garder.

Mélanie [me parlant de ses horaires] : Je commençais à huit heures et demie et terminais à 19 heures le soir. Et pas forcément dans mon quartier parce que mon patron avait un centre de radiologie dans le 15^e. Des fois, bah, il me faisait commencer à 8 heures 30 et c'était, enfin, c'était censé terminer à 19 heures, mais parfois on partait à 19 heures 15, 19 heures 30, sachant que ça faisait une heure de transport. Donc bah le matin j'emmenais mon fils chez ma maman à 7 heures du matin. Et le soir, je le récupérais des fois à 20 heures, 20 heures 30, donc elle l'emmenait à la maternelle, elle le récupérait le soir, elle le faisait manger... Elle lui faisait sa douche, le bain, enfin la douche, le pyjama et on rentrait des fois à 21 heures à la maison quoi. Et en plus, je travaillais le samedi, un samedi sur deux, un samedi sur trois, un samedi dans le mois.

Face à ces difficultés d'emploi du temps, Mélanie cherche à aménager ses horaires. Sa hiérarchie n'accepte pas ses demandes et leurs relations se détériorent. Elle tombe en dépression et se fait arrêter pendant un an, puis, sur recommandation de la médecine du travail, décide de quitter son poste.

Après un licenciement pour inaptitude au travail, elle perçoit des indemnités chômage. Elle ne parvient pas à retrouver un emploi dans son domaine qui s'accommode des horaires de classe de son fils. Son conseiller Pôle emploi l'oriente alors vers une plateforme de *jobbing* afin

qu'elle soit en mesure d'aménager ses horaires de travail. À terme, elle espère retrouver un emploi salarié tout en maintenant son activité sur la plateforme. Elle aimerait trouver un emploi de bureau.

La dégradation de la situation de travail de Mélanie à la suite de la naissance de son fils est très perceptible dans l'entretien : les contraintes de sa vie de mère célibataire contribuent à la pousser en dehors du salariat traditionnel et à l'orienter, par défaut, vers le *jobbing*.

Cette dernière section regroupe deux types de profils de personnes sans emploi pour lesquelles les motivations financières sont secondaires dans leur pratique du *jobbing*. Ce dernier apparaît comme un moyen pour certaines femmes « au foyer » de réaliser des tâches ponctuelles lorsque leurs enfants sont à l'école. N'ayant pas réussi à trouver un emploi salarié compatible avec les contraintes associées à leur statut de mère, elles voient dans le *jobbing* une opportunité de continuer à pratiquer une activité professionnelle. Ces femmes ont l'objectif de retrouver un emploi salarié. Pour les hommes qui cherchent à trouver leur voie, cette activité est également temporaire : ils cherchent à terme à effectuer une activité qu'ils jugent épanouissante mais leur projet professionnel reste flou à ce jour. Le *jobbing* leur laisse ainsi le temps de se renseigner, de pratiquer des loisirs tout en leur assurant un petit complément de revenus jugé non indispensable mais appréciable. Dans les deux cas, le fait d'être inscrit sur une plateforme de *jobbing* permet de conserver un statut de travailleur et de ne pas connaître d'interruption prolongée d'activité.

Le quatrième profil de *jobbers* regroupe des individus pour qui l'activité permet d'acquérir un statut de travailleur qui vient remplacer ou au moins nuancer leur statut de personnes inoccupées ou « inactives ». La question de la rémunération leur apparaît comme accessoire. L'activité de *jobbing* est souvent justifiée par son aspect social et en particulier par le fait de rendre service. Le *jobbing* leur permet de garder un pied sur le marché du travail et leur accorde par la même une identité qu'ils jugent positive : celle de *jobber*.

Les activités que l'on retrouve dans le *jobbing* peuvent être vues comme faisant parti d'un *halo de l'activité professionnelle*. Ces activités sont parfois en lien avec l'activité principale exercée par le *jobber* (par exemple être réparateur informatique et donner des coups de main en informatique), d'autre fois elles n'ont pas de lien direct (être consultante et faire du repassage). Dans tous les cas, elles donnent à voir le travail depuis ces marges à la manière du « travail à-côté » (Weber, 1989) ou de l'« autre travail » (Flichy, 2017). En effet comme le disent Thomas Beauvisage et ses collègues (2018) « les plateformes numériques rendent en effet plus visible, plus facile et plus accessible le développement d'activités à la frontière du travail et du loisir, qui selon les contextes vont être qualifiées par les acteurs de petit boulot, *hobby*, passe-temps, débrouille, complément, "beurre dans les épinards" » (p. 2). Dans cette même perspective le *jobbing* fait exister dans la sphère du travail des activités aux marges, des quasi-activités, des micro-activités. Il met ainsi en lumière des activités souvent extérieures au salariat classique et relevant davantage de la sphère domestique, du loisir ou du travail dissimulé.

Ce qu'il faut retenir :

- Nous avons rencontré des *jobbers* de tout niveau de diplôme et appartenant à des catégories socioprofessionnelles variées. De manière étonnante, alors que le *jobbing* est associé à l'emploi non qualifié, on remarque, comme dans les statistiques détaillées dans le chapitre précédent, une **surreprésentation des diplômés du supérieur** parmi les *jobbers*. Une explication pourrait être la nécessité pour les *jobbers* de maîtriser les outils informatiques. On observe également une **surreprésentation des indépendant·es mais aussi des personnes sans emploi**, qui peut sans doute s'expliquer par une plus grande disponibilité temporelle tant pour effectuer cette activité que répondre à un entretien.
- Nous avons opté pour une **classification des rapports et usages du *jobbing*** au sein d'une typologie organisée autour de deux axes. Le premier oppose les *jobbers* en emploi aux *jobbers* sans emploi au moment de leur entrée sur la plateforme. Le second porte sur les motivations qui président au recours au *jobbing* : celles-ci peuvent être économiques ou symboliques.

- Ces deux axes font ressortir une pluralité des profils des *jobbers* qui s'organisent autour de quatre grandes manières d'envisager l'activité :
 - **le *jobbing*, un moyen de compléter ses revenus.** Ce profil regroupe majoritairement des hommes, indépendants ou salarié·es du secteur privé. Ces *jobbers* perçoivent le *jobbing* comme une « bonne affaire », un moyen de trouver facilement des client·es et donc des revenus.
 - **le *jobbing*, une manière de redonner du sens à sa vie.** Ce profil regroupe des hommes salariés du secteur privé qui s'appuient sur une expérience professionnelle pour proposer leurs services (souvent en bricolage). Le *jobbing* se conçoit pour eux comme un moyen de développer des rapports au travail positifs, différents de ceux de leur activité principale.
 - **le *jobbing*, un outil pour atte(i)ndre mieux.** Cette catégorie est la plus représentée parmi nos enquêté·es. Elle regroupe à la fois des chômeurs et chômeuses (indemnisé·es ou non), des étudiant·es, des primo-entrant·es sur le marché du travail et des retraité·es. Tous et toutes ont pour point commun de voir dans le *jobbing* une activité rémunératrice flexible et peu qualifiée qui leur permet d'attendre ou d'atteindre une situation qu'ils et elles considèrent comme plus désirable (emploi salarié, emploi indépendant, retraite, etc.).
 - **le *jobbing*, une activité au-delà du travail.** Ce profil regroupe des individus qui se retrouvent sans emploi après une longue période d'activité. Ces personnes ne cherchent pas à retrouver immédiatement un emploi, elles veulent avant tout s'investir dans une activité qui viendrait nuancer leur statut d'inactif ou d'inactive.

- Certains éléments sont transverses à ces catégories.
 - **La majorité des *jobbers* sans emploi rencontrés cumulent souvent une ou plusieurs difficultés à trouver un emploi**, en raison de leur âge, de leur statut de mère de famille, de leur situation d'immigration ou de leur état de santé.
 - Les niveaux de qualification des *jobbers* sont très variables. On peut néanmoins faire le constat que, bien que les tâches de *jobbing* s'affichent comme nécessitant peu de qualification, une proportion non négligeable de *jobbers* est diplômée du supérieur et/ou occupe par ailleurs un emploi qualifié.

Il est possible de tracer une ligne de partage dans le *jobbing* en matière de

qualification des tâches avec d'un côté les activités relevant de l'artisanat ou de l'informatique et de l'autre les tâches relevant du ménage, des petits coups de pouce, du déménagement. Au sein des *jobbers* rencontrés, les personnes sans emploi effectuent plutôt des tâches relevant de la seconde catégorie. Les *jobbers* en emploi proposent le plus souvent des tâches dans la première catégorie et possèdent plus fréquemment une expérience professionnelle en lien avec l'activité proposée.

- Deux difficultés sont transversales à notre typologie : la première est la question du **chômage des seniors** qui revient dans tous les entretiens et ce quels que soient la situation professionnelle ou le niveau de qualification de l'enquêté·es. Que ces personnes aient été « mises au placard » ou qu'elles craignent pour leur avenir professionnel, le *jobbing* semble être un moyen de contourner cette difficulté rencontrée sur le marché du travail. La seconde concerne les **mères ayant des enfants à charge** : nos entretiens soulignent la difficulté à accommoder les horaires de travail classiques avec les contraintes associées au rôle de mère ; le *jobbing* apparaît pour cette population comme un moyen de réaliser des tâches ponctuelles durant le temps scolaire.

CHAPITRE 4.
CE QU'ÊTRE *JOBBER* VEUT DIRE,
LES USAGES SOCIAUX
DU *JOBGING*

Les petites annonces de services s'inscrivent dans une longue histoire. Le premier bureau d'adresses – sorte d'agence de petites annonces – est créé en France dès 1628 : les annonces sont alors publiées dans *La Gazette*, le premier journal imprimé à Paris par Théophraste Renaudot. De nos jours, il est tout à fait possible de trouver un individu par le biais de ses réseaux d'interconnaissances, dans les petites annonces, sur des sites d'annuaires en ligne, ou par le biais d'une entreprise pour effectuer n'importe quel service relevant du *jobbing*. Ainsi ce ne sont pas tant les services proposés par les plateformes qui sont nouveaux que les conditions de travail qui leur sont associées (Loriol, 2017). En fait, **les plateformes de *jobbing* se sont insérées dans un segment de quasi-emploi préexistant et ont participé à modifier le cadre dans lequel s'effectue l'activité.** À travers les différents modèles et registres de justification qu'elles développent, elles impactent également les motivations, pratiques et attentes des *jobbers* face à cette activité.

Dès lors et afin de saisir les attentes en termes de protection sociale des *jobbers*, il est nécessaire de saisir la manière dont ils pensent leur pratique. **Ce quatrième chapitre a pour objectif de présenter sous différents angles les pratiques et rapports à l'activité des *jobbers* afin de comprendre, à partir des données ethnographiques, ce qu'être *jobber* veut dire.** Dans cette optique, nous tâcherons dans un premier temps de saisir le cadre de ces pratiques en revenant sur les promesses et discours des plateformes (partie 1). Nous chercherons ensuite à comprendre la manière dont la plateforme assure son rôle de mise en relation à travers l'étude de ses différents pôles, ce qui nous amènera à interroger le rapport qu'ont les *jobbers* avec cet intermédiaire (partie 2). Nous insisterons sur les stratégies économiques que déploient les *jobbers* dans l'exercice de cette activité (partie 3). Nous présenterons les différences qui existent entre les *jobbers* en partant des catégories présentes sur les plateformes afin de comprendre comment elles et ils légitiment leur présence sur celles-ci (partie 4). Enfin, nous nous attarderons sur les rapports qu'entretiennent les *jobbers* avec la plateforme, mais aussi avec leurs client·es et avec le système de protection sociale (partie 5).

Notons toutefois les limites de ce travail. Outre le fait de ne pas fournir d'éléments quantitatifs directement exploitables sur le *jobbing*, nos observations n'ont pu être réalisées de façon approfondie que sur une seule plateforme, *Jobbycat*, qui s'avère constituer un cas limite au sein des plateformes de *jobbing*. Seuls trois fondateurs de plateformes ont accepté d'être

interrogés, ce qui ne nous permet pas de saisir l'ensemble des configurations, modèles d'affaires et justifications de l'activité qui entourent le *jobbing*. Les entretiens ont par ailleurs été menés auprès d'une population de *jobbers* quasi exclusivement composée de micro-entrepreneurs et micro-entrepreneuses : il ne nous a donc pas été possible de caractériser le profil des *jobbers* rémunérés en Cesu ni d'interroger leurs usages et motivations au *jobbing*, alors que ceux-ci peuvent être potentiellement différents de ceux des *jobbers* travaillant sous un statut d'indépendant. Certains profils de *jobbers* (retraité·es et étudiant·es en particulier) et d'activité (baby-sitting, cours particuliers) sont également peu représentés dans la population enquêtée. Le contexte sanitaire lié à l'épidémie de Covid-19 nous a malheureusement empêchées de terminer notre enquête dans les meilleures conditions : nous n'avons pas pu suivre les *jobbers* pendant leurs prestations, rendant impossible l'observation du *jobbing* « en train de se faire » ce qui constitue à nos yeux une réelle déception au regard de nos attentes vis-à-vis de cette recherche.

PARTIE 1. LES PROMESSES DES PLATEFORMES DE *JOBGING*

L'apparition des plateformes numériques de travail n'a pas entraîné la création de nouvelles activités à proprement parler. Les chauffeurs *Uber* ont une activité similaire à celle des taxis ; le contenu du travail des livreurs *Deliveroo* est proche de celui des livreurs de pizza « traditionnels » ; et *AirBnB* s'inscrit dans une tendance au développement des sous-locations de particuliers. Les activités proposées par les plateformes existaient avant l'apparition de ces dernières. Leur principal apport a été de les rassembler sous une même entité dans le but de fluidifier l'accès au service. Les plateformes numériques de travail permettent également d'internaliser le moyen de paiement, de standardiser le service, et ouvrent le marché en élargissant la clientèle potentielle. **L'apparition de petites annonces dématérialisées avec *LeBonCoin*, puis de plateformes de services standardisées avec *TaskRabbit* nous invite à comprendre quelles sont les nouveautés apportées par la plateforme et les raisons qui expliquent pourquoi les individus y ont recours.** Pour cela, et dans la mesure où ce type de plateforme s'inscrit dans une économie de la demande, il nous apparaît d'abord nécessaire d'exposer les attraits des plateformes pour les client·es (section 1), après quoi nous tâcherons de comprendre les raisons qui conduisent les *jobbers* à passer par cette dernière (section 2). Nous avons fait le choix de nous concentrer ici sur les éléments de communication mis en

avant par les plateformes elles-mêmes. Afin de comprendre leur modèle de communication, nous nous appuyons sur de nombreux matériaux « informels » comme des articles de *blog* ou des images issues des sites internet des plateformes.

SECTION 1. POUR LES CLIENT·ES, TROUVER RAPIDEMENT UNE PERSONNE POUR RÉPONDRE À UN BESOIN

Pour inciter les client·es à se tourner vers une plateforme de *jobbing* plutôt que vers un·e professionnel·le, celles-ci adoptent une communication autour de trois registres principaux : la centralisation des services, la notion d'entraide et le rôle de tiers de confiance qu'assure la plateforme.

La centralisation des services

La principale évolution apportée par les plateformes (par rapport à des petites annonces traditionnelles par exemple) se situe dans **la possibilité de trouver un grand nombre d'individus sur une entité unique, de pouvoir les contacter directement pour solliciter leurs services** : les plateformes de *jobbing* offrent la possibilité aux client·es de trouver le *jobber* de leur choix, prêt de chez eux. La facilité d'entrée dans la plateforme est donc liée à la stratégie globale de l'entreprise en termes de positionnement sur le marché, à savoir proposer le plus grand nombre de *jobbers* possible afin de couvrir le plus de zones géographiques et de compétences.

« Étudiants, retraités, entrepreneurs, employés ou sans emploi, les jobeurs de Youpjob / Yoojo ont des profils très variés et font chacun preuve de compétences et d'expériences diverses. Ainsi, certains jobeurs sont – ou ont été – plombiers, électriciens, menuisiers ou encore informaticiens, certains sont des autodidactes passionnés, d'autres encore des professionnels qui ont déjà créé leur micro-entreprise. »

Site Youpjob

Par la multiplicité des profils présents, les plateformes mettent en avant le fait de pouvoir répondre à n'importe quelle demande. Pour les plateformes de *jobbing* organisé, cela passe par un pôle Requalification, qui s'occupe, si la demande manque de clarté ou n'est pas

assignée à la bonne catégorie, de contacter les client·es afin d'en préciser tous les détails. Les plateformes mettent ainsi en avant la possibilité pour un·e client·e de trouver toutes les tâches sur une seule et unique interface, évitant donc de multiplier les intermédiaires et de perdre du temps.

« Vous voulez organiser le dîner presque parfait à votre conjointe. Sur Needelp.com, le site du coup de main entre voisins, trouvez un voisin qui viendra cuisiner chez vous. Mettez-vous d'accord sur un prix acceptable par tous. Si vous voulez faire les choses bien, trouvez un autre voisin qui se fera un plaisir de vous servir (et pour pas cher), ça en jette! Le dimanche avant de repartir, trouvez un voisin pour faire le ménage chez vous, toujours sur Needelp.com. Vous rendrez l'appartement dans un état impeccable sans vous ruiner. »

**Extrait du blog *Needhelp*,
post « Comment remédier à la baisse de son pouvoir d'achat ? »**

Dans ce post, la plateforme montre à voir les avantages de l'économie collaborative, modèle de consommation qui permettrait d'augmenter son pouvoir d'achat. Au même titre que les sites de covoiturage permettent de réduire les frais de route ou que les locations *Airbnb* sont plus économes qu'une nuit à l'hôtel, le site de *jobbing* se place comme un « bon plan » qui permet d'obtenir des services à la demande sur mesure et à bas prix.

La notion d'entraide

Afin de se distinguer d'autres professionnel·les ou d'autres plateformes numériques de travail, les plateformes de *jobbing* mettent en avant la possibilité de demander toutes sortes de tâches notamment celles délaissées par des entreprises traditionnelles (repeindre un pan de mur, déplacer une machine à laver) ou pour lesquelles on ne saurait pas vers qui se tourner (nettoyer une cave). Elles augmentent sensiblement la quantité de tâches qui peuvent relever d'une activité lucrative. **Ce faisant, elles marchandisent des tâches auparavant non-marchandes** comme arroser les plantes de son voisin ou aller nourrir son chat, modifiant la nature même de tâches autrefois effectuées par des particuliers sous la forme du don et/ou moyennant des rétributions symboliques.

L'idée de *Jobbycat* c'est de se dire : on va réinventer tous ces petits métiers qui nous facilitent le quotidien en mettant de l'humain dans le quotidien et en s'appuyant sur l'économie collaborative : une plateforme, des smartphones qui

permettent à des habitants d'un quartier de trouver assez facilement un *cat* qui va venir lui rendre des services.

Extrait d'une interview vidéo du fondateur de *Jobbycat*

L'ambition affichée par les plateformes numériques de travail est de faciliter la rencontre entre offreur et demandeur, sans influencer le service, mais en simplifiant l'appariement. Les plateformes cherchent à rationaliser les services proposés à travers le site internet. Par l'organisation en rubriques elles rendent systématique la typification des cas, elles formalisent les procédures associées à chaque cas de sorte à créer des activités routinisées. Pour autant, les plateformes insistent sur le fait qu'elles ne s'imposent pas dans la relation de service et qu'elles n'en modifient pas la nature : si la tâche effectuée relève d'un « métier », elle reste une manière de « rendre service ». Ici, l'article d'Aurélien Acquier et *al.* (2017) est particulièrement intéressant dans la mesure où il interroge les différents systèmes de pensée qui traversent le champ émergent de l'économie collaborative. Il montre à cet égard que le travail de cadrage joue un rôle central dans l'institutionnalisation des plateformes, leur permettant tout à la fois de trouver des soutiens et de rendre le champ compréhensible.

L'utilisation récurrente du mot « voisin » dans le champ lexical des plateformes de *jobbing* est centrale et témoigne de cette volonté de relever du cadre des relations sociales fonctionnant par le biais de l'entraide en euphémisant l'échange marchand sous-jacent. La remise en cause de l'échange marchand qui est un fondement théorique central de l'économie collaborative (Borel et *al.*, 2015) se retrouve dans les appellations qu'elle donne aux *jobs* (entraide, service rendu, etc.) et qui font référence à des échanges non-marchands. Cette remarque rejoint des débats plus généraux sur les liens sociaux dans l'économie collaborative. Dans ses travaux, Marie Trespeuch (2019) identifie trois caractéristiques typiques des liens marchands se déployant au sein de cette économie : des places de marché anonymes, des échanges marchands personnalisés et l'euphémisation du lien marchand. Le troisième trait est particulièrement présent dans les plateformes où le service nécessite la co-présence prolongée des deux parties de l'interaction. L'autrice montre qu'au sein de ce troisième registre : « les participants réalisent un fort travail d'euphémisation des rapports marchands et mettent en scène une convivialité qui doit invisibiliser la nature mercantile de l'échange » (*ibid.*, p. 145), comme l'illustre cet extrait d'entretien :

Robin, responsable des opérations chez Happymonkey³³ : Moi j'ai fait appel à un *jobber* pour mon ballon d'eau chaude bah je sais pas j'ai tapé la discute avec lui, c'est pas je t'ai engagé, tu fais le travail et à la fin merci, au revoir, voici ton coupon. C'est un peu de discute, okay je vais te filer un petit coup de main. Voilà c'est ça, c'est de l'entraide le *jobbing*.

Un tiers de confiance

Une autre modification apportée par la plateforme est le rôle de tiers de confiance. Elle a comme objectif principal de limiter l'incertitude du consommateur.

« "Youpi" nous donnait une image sympathique mais pas assez sérieuse. Garantir votre satisfaction est constamment au centre de nos préoccupations. »

Extrait du site internet *Yoojo*, rubrique *YoupiJob* devient *Yoojo*

Or les **garanties dans le milieu de la domesticité sont primordiales**. Comme le dit Benoît de l'Estoile dans le cadre des relations personnelles asymétriques entre maîtres et domestiques au Brésil : « Le maître, pour être tranquille, doit pouvoir faire confiance (...) avoir des domestiques de confiance est sans prix »³⁴. Dans le cadre des plateformes de *jobbing*, l'essentiel des prestations proposées repose sur un service impliquant un contact direct avec les client·es, souvent à son domicile. L'activité de *jobbing* se produisant *via* des plateformes en ligne, le rôle d'intermédiaire de confiance fait directement écho pour les client·es aux débats publics sur les « dangers d'internet ». À ce titre, la plateforme peut être perçue comme une structure rendant possible la relation marchande en ligne, à l'aide de la mise en place d'un système de réputation – profils, notes, avis, etc. (Beuscart et *al.*, 2015).

« La faiblesse du Bon Coin, ce sont les arnaqueurs. Lorsque vous achetez un produit d'occasion, la plupart du temps le profil du vendeur importe peu à l'acheteur du moment que le produit est bien là. Dans le cas d'échange de services à domicile, le modèle du Bon Coin a ses limites : les utilisateurs n'ont aucune information sur l'historique et le profil des personnes qui y proposent leurs services. Désormais, lorsque vous cherchez quelqu'un de confiance pour confier une tâche à votre domicile, il faut trouver des alternatives. »

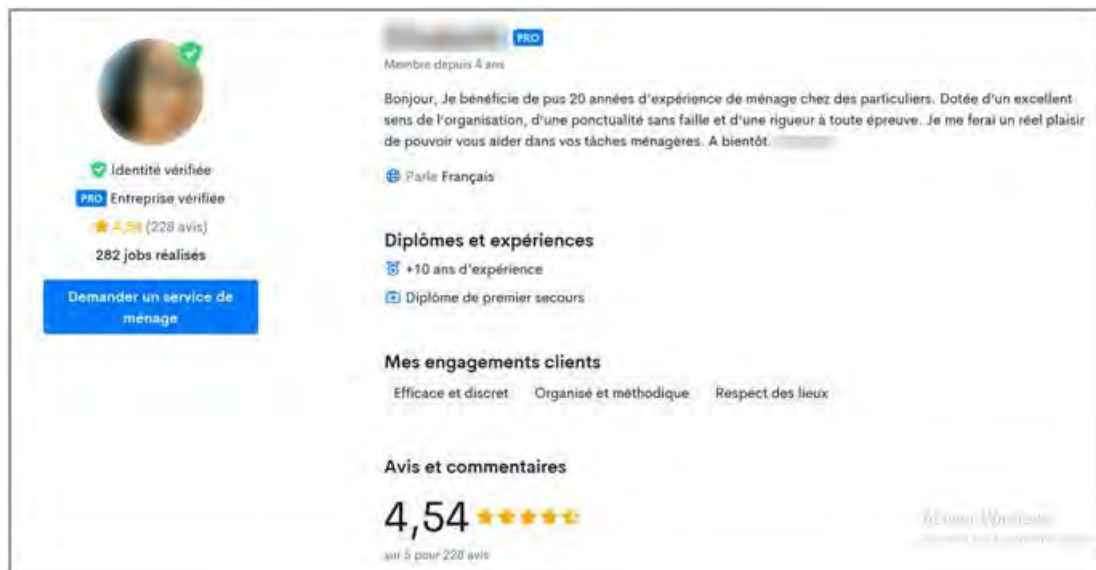
Extrait blog *Needhelp*, post « Le *jobbing* solution anti-crise »

³³ *Happymonkey* est une plateforme de *jobbing* organisé qui fonctionne sur le même modèle que *Birdyjob*. Son nom est anonymisé.

³⁴ Source : communication effectuée en Juin 2018, lors d'une séance de l'atelier « confrontation sociale » à l'École Normale Supérieure et intitulée « Je les aime comme mes amis, pas comme mes patrons ».

Toutes les plateformes de *jobbing* proposent donc un système de profils. Si celui des sites de petites annonces est souvent incomplet, les plateformes de *jobbing* organisé proposent des profils plus détaillés : photo, identité, âge, sexe, description sommaire, etc. On retrouve toujours un système de notation, souvent visible, qui met en confiance le client vis-à-vis de la qualité de service et la certification de l'identité des *jobbers* grâce à leurs papiers d'identité.

Figure 4.1. Profil d'un *jobber* de la catégorie ménage



Source : site Yoojo, avril 2021.

Pour les *jobbers*, ces profils sont proches de véritables CV en ligne. Ils exposent des critères généraux sur la personne (âge, sexe, professionnel/particulier) mais aussi ses diplômes et expériences passées. Le *jobber* met par exemple en avant ses compétences en langue – parle français dans l'exemple ci-dessus, mais aussi ses engagements envers la potentielle clientèle. La description jointe au profil est souvent composée de quelques phrases visant principalement à attester de la motivation du *jobber* à être sélectionné. Les notes, redoublées par des illustrations en forme d'étoiles, sont alors pensées comme une manière d'apprécier la satisfaction des anciens « employeurs ». Ainsi, lorsque les client·es sélectionnent un *jobber* pour répondre à leurs demandes, il se joue un véritable processus de sélection pour un emploi, où chaque *jobber* met en avant une candidature, appuyée d'un CV – ici d'un profil, et de ses exigences salariales. Certaines plateformes vont même plus loin en proposant un système de badges, permettant en un seul coup d'œil de saisir des informations importantes sur le *jobber*.

Ainsi et par exemple on retrouve sur la plateforme *Needhelp*, des badges qui certifient l'identité du *jobber* (badge « Permis de conduire vérifié ») ou ses compétences (badge « Diplôme »). Certains badges certifient les compétences d'un *jobber* à effectuer certaines tâches précises, comme le badge « IKEA » pour le montage de meubles. Certaines plateformes vont encore plus loin en effectuant des entretiens avec certains *jobbers* pour que ceux-ci puissent obtenir le badge « Entretien », plus haut niveau de recommandation de la plateforme.

Enfin, la plupart des plateformes de *jobbing* organisé proposent un système d'assurances qui couvre les client·es en cas de non-réalisation ou de mauvaise réalisation de la demande. Dans ce cas, la plateforme renvoie généralement un autre *jobber* sur place, prenant à sa charge sa rémunération et tout surcoût supplémentaire. Cette assurance est d'autant plus importante que les client·es, en faisant appel à un individu qui n'est pas forcément un·e professionnel·le, ont besoin d'être rassuré·es quant à la qualité du service reçu.

Robin, responsable des opérations chez Happymonkey : le prestataire vient chez toi et fait un travail de cochon ou, en tout cas, tu n'es pas satisfaite euh du travail qui a été effectué, nous on prend en charge l'intervention d'un deuxième prestataire, d'un deuxième *jobber*, et le rachat du matériel s'il le faut jusqu'à 3 000 euros.

SECTION 2. POUR LES POTENTIELS *JOBBERS*, TROUVER FACILEMENT DES CLIENT·ES

En quoi le fait que la plateforme attire de nombreux client·es est-il si important pour un *jobber* ? Ici prenons l'exemple d'un réparateur informatique ayant sa structure (nous laisserons pour l'instant de côté les individus pluriactifs ou pluri-statutaires) et cherchant, au travers de la plateforme, un moyen de lisser ses revenus en période de creux dans son planning personnel. De fait, il existe une multitude d'acteurs et d'actrices (indépendant·es, entreprises et même particuliers) œuvrant dans son domaine. Dès lors, la garantie et le référencement auprès de la clientèle apportés par la plateforme peuvent lui permettre de gagner de nouvelles parts de marché. Plus généralement, le fait de regrouper un grand nombre de client·es potentiel·les est la première raison qui pousserait un individu souhaitant proposer ses services à le faire sur une plateforme de *jobbing*. Néanmoins, les contraintes inhérentes à la plateforme sont nombreuses, notamment le prélèvement d'une commission ou l'obstruction

aux paiements de main-à-main non déclarés. Ainsi, pour inciter les potentiels *jobbers* à s'inscrire, les plateformes mettent en avant un discours principalement centré autour de quatre registres : les gains économiques, la flexibilité horaire, la facilité d'accès, l'ouverture à toutes et tous.

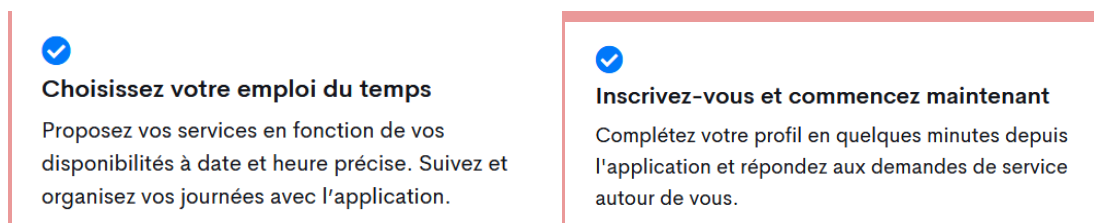
L'argument financier est mis en avant par les plateformes afin d'inciter les futurs *jobbers* à s'inscrire :

« À la recherche d'un petit boulot rapidement accessible pour **arrondir vos fins de mois**, d'un *job* étudiant ou saisonnier, le *jobbing* est pour vous. Vous êtes plutôt salarié en poste ou indépendant, à la recherche d'un **revenu complémentaire** et de cumuls d'activités, vous êtes au bon endroit ! »

Extrait du site *Jobijoba*, rubrique « **Le *jobbing* qu'est ce que c'est ?** »

Le *jobbing*, comme de nombreuses autres activités de plateformes, est présenté comme un complément de revenu, une opportunité pour les « malins » aussi bien pour les client·es que pour les *jobbers*. Le fait de permettre aux individus de gérer leur emploi du temps en proposant des missions de courte durée est mis en avant, montrant la flexibilité de ce service.

Figure 4.2. Extrait de la page « **devenez *jobber*** »



Source : site Yoojo, avril 2021.

En outre, et comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises, les *jobbers* peuvent la plupart du temps choisir leur statut : ils peuvent œuvrer en tant que particuliers (rémunérés par le biais de Cesu ou de la main à la main), sous le régime de la micro-entreprise ou encore de société.

Cette grande diversité de configurations est rendue possible par les conditions d'accès relativement simples sur l'ensemble des plateformes. Ainsi, sur la plupart d'entre elles, il suffit de se créer un compte avec son nom, prénom, adresse mail et numéro de téléphone pour

pouvoir commencer à proposer ses services. Le remplissage du profil ou la vérification de l'identité, lorsqu'elle a lieu, sont souvent effectués *a posteriori*, laissant la possibilité au *jobber* de proposer ses services quelques minutes seulement après son inscription.

La plupart des plateformes de *jobbing* organisé proposent un accompagnement pour les nouveaux *jobbers* afin de les aider à remplir leur profil (sous la forme d'une réunion de groupe), mais aussi pour leur indiquer comment obtenir des prestations, en leur conseillant par exemple d'insister auprès de leurs client·es sur l'importance de la notation. Sur les sites de petites annonces, la plupart des champs ne sont pas obligatoires.

Les plateformes de *jobbing* permettent à des particuliers comme à des professionnel·les de proposer leurs services. Les degrés de qualification ou d'expérience dans les tâches demandées peuvent alors fortement varier d'un *jobber* à l'autre. La mention d'une assurance, pour les client·es, mais aussi pour le *jobber* en cas de dommages corporels ou matériels, est d'autant plus rassurante pour la personne souhaitant proposer ses services si elle débute dans le domaine. En introduisant des petites tâches *a priori* sans difficulté au sein des prestations possibles, les plateformes de *jobbing* permettent à des personnes pas ou peu qualifiées de trouver des tâches accessibles et comprises dans leurs faisceaux de compétence.

Figure 4.3. Extrait de la page « Proposez vos services, devenez *jobber* sur *Frizbiz* »

The image shows a screenshot of a webpage with a blue header and two lines of bold, dark blue text. The text reads: 'Petit bricolage, jardinage, déménagement... Il y a forcément des missions pour vous !'.

Petit bricolage, jardinage, déménagement...
Il y a forcément des missions pour vous !

Source : site Frizbiz.

Plus que des compétences, **c'est souvent simplement le fait d'avoir du temps disponible qui est monétisable**. Le *jobbing* permet à des personnes qui n'ont pas le temps de faire quelque chose de le déléguer (aller faire la queue pour une place de concert par exemple). En cela le *jobbing* se différencie de beaucoup de l'activité réalisée sur d'autres plateformes : pour s'inscrire sur *Uber* il est nécessaire d'avoir un permis de conduire ; pour entrer sur une plateforme de *jobbing* aucune compétence n'est requise *a priori*, il faut simplement être disponible.

Pour autant, certaines tâches supposent tout de même des savoir-faire – électricité, plomberie, ménage, etc. **Dans le cadre du *jobbing*, ce sont avant tout les compétences non-certifiées, apprises dans la sphère domestique ou sous le mode du loisir qui vont être valorisées et mises en avant.** Cela pose la question de **la frontière entre particuliers et professionnel·les** puisque la plupart du temps, pour être considéré comme professionnel·le, l'important n'est pas d'avoir des compétences certifiées ou de l'expérience dans le domaine mais un statut d'auto-entrepreneur.

« Voilà pourquoi nous avons créé des badges qui indiquent votre identité, et pour les auto-entrepreneurs, le badge “*jobber pro*” qui indique que vous êtes professionnel »

Site Needhelp

Les plateformes mettent généralement en avant la mise en relation entre particuliers alors même que des professionnel·les (artisans, sociétés) sont présent·es sur ces plateformes et représentent une part non négligeable des prestataires de service ; de même, une entreprise peut tout à fait faire appel à un *jobber* (pour effectuer une réparation par exemple). **C'est en fait la notion même de professionnel ou d'amateur qui pose problème, car on peut rencontrer d'un côté un individu avec un statut de micro-entrepreneur œuvrant dans la réparation d'électroménager sans avoir de formation dans ce domaine, et de l'autre un individu identifié comme particulier qui serait chômeur ou retraité tout en ayant une formation et une expérience professionnelle conséquente en plomberie.**

PARTIE 2. LA PLATEFORME DE *JOBGING* : QUELS RÔLES POUR QUELS RAPPORTS ?

L'un des objectifs initiaux de notre recherche était d'avoir une vision d'ensemble des plateformes de *jobbing*, dans la mesure où cet intermédiaire cadre l'activité en participant au développement d'un champ officiel de représentations et en ayant recours à des justifications variées (Acquier et *al.*, 2017). Après avoir analysé les discours de communication de ces plateformes, **il nous fallait comprendre comment celles-ci répondaient en pratique aux attentes des client·es et *jobbers*.** Plusieurs questions se posaient alors : qui est à l'initiative de ces plateformes ? Pour quelles raisons créer des plateformes spécifiquement dédiées au

jobbing et en quoi diffèrent-elles d'autres formes de mise en relation ? Quels sont les supports techniques qui permettent la mise en relation ? Quels emplois permanents l'organisation de la plateforme requière-t-elle (contrôle, certification, gestion des évaluations) ? Comment la qualité du travail des *jobbers* est-elle garantie ?

Comme nous l'avons déjà souligné, nous avons entrepris de réaliser les monographies de deux plateformes de *jobbing* : *Jobbycat* et *Yourfox*. **Nous avons effectué des observations dans ces deux structures afin d'avoir accès aux pratiques concrètes des salarié·es des plateformes.** Il est en effet important de saisir le cadre dans lequel se déploie le travail collaboratif pour comprendre le plus justement possible les marges de manœuvre des acteurs et actrices du collaboratif et leurs différentes manières de concevoir l'activité. Par ce biais, nous avons eu une première approche des processus de recrutement, des activités de contrôle et des relations professionnelles quotidiennes qui se déploient entre la plateforme, les client·es et les *jobbers* avant, pendant et après les prestations. Nous avons pu observer différentes équipes au travail allant du *back office*, au *marketing*, jusqu'au service développement mais aussi des réunions d'équipe, des interactions entre *jobbers* et salarié·es de la plateforme, une convention de *jobbers* et des moments plus informels.

Nous avons effectué des entretiens avec les fondateurs de ces plateformes afin de comprendre leur modèle, le service proposé, leur rôle et l'organisation de la structure. Nous avons également interrogé différent·es salarié·es employé·es dans les services centraux des plateformes afin de comprendre le travail concret qui se déroule au sein de ces dernières et la manière dont ils et elles interviennent dans l'organisation du service. L'objectif était de revenir sur l'histoire de l'entreprise, son organisation et le service proposé. **Il s'agissait de comprendre autant l'activité en tant que telle que le modèle imaginé ou la conception du travail à son origine.** Les entretiens avec les employé·es des plateformes nous ont par ailleurs permis d'éclairer certaines pratiques qui, si elles ne sont pas directement visibles pour l'utilisatrice ou l'utilisateur, sont nécessaires à l'élaboration et au fonctionnement quotidien des plateformes.

SECTION 1. UNE MISE EN RELATION PERMISE PAR UN ENSEMBLE DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ET PAR UNE INTERFACE TECHNIQUE

Durant l'une de mes observations dans les bureaux d'une plateforme (en 2019), j'ai découvert l'ensemble des pôles qui constituent le coeur de *Jobbycat*³⁵ : l'équipe *marketing* et communication ; l'équipe en charge des *cats* appelé *cats community* ; l'équipe qui se charge des *cats* disposant d'aides sociales, appelée le pôle professionnalisation ; l'équipe en charge du développement technique de la plateforme, c'est-à-dire l'*Information Technology* (IT) ; l'équipe qui traite les demandes des client·es, le *back-office* ; et enfin les kiosques. Nous proposons ici une vision d'ensemble de ces différents pôles afin de comprendre rapidement l'organisation d'une plateforme organisée.

Le pôle Marketing-communication

Le pôle marketing/communication se charge de faire évoluer le produit, c'est-à-dire non seulement le support mais aussi l'ensemble des prestations proposées, avec l'objectif de répondre au mieux aux demandes des client·es. En ce sens, le pôle *marketing* cherche à ce que le produit soit le plus possible adapté à la clientèle, en proposant par exemple de nouveaux services comme du ménage récurrent et non plus seulement ponctuel. L'amélioration des prestations proposées et du service rendu passe aussi par la nécessité de trouver des *jobbers* pour effectuer des tâches variées dans toutes les catégories, en communiquant sur l'entreprise et en établissant des standards de prestation. L'objectif est que la prestation soit la plus proche possible des attentes des client·es : le pôle marketing/communication travaille donc de pair avec les autres pôles de *Jobbycat*. Les salarié·es du pôle marketing vont par exemple demander aux *developers* telle amélioration sur l'application, au pôle professionnalisation de développer telle formation commerciale pour que les *jobbers* soient plus efficaces dans leur mission, ou aux kiosques de communiquer sur tel service pour attirer de nouveaux *jobbers* dans un service qui est sous-représenté. Le pôle marketing/communication a ainsi la double mission de fidéliser à la fois les client·es et les

³⁵ Notons que mon intégration dans la plateforme a été facilitée par ma proximité sociale avec les employé·es : il s'agit majoritairement de femmes, jeunes, résidant en métropole parisienne, qui sont pour la plupart diplômées de grandes écoles telles que HEC, ESSEC, Sciences Po, et qui sont motivées par les valeurs de la plateforme en matière d'enjeux sociaux. Dès lors, intégrer une sociologue du travail sortant de l'ENS dans l'équipe n'a pas posé problème.

jobbers : il s'attache donc à la satisfaction de la clientèle, à l'expérience des utilisateurs et utilisatrices et cherche à fixer des prix correspondant le plus possible à leurs attentes afin de conserver leur intérêt exclusif. Il organise simultanément pour les *jobbers* des événements comme les apéritifs de quartier dans les kiosques, moyen parmi d'autres pour fidéliser les *cats*.

Le pôle *Information Technology* (IT)

Le travail du pôle marketing/communication va de pair avec le travail opérationnel du pôle *Information Technology*, qui se charge de faire évoluer en adéquation avec le produit l'application utilisée par les *jobbers* pour trouver des client·es ainsi que le site sur lequel les client·es émettent leurs demandes. **Le travail des développeurs est de traduire technologiquement les demandes émanant des différents pôles de la plateforme pour *in fine* fluidifier la mise en relation entre offreurs et demandeurs.** Les développeurs vont notamment mettre au point des algorithmes qui permettent de mettre en relation les *jobbers* avec les client·es en fonction de leur lieu d'habitation afin de proposer un service de proximité. En ce sens, ils développent l'élément opérationnel fondamental du modèle de l'économie de plateforme : la technologie à l'origine du *matching* par le biais d'algorithmes.

Le pôle *back-office*

Comme décrit précédemment, le *jobbing* se distingue d'autres activités de plateforme ne cherchant pas un « *jobber type* » : c'est justement la variété des profils et expertises de *jobbers* qui permettent à ces plateformes de se maintenir et de proposer une offre diversifiée en adéquation avec les principes de leur produit principal, la personnalisation des services. Or **il n'y a pas d'algorithme standard qui permette l'intégration de tous les critères de personnalisation : l'intervention humaine est nécessaire pour le paramétrage.** C'est le travail *Back office* (ou *B-O*) qui correspond au *call center* de l'entreprise. C'est là que sont traitées toutes les demandes et remarques émanant des client·es et des *jobbers*.

Revenons rapidement sur les possibilités proposées aux client·es par les différentes plateformes pour trouver un *jobber*. La première possibilité consiste à faire déposer une

demande entièrement en ligne par l'utilisateur ou l'utilisatrice, sans modèle préalable : c'est le cas de figure des petites annonces, comme sur *Jemepropose*. Les client·es formulent une demande librement et renseignent les informations qu'ils et elles considèrent judicieuses sans critères prédéfinis. La seconde option proposée est celle choisie par exemple par *Needhelp*, sur laquelle les client·es remplissent des champs renseignant des critères pré-établis qui permettent à l'algorithme d'avoir toutes les informations pour répondre à leurs demandes : l'identité du ou de la client·e ; la catégorie d'activité de son besoin (par exemple : bricolage) et la sous-catégorie (exemple : montage de meubles), et le cas échéant, le type d'élément faisant l'objet du besoin (exemple : étagère) ; les client·es doivent enfin préciser si le *jobber* doit amener ces outils ou tout autre élément important. Pour la plateforme, il s'agit de pousser la clientèle à être très précise afin de trouver le *jobber* le plus adéquat. Il est parfois possible de rajouter des photographies ou de préciser le nombre de *jobbers* nécessaires pour l'exécution d'une tâche. Il peut y avoir par la suite un travail de requalification, consistant en fait à détailler encore plus la demande. Entre ces deux modèles se dessine ainsi un *continuum* entre les plateformes qui jouent essentiellement un rôle de vitrine où l'utilisateur devra faire ses recherches et sa sélection lui-même, et celles qui entreprennent un travail de formalisation des demandes afin de les rendre traitables par un algorithme. *Jobbycat* se situe plutôt du côté de la formalisation des demandes en vue d'un *matching* par algorithme. Au contraire, *YourFox* se contente de vérifier qu'il n'y ait pas de contenu illégal dans les annonces.

Jobbycat présente néanmoins des particularités qui complexifient son positionnement sur ce *continuum*. Les demandes de clients peuvent venir de plusieurs canaux :

- via le site internet, ce qui implique que le *B-O* recontacte ensuite le client ;
- par téléphone, en appelant le *B-O* ;
- en se rendant dans un kiosque, et c'est alors le concierge qui transmet la demande ;
- par le biais de *jobbers* lors d'une prestation : le client fait part d'un nouveau besoin que le *cat* transmet *via* son application au *B-O*.

Jobbycat traitait en 2019, 200 demandes chaque jour, dont 40 % sont des premières demandes. En termes de canaux d'émission, un tiers provient du site internet, un tiers du service téléphonique ou des kiosques, un tiers des *jobbers*. Ces demandes sont, une fois formulées, traitées par le *back-office*. Observer le rôle du *back-office* est donc primordial puisqu'il fait l'interface entre les client·es et la plateforme, mais aussi entre les client·es et le

jobber et entre le *jobber* et la plateforme. Aussi, c'est le degré d'intervention de la plateforme dans l'appariement des offreurs et demandeurs qui permet de dégager un premier ensemble de différences et points communs. Ce sont principalement ses fonctions de traduction de la demande-client·e, de mise en adéquation de leurs demandes avec les catégories pré-fixées par l'entreprise ainsi que son pouvoir de notation des *jobbers* qui permettent d'apprécier le degré d'intervention de la plateforme.

Le pôle *cats community*

Le pôle *cats community* s'occupe de services directement en lien avec les *cats*. **C'est avec lui que les *jobbers* entrent en contact dès qu'ils expriment leur intérêt à travailler pour *Jobbycat*.** La première étape de leur intégration est une réunion collective d'information : c'est donc la communauté qui non seulement prend en charge cet accueil mais qui accompagne les futurs *cats* pendant toute la durée de leurs démarches, jusqu'à leur entrée dans l'entreprise. Son rôle est important car c'est ce service qui contrôle et sélectionne les individus qui rejoignent la plateforme.

J'ai durant ma première phase d'observation participé à plusieurs réunions collectives qui se déroulent deux fois par semaine et à chaque fois, des dizaines d'individus se pressent pour découvrir le fonctionnement de *Jobbycat*. Les réunions débutent systématiquement par une présentation de la plateforme et des attentes à l'égard des *cats*. Voici un exemple de réunion collective.

Je m'installe dans la grande salle de réunion. Alexia, en stage de fin d'études dans la plateforme, prépare le vidéo-projecteur pour sa présentation. Quelques minutes plus tard, une dizaine de personnes sont arrivées. Installées face au projecteur comme des élèves dans une salle de classe, on leur distribue une feuille sur laquelle inscrire leur contact s'ils souhaitent devenir *cats*. La présentation, qui durera une trentaine de minutes, commence. Alexia commence par décrire les caractéristiques principales de *Jobbycat*, une entreprise qui a pour but de recréer du lien dans Paris. Elle présente ensuite les trois valeurs centrales de l'entreprise : l'entraide, la bonne humeur et le professionnalisme.

« Il faut que vous soyez content d'aller chez le client, vous êtes notre image de marque, on compte sur vous, même si vous n'êtes pas des professionnels, il faut montrer que vous avez les compétences pour faire du bon travail ». Elle explique ensuite que pour être *cat* il va falloir devenir micro-entrepreneur. Elle ajoute : « Vous êtes votre propre patron vous travaillez quand vous voulez, vous pouvez faire ce que vous voulez, vous avez votre emploi du temps, vous voyez selon vos disponibilités ».

Alexia précise que la plupart des activités entrent dans la définition du service à la personne : les *jobbers* peuvent donc réclamer l'agrément Service À la Personne, mais cela implique qu'ils réalisent exclusivement des tâches relevant de ce champ. Cela exclut donc certaines prestations proposées par *Jobbycat* comme le travail pour les entreprises (ménage), le lavage de vitres, ou encore les activités relevant de la catégorie « gros bras ».

Alexia explique le déroulé type d'une prestation : « Le client formule sa demande, l'application attribue la mission à un *cat* en fonction de sa proximité, la demande est envoyée à 5 *cats* et c'est le premier qui prend la mission. Une fois que vous avez accepté la mission, il faut appeler le client, le jour même. Vous facturez le client soit en espèces, soit par chèque, soit par CB ». Les rémunérations sont fixées par la plateforme, un tarif horaire s'applique en fonction de l'activité.

Dans un second temps, Alexia expose les raisons de la commission de 21 % prise par *Jobbycat* sur chaque prestation : « On prend une commission parce qu'on vous trouve les clients, on réalise vos factures et vos attestations fiscales, on peut également vous soutenir de manière administrative et opérationnelle, on a développé une application mobile pour vous et on couvre vos prestations grâce à une assurance AXA. Si vous avez un accident et qu'il y a 12 000 euros de réparation par exemple, vous avez juste à payer une franchise de 300 euros. ».

À la fin de sa présentation, Alexia demande à l'assistance s'il y a des questions puis distribue des questionnaires pour tester les compétences des *cats* potentiels. Il y a un questionnaire pour chaque catégorie de service, chacun doit donc avoir identifié ses domaines de compétences.

Chez *Jobbycat* les prétendant·es au *jobbing* sont ainsi placé·es dans une situation scolaire. Elles et ils écoutent le professeur face au tableau, et doivent ensuite faire leurs preuves en répondant au questionnaire, ce qui laisse apparaître des situations de malaise voire de conflit.

Certaines personnes maîtrisent mal le français et se retrouvent dans l'incapacité de répondre. Un homme dans l'assistance s'énerve et refuse de répondre au questionnaire : « moi je sais faire, j'ai pas besoin de répondre à vos questions ». Les individus, souvent éloignés de l'institution scolaire, se retrouvent ainsi face à leur copie et ont « peur de mal faire ». Plusieurs femmes hésitent sur des questions et me sollicitent afin que je leur explique certains points.

Une femme, dont le français n'est pas la langue maternelle, fait des ménages depuis des années mais ne comprend pas une question sur l'utilisation de produits naturels tels que le vinaigre ou le bicarbonate de soude. « Moi je fais le ménage chez des gens depuis des années, j'utilise toujours de bons produits, le produit pour les vitres sur les vitres, le produit pour le sol pour la salle de bain, je mélange jamais les produits ».

Alexia cherche à les rassurer « ne vous inquiétez pas c'est pas un contrôle, c'est juste pour voir ce que vous savez, on peut vous proposer des ateliers pour vous perfectionner ». Mais certains individus semblent en situation de détresse : pour preuve le temps qu'ils mettent pour répondre à un questionnaire à choix multiples composé d'une dizaine de questions. Certains passent plus d'une heure dessus. À la peur de mal faire s'ajoute souvent des difficultés à comprendre la langue.

Un homme italien qui avait une entreprise de BTP en Italie se retrouve bloqué face au questionnaire. Je le prends dans une salle à part afin de l'aider. Je lui mime les questions, lui fais des dessins.

Cette scène permet de mettre en évidence les attendus de la plateforme envers les *cats*. **Bien qu'il s'agisse sur le papier de particuliers, devenant *cats* pour donner des coups de main à leurs voisins, on exige d'eux un niveau minimum de professionnalisme** : compétences, présentation de soi, disposition à être évalués par la plateforme ainsi placée en position de supérieur hiérarchique. Cela est d'ailleurs pleinement assumé :

« En tant que plateforme, nous avons des exigences de qualité de service. Nous sommes donc clairement dans le registre professionnel. Nous assumons donc le fait que c'est du travail, même si c'est du travail indépendant. [...] Dès lors, si vous demandez aux *cats* ce qu'ils pensent, on retrouve exactement ce que vous avez dit précédemment. L'activité est clairement perçue comme étant professionnelle pour l'immense majorité d'entre eux. Le fait que ce soit rémunéré est un critère. C'est

d'ailleurs un très bon vecteur d'insertion. Un *cat* qui a été inactif pendant très longtemps et qui reprend cette activité a l'impression de retrouver le chemin de l'emploi. »

Présentation orale de *Jobbycat* devant une institution publique, décembre

2019

Le pôle professionnalisation

Le pôle professionnalisation accompagne les *cats* en difficulté, qu'ils soient demandeurs d'emploi de longue durée ou au RSA. Il s'agit de personnes très éloignées de l'emploi, qui vont utiliser *Jobbycat* à la manière d'un chantier d'insertion. Ce service a pour mission d'aider ces publics en leur offrant des heures de formation grâce à des éducatrices et éducateurs spécialisés qui leur proposent d'améliorer leur niveau de français, de progresser en informatique, d'acquérir des compétences dans certains services proposés par *Jobbycat*, etc. Mais cet accompagnement ne se limite pas au cadre professionnel : les *cats* plus précaires se voient proposer de l'aide pour, entre autres, trouver un logement, effectuer les démarches administratives pour obtenir des aides sociales, etc.

Les kiosques

Les concierges (salarié·es de l'entreprise ou volontaires en service civique) sont les interlocuteurs privilégiés des *cats*, avec lesquels elles et ils interagissent directement dans les kiosques parisiens réhabilités. Cet espace consacré en présentiel qu'est le kiosque est un lieu multiple : il a une fonction commerciale et logistique, mais répond aussi aux besoins en termes de stratégie de communication de la plateforme. **Le kiosque rend *Jobbycat* visible sur la place publique parisienne et contribue au démarchage de nouveaux et nouvelles client·es.** Les concierges ont aussi **un rôle de suivi et d'écoute des *cats*** : ils et elles font le lien entre la plateforme, la communauté des *cats* et le quartier. Cette interface présenteielle effectuée par les concierges est essentielle au bon fonctionnement de *Jobbycat*.

Pour *Jobbycat*, l'enjeu est d'adopter **un niveau adéquat d'interventionnisme** dans la relation tripartite typique de l'économie de plateforme, en accord avec les valeurs affichées de

l'entreprise que sont la fabrique de lien social et la promotion de l'accompagnement personnalisé dans la réinsertion professionnelle par l'indépendance.

SECTION 2. LES RÔLES ET PRÉROGATIVES DE LA PLATEFORME

Olivia Montel, en 2017 va privilégier le terme de « plateformes de biens et services marchands » pour désigner les plateformes à but lucratif jouant un rôle de tiers actif entre offreurs et demandeurs d'un bien ou d'un service. « Les plateformes de biens et services marchands se distinguent, dans notre conception, par le fait que leur rôle ne se limite pas à des fonctions de mise en relation (fourniture d'une interface de communication entre offreurs et demandeurs) éventuellement améliorées par la fourniture de services aux usagers de la plateforme (moteur de recherche, référencements privilégiés, conseils, intermédiaire des paiements, services d'assurance). Elles sont parties prenantes dans la production et la vente du produit échangé, par exemple en participant à la qualité du produit, en intervenant dans la fixation du prix et/ou dans le management du travail. Le fait de toucher une rémunération directement liée à l'échange (sous forme de commission) peut être considéré comme un indice de cette implication dans la production de valeur ajoutée » (Montel, 2017, p. 9.).

Olivia Montel définit la plateforme comme un intermédiaire entre offreur et demandeur, sans que son rôle ne s'y arrête cependant : elle joue un rôle actif dans la production du service en gérant tout un ensemble de tâches. De fait, **le déroulé même de la mise en relation nous pousse à croire que la plateforme de *jobbing* ne peut se définir par son simple caractère d'intermédiaire.** Les indices qui nous poussent à émettre cette hypothèse sont les suivants : la rémunération de la plateforme est directement liée aux échanges sous la forme de commissions (a), la plateforme fixe le prix de la prestation (b), elle régule l'accès des membres (c), elle effectue une activité de contrôle de ceux-ci par le biais de notations (d) et s'implique dans la qualité du service (e). Tout l'enjeu est donc d'apprécier le rôle de tiers joué par la plateforme et de définir, le cas échéant, les autres caractéristiques qui peuvent s'y ajouter.

Reprenons l'exemple de *Jobbycat*. Premier indice de cette implication, la plateforme se rémunère par le biais d'une commission, c'est-à-dire un pourcentage de 21 % prélevé sur chaque prestation (a). La rémunération de la plateforme va de pair avec la fixation d'un tarif horaire selon la catégorie de service (b). Ce n'est donc pas le *cat* qui fixe son prix, alors qu'il pourrait le faire s'il était auto-entrepreneur en dehors de *Jobbycat*. Pareillement, en sélectionnant le type de service que les *cats* peuvent effectuer, la plateforme a une influence sur le service et surveille sa qualité par le biais d'un processus de recrutement spécifique (c). Elle régule l'accès des membres et contrôle la qualité du travail des individus qui sont recensés sur le site, et donc *in fine* du service (e). Comment cela se repère-t-il ? Un premier élément de réponse est que, contrairement à un site de petites annonces (type *LeBonCoin*), il ne suffit pas de vouloir s'inscrire sur la plateforme pour y entrer. À la manière d'un travail salarié, il y a un processus de recrutement au cours duquel il faut prouver que les *jobbers* ont leur place au sein de la structure, comme nous l'avons vu avec l'observation de la passation des questionnaires d'entrée. Et lors de l'entretien dit « d'activation » au cours duquel le *cat* va signer son contrat avec la plateforme, le ou la salarié·e du *cats community* de *Jobbycat* a un pouvoir discrétionnaire. Il pourra finalement décider que cette personne n'a pas les qualités requises pour intégrer la plateforme.

Les interventions de la plateforme ne s'arrêtent pas là, puisque cette dernière opère également un contrôle à l'issue de la prestation par le biais d'un système de notation (d). « Nous avons fait le choix de ne pas le rendre public, ni de l'utiliser dans l'algorithme, mais il existe. Puis, nous faisons des retours à nos *cats* sur les besoins d'évolution et d'amélioration » (pôle marketing de *Jobbycat*). Bien qu'ils ne soient pas publics, les avis sont un moyen de contrôle du *jobber* par la plateforme, qui ne peut pas intervenir ni surveiller la prestation en temps réel. Après la prestation, une employée de la plateforme contacte directement le ou la client·e pour savoir comment s'est déroulé le service et écrit un commentaire sur la fiche du *cat*, visible ensuite par les employé·es de la plateforme. Les *cats* vont être notés à l'issue des prestations ; ainsi, un *cat* ayant un comportement inadapté pourra être évincé de la plateforme. Même si elle ne voit pas directement le travail en train de se faire, *Jobbycat* effectue un contrôle à distance et sanctionne tout manquement par un rappel à l'ordre voire une exclusion pour des cas graves (vols ou agressions avérées). Si ce cas de figure est extrêmement rare, il est néanmoins envisageable puisque des commissions ont lieu plusieurs fois par an entre les différent·es chef·fes des pôles concernés (la *cats community* et le *back-office*). Enfin, les

indices d'intervention sur la qualité du service sont multiples (e). Premièrement, comme rapporté précédemment, la plateforme contrôle la qualité en recrutant ses *cats* et en sanctionnant ceux qui ne délivrent pas un niveau de service suffisant. Elle intervient également à différents stades de la prestation directement auprès des client·es : prendre sa demande, la rendre claire pour le ou la *cat*, vérifier ensuite que la prestation s'est bien déroulée. De plus, pour que les *cats* répondent au mieux aux attentes des client·es, la plateforme va leur donner des conseils notamment par le biais de formations commerciales ou de formations spécifiques sur la technicité des tâches comme le ménage par exemple.

Comme nous l'avons souligné dans le premier chapitre, ***Jobbycat* est un cas à part dans l'univers des plateformes de *jobbing***. Son exemple nous pousse toutefois à nous questionner sur ce rôle d'intermédiaire pris en charge par les plateformes. **Les plateformes de *jobbing* organisé se rapprochent de ce modèle interventionniste. La rémunération de la plateforme est liée à une commission (a), elles effectuent une activité de contrôle par le biais de notations (d), et elle s'implique dans la qualité du service (e). Cependant, le prix de la prestation est négocié directement entre le client et le *jobber* (b). À l'inverse, sur une plateforme de petites annonces telle que *LeBonCoin* la rémunération n'est pas liée à une commission mais à des abonnements (a), la plateforme n'intervient pas dans le fixation du prix (b), tout le monde peut s'inscrire (c), il n'y a pas de notation (d) et la plateforme ne s'implique pas dans la qualité du service (e).**

Ces différents modèles nous poussent à nous interroger sur la manière dont les *jobbers* vivent cette activité. En effet, on voit bien que l'activité même de *jobbers* est fortement différente d'une plateforme à l'autre : dès lors on peut imaginer que les rapports à la plateforme et leurs pratiques sur cette dernière ne sont pas homogènes.

PARTIE 3. LE *JOBGING*, LA BONNE AFFAIRE ?

Le *jobbing* serait, selon les plateformes, une solution intéressante pour gagner de l'argent : c'est en tout cas ce qu'espère une grande partie des *jobbers* que nous avons interrogés à leur entrée dans la plateforme. Si le *jobbing* est souvent présenté comme un revenu complémentaire, un moyen « d'arrondir ses fins de mois », certain·es de nos

enquêtées, comme Mathis, nous ont donné à voir une vision différente de cette activité, permettant d'en générer des revenus substantiels.

Mathis : Pour gagner de l'argent quoi parce que j'aime l'argent quoi donc c'est bien parce que ça peut faire de très bons mois on dépasse largement le SMIC après c'est du boulot hein... on gagne beaucoup d'argent mais il faut mériter l'argent il faut travailler tous les jours et tous les week-ends et c'est quand même des boulots éprouvants tout le monde peut pas le faire tous les jours je pense.

Les *jobbers* que nous avons rencontrés gagnent des sommes variables en fonction du temps accordé à l'activité allant d'une dizaine d'euros à plusieurs milliers d'euros par mois. Le volume d'activité, les heures travaillées, la rémunération sont autant d'éléments qui varient fortement d'un individu à l'autre en fonction de différentes variables : le degré d'investissement, la catégorie, la gestion du temps, les disponibilités objectives ou encore le modèle de la plateforme sur laquelle ils sont inscrits.

SECTION 1. LE DEGRÉ D'INVESTISSEMENT

Le volume de prestation est principalement dépendant de l'implication en termes de temps des *jobbers*. Celui-ci varie en fonction des contraintes temporelles et des volontés d'investissement dans l'activité de *jobbing*. Nous pouvons prendre l'exemple d'Adrien pour qui l'activité est accessoire et qui effectue des tâches sur la plateforme « quand il a le temps ». Il n'y consacre que très peu de temps : en deux ans, il n'a effectué que 20 prestations. Son profil contraste avec celui de Sevan. Bien que percevant des indemnités chômage conséquentes, ce dernier cherche à effectuer le plus de prestations possibles. En cinq mois, il réalise 117 prestations de déménagement pour 865 heures travaillées (à 40 euros de l'heure avant commission) et génère donc un revenu conséquent, qu'il estime à 5 500 euros bruts par mois en moyenne. Sévan y voit un moyen de gagner de l'argent rapidement en supplément de son chômage, pour faire face au remboursement de son crédit et aider financièrement son frère actuellement étudiant. Il enchaîne donc les prestations afin d'engranger le plus rapidement possible de l'argent (tant qu'il se sent capable de le faire physiquement). Sabri, ouvrier qualifié en CDI, qui travaille sur une plateforme en plus de son activité principale dans une usine automobile, se trouve dans une situation similaire :

Sabri : J'ai des collègues ils sont en CDI ils ont leur salaire ça leur suffit mais moi comme j'aime bien travailler et j'ai mes projets, j'ai envie de faire mes projets, j'ai appris à jongler sur plein de plateformes [...]. Il y a des journées où je vais faire 50 euros mais il y a des journées où j'ai pu faire 400, 500 euros mais c'est en forçant le destin, c'est pas un patron qui m'a donné, c'est en forçant le destin.

Le cas de Sabri nous donne également à voir des **stratégies de maximisation de revenus** par le biais des plateformes puisqu'il « jongle » entre différentes plateformes en fonction des jours et même des heures de la journée.

Sabri : Là j'ai eu un déménagement qui m'a pris 5 heures, j'ai fait trois heures d'*Uber* en plus. Ça m'arrive pas tous les jours mais ça m'arrive régulièrement. Peut être pas régulièrement mais 4/5 fois dans le mois mais en forçant le destin allez je peux faire plus de 300 euros la journée donc c'est une moitié de RSA.

Cette recherche d'argent s'éclaire compte tenu des impératifs financiers qu'il doit tenir à savoir aider sa famille au Sénégal ainsi que son père installé en France (éboueur retraité ayant cumulé deux emplois toute sa vie). Dans le même temps cette stratégie donne à voir le caractère discontinu de ses activités sur les plateformes, dictées par la demande :

Sabri : La plateforme de *jobbing* me donne pas du travail en continu. Des fois, j'ai deux-trois prestations dans la semaine. C'est très calme en ce moment je suis obligé de me diversifier et comme on travaille pas H24 à cette heure là on a plus de prestations, voilà c'est pour ça il faut être diversifié.

Face à cette discontinuité Sabri insiste sur l'importance de se diversifier dans ces activités. Kylian, aujourd'hui *jobber* à temps complet et présent sur plusieurs plateformes insiste quant à lui sur l'investissement à fournir pour développer son activité.

Kylian : Chaque jour, il faut se fixer un objectif. Ce que je veux dire, c'est qu'il faut travailler chaque jour sur son annonce. Par exemple, s'il faut que vous investissiez sur votre annonce, soit vous investissez en temps, soit vous investissez en argent. En gros, comme vous... Mais c'est surtout les investissements que je fais qui me permettent de rapporter, de me rapporter un peu plus de revenus, ouais.

Marine : C'est-à-dire ? Quel type d'investissements ?

Kylian : D'investissements sur la publicité. Mais soit on investit en temps, soit on investit en argent.

Marine : Quand tu dis investir en temps, tu...

Kylian, me coupant la parole pour expliciter son propos : Investir en temps, ça veut dire... bon, je vais expliquer les deux. Investir en argent, c'est avoir de la publicité, avoir de la publicité sponsorisée qui monte tous les jours. Savoir aussi sur quoi, enfin, parce qu'il y a des fois où on subit les baisses de saison et il y a moins de travail. Donc savoir aussi sur quoi investir à ce moment-là. Parce que, quand on sait qu'il y a une baisse de saison, vaut mieux, vaut mieux... se mettre justement sur une autre activité, ça permet, voilà... Après, il y a aussi à investir en temps. Investir en temps, ça veut dire travailler chaque jour sur son annonce. Par exemple, si son annonce est tout en bas de l'affiche, essayer de faire en sorte de recréer la même annonce pour la remettre à jour.

La stratégie évoquée par Kylian d'investir en argent est propre aux plateformes de petites annonces où il est possible de sponsoriser ses offres afin de gagner en visibilité. Sur les autres plateformes, ce gain de visibilité est directement lié au fait d'effectuer des prestations puisque c'est par un algorithme de référencement, mêlant nombre de prestations, avis et notes que les *jobbers* apparaissent sur le site. **La stratégie d'investissement en temps est particulièrement présente chez nos enquêtés puisqu'ils et elles doivent toujours être disponibles s'ils et elles veulent effectuer le plus de prestations possible.** Le temps investi en amont de la prestation est parfois substantiel : il faut prendre contact avec les client·es, les relancer, s'assurer qu'ils ou elles vous choisissent et vérifier que tout est fait pour que la prestation se passe au mieux. Ici, ces pratiques font apparaître des logiques complexes où des individus aux conditions d'emploi et aux revenus variés s'investissent de manière différenciée. Ainsi, **on retrouve des individus qui ne souhaitent pas s'investir de façon conséquente, occupant uniquement leurs temps libres, des individus qui s'investissent sans se projeter, souhaitant générer de l'argent sur le moment, et des individus qui s'investissent fortement afin de se construire un avenir professionnel.**

SECTION 2. DES CATÉGORIES PLUS RÉMUNÉRATRICES QUE D'AUTRES

Ces logiques d'investissement et les motivations économiques des individus les poussent à choisir telle ou telle catégorie d'exercice puisque le revenu généré dépend de la tâche demandée. Une prestation en déménagement ou informatique sera souvent plus rémunérée que le ménage. Cependant, ces deux premières catégories sont plus ponctuelles et plus incertaines : les *jobbers* expliquent ne jamais être à l'abri d'un imprévu (meuble

compliqué à manipuler, problème informatique plus difficile que prévu). À l'inverse, le ménage peut devenir récurrent chez certain·es client·es, apportant une stabilité de revenu et d'emploi du temps. C'est dans cette situation que se trouve Mireille qui, après 32 ans en tant que salariée, s'est rapidement fait une clientèle régulière de telle sorte qu'elle travaille actuellement tous les jours de 9 heures à 16 heures et gagne 2 000 euros brut chaque mois (après commission).

D'autres catégories d'activité comme celles des travaux peuvent permettre d'engranger de grosses sommes d'argent : ces chantiers de plus grande ampleur demandent un temps d'exécution beaucoup plus long qu'une prestation de ménage d'une heure ou deux. C'est le cas par exemple de la menuiserie qui suppose de nombreuses heures de travail afin de produire un meuble sur mesure ou des prestations en peinture qui peuvent coûter plusieurs centaines d'euros.

Jean-Marc : Donc ça en fait, en moyenne je fais quatre par mois, de la toute petite prestation à quelques centaines d'euros à la très grosse, où on parle plutôt en milliers. Donc, ça, c'est évidemment plus rémunérateur. Et en plus, je fais les devis, je fixe les prix. Voilà. Le client accepte, accepte pas : la plupart du temps il accepte, parce que je suis pas gourmand. Je suis raisonnable, on va dire. Donc, oui oui, les petits travaux, c'est ça que je voulais faire. Parce que les prestations de la personne, une demie-heure par ci, quinze minutes par là : ça, non. J'ai commencé par ça, j'ai fait ça deux mois. Aller changer l'ampoule, faire pisser le chien, arroser les plantes et tous ces trucs-là. Et moi, j'avais dit que je voulais faire des chantiers de peinture, donc des petits travaux. C'est déjà la gamme au-dessus, vous voyez ? En moyenne, ça me prend une semaine. Une semaine, enfin... cinq, six demi-journées ou quatre, quatre ou cinq demi-journées et une journée complète.

SECTION 3. DES REVENUS VARIABLES SELON LE TEMPS ACCORDÉ À L'ACTIVITÉ

La grande variabilité de la durée des activités proposées par les plateformes de *jobbing* et la possibilité de travailler aussi bien en semaine que le week-end, en matinée qu'en soirée, de manière ponctuelle ou récurrente, permettent à chaque *jobber* d'aménager cette activité en fonction de ses impératifs. Certains se construisent un réel planning hebdomadaire. C'est le cas par exemple de Mireille dont l'ensemble des journées est occupé par des prestations de ménage.

Mireille : Tous les matins, je commence à 9 heures. Toutes mes prestations commencent à 9 heures. Sauf une qui commence à 8 heures 45 euh parce qu'en fait elle est juste à côté de l'école de mon neveu tu vois. Donc je sors, j'y vais. Par contre j'enchaîne les prestations, c'est-à-dire que je déjeune jamais le midi ou je vais manger vite fait un truc sur le pouce, en y allant faire, chez une autre cliente. Et je finis entre, ça peut, je peux finir entre 15 heures et ma journée la plus longue le jeudi, j'ai fini à 17 heures 30.

Ainsi, et alors même que Mireille met en avant les avantages de l'indépendance après avoir été salariée pendant 32 ans, elle se réapproprie une routine et des horaires fixes, ne travaillant que pendant les jours ouvrés et dans des tranches horaires préétablies. De même, Charlotte et Alain concentrent toutes leurs prestations le matin, l'une pour avoir le temps de s'occuper de son fils lorsqu'il sort de l'école, l'autre pour se pencher sur son projet professionnel l'après-midi. Charlotte a également adapté son emploi du temps en cessant d'offrir ses services à son client du mercredi pour s'adapter à l'emploi du temps scolaire de son fils :

Charlotte : J'ai deux prestations par jour donc ça fait euh... quatre à six heures par jour, le matin. Sans compter le mercredi, le week-end. À l'école les choses aussi les choses ont évolué par exemple avant je travaillais le mercredi parce qu'il avait école le mercredi matin mais entre temps y a eu cette fameuse loi comme quoi « journée de quatre jours » etc donc plus d'école le mercredi donc on réajuste, donc j'ai enlevé des clients euh... parce que ils étaient sympathiques mais je sentais bien qu'y avait pas ce, ce lien particulier euh... que je peux avoir avec les autres clients quoi.

Hubert, lui, effectue ses prestations la journée et en semaine uniquement, réservant ses soirées et week-end au théâtre. Rachid, Lucien ou Claude vont quant à eux choisir des prestations en fonction de l'activité de leur entreprise principale. Ils peuvent même arrêter de réaliser des prestations de *jobbing* pendant plusieurs semaines, afin de se consacrer à un chantier par exemple, ou à l'inverse ne faire que ça pendant d'autres périodes.

De la même manière les salarié·es vont aménager leur temps de *jobbing* avec leur temps de travail dans leur emploi principal. C'est par exemple le cas de Julien qui, après une carrière aux Philippines en tant que pâtissier, se fait embaucher en CDI à son retour à Paris en tant que vendeur dans un grand magasin à proximité de son domicile. Il sait d'emblée qu'il devra trouver un travail complémentaire pour maintenir un niveau de vie qu'il juge satisfaisant en habitant dans Paris et tombe par hasard sur une plateforme de *jobbing*. Le concept – rendre service à des gens – lui plaît, mais c'est surtout l'argument du complément de revenu qui le

convainc. Travailler *via* une plateforme de mise en relation lui offre en outre une flexibilité dans le choix des dates des prestations.

Les horaires atypiques – temps partiel, trois huit, intermittence, etc. – permettent de dégager plus de temps pour l’exercice de l’activité de *jobbing*, notamment des moments en journée et en semaine, où les *jobbers* prêts à répondre aux demandes sont parfois moins nombreux. Cependant, même lorsque les *jobbers* se rendent largement disponibles, certaines plateformes sont plus rémunératrices que d’autres.

SECTION 4. L’INFLUENCE DE LA PLATEFORME

La variabilité du volume d’activité des *jobbers* dépend avant tout des demandes et de la sélection opérée par les client·es. L’un des *jobbers* présents sur *Birdyjob* me confie qu’en moyenne il faut répondre à 30 demandes pour accéder à un·e client·e :

Adrien : J’ai fait 30 propositions, 30 personnes et y’a que une qui prend. Donc c’est qu’on doit être super nombreux où je sais pas.

On voit ici à quel point la concurrence est forte. C’est ce que nous a confirmé la base de données *Birdyjob* puisque sur les 154 000 *jobbers* inscrits, seuls 7 800 ont au moins une prestation à leur actif. Or plus les *jobbers* font de prestations, plus ils ont d’avis (positifs), plus ils sont mis en avant sur ces plateformes par l’algorithme de tri et plus les clients ont tendance à avoir confiance en la qualité du service. Cela est une nouvelle fois très bien synthétisé par Sabri :

Sabri : Bon j’ai commencé par X [*le nom de la plateforme a été supprimé*] et... ça marchait bien j’ai bien aimé parce qu’en fait on travaille avec des particuliers et les particuliers ils nous laissent un avis positif ou négatif. Et en fait pour moi c’est un genre de CV de la personne. Donc voilà j’ai commencé avec eux j’ai réussi à avoir énormément d’avis positifs ça veut dire qu’aujourd’hui si je réponds à des clients sur X je suis pratiquement sûr d’avoir du boulot parce qu’on voit mon profil et en fait on voit les commentaires que les clients m’ont laissé on va dire.

Ces propos nous renvoient à l’importance de la réputation dans les activités en ligne. L’article de Jean-Samuel Beuscart et de ses collègues (2015) montre à quel point les activités d’évaluation se sont développées avec l’essor d’internet : « sous des formes multiples

(forums, "like", notes, avis de consommateur ou de consommatrice, votes, commentaires, etc.), les usagers et usagères d'internet mentionnent et évaluent de très nombreux produits, marques, lieux et personnes » (*ibid*, p. 7). Puisque les systèmes de notation et de référencement influent sur les choix des client·es, ils ont *in fine* des conséquences sur les rétributions financières des *jobbers*. Ainsi, ces derniers doivent soigner leurs profils mais aussi leur réputation (notes, avis), les obligeant à soigner chacune de leurs prestations et à insister auprès des client·es sur l'importance des notes :

Sevan : Mais moi ça me *booste* à chaque fois que j'suis amené à les croiser ou à les avoir au téléphone, ou en tous cas ceux avec qui j'bosse pour qu'ils nous notent. Pour nous déjà ça nous permettra d'avoir du *feedback*, qu'est-ce que je fais pas bien ? Enfin peut-être que mon ouais, salut, bonjour, c'est un peu trop pour une relation clientèle ou c'est pas assez et puis aussi de faire la différence entre les *jobbers* parce que t'as des *jobbers* qui sont hyper consciencieux, hyper rigoureux euh moi quand j'ai débuté enfin c'était flagrant en fait, j'le voyais d'une prestation à l'autre et t'en as d'autre c'est vraiment euh (*soupir*), roue libre quoi. C'est limite si le client n'est pas dégouté de la prestation. Hyper aléatoire.

À l'inverse, sur *Jobbycat* les demandes sont nombreuses et constantes et la plateforme ne parvient pas à toutes les satisfaire. Cela entraîne la présence d'une « pioche » où les individus peuvent aller « repêcher les activités dont personne n'a voulu ». Si elles permettent de dégager quelques euros supplémentaires, celles-ci sont les moins intéressantes financièrement : il s'agit de petites prestations très courtes et peu rémunératrices pour lesquelles le temps de trajet apparaît souvent plus long que la prestation en elle-même.

Christophe : Il fallait prendre tout type de prestations même celles à 20 euros j'suis d'accord mais je vais pas prendre une prestation dans le nord de Paris alors que j'habite à côté de la porte d'Orléans quoi. Pour 20 euros... Sachant que ces 20 euros y'en a 40 % qui vont partir (*rires*).

Pourtant, le fait de répondre à toutes les demandes est un impératif pour la plateforme *Jobbycat* qui tente d'inciter ses *jobbers* à se rendre disponible pour tous types de missions.

Le fondateur de la plateforme *Jobbycat*, s'adressant aux *jobbers* : Le jeu c'est aussi de prendre des petites prestas. Je suis désolé des fois c'est un petit peu pénible mais faites-le pour l'image de marque. Oui on va peut-être, on est en train de regarder dans quelle mesure on peut faire des tarifs minimum d'une heure hein des passations d'une heure sur certains medium... On regarde tout ça, on en discute avec certains d'entre vous, on essaie de voir comment on peut améliorer les choses mais il faut aussi quand y'a des prestations qui sont dans la pioche, il faut absolument les prendre parce qu'on souffre beaucoup de la non-consommation

des demandes, quand un client fait une demande et qu'on lui répond non, ça, ça nous fait pas gagner.

Extrait d'observation

Ces missions souvent mal référencées, avec une description peu claire, très courtes en temps et éloignées sont alors prises par les *jobbers* les plus précaires. C'est par exemple le cas de Maxime, sans domicile fixe, qui ne prend quasiment que ses prestations dans la pioche.

Maxime : C'est-à-dire qu'j'ai pas à aller chercher des clients ou quoi que ce soit, c'est une pioche, vous connaissez le système, vous avez vu l'application. Alors ça je sais pas pourquoi il y a des fois des trucs qui arrivent là-dedans : c'est tout ce que les autres ne veulent pas prendre. Donc vous regardez dans la pioche, il y a une prestation qui vous intéresse qui est pas trop loin ou voilà. Bah à ce moment là on hésite pas, on appelle le client, on prend rendez-vous avec lui.

Comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, les motivations économiques sont souvent liées à la situation dans laquelle se trouve le *jobber*. Alors que pour les plus précaires il s'agit d'une nécessité, les individus touchant par ailleurs un salaire, des indemnités ou des aides conséquentes ont une vision beaucoup plus accessoire de l'argent gagné sur la plateforme. Ce n'est pas pour autant que leur degré d'investissement soit plus faible. En gérant leur emploi du temps, en jonglant entre les plateformes ou en choisissant leurs prestations, **certains *jobbers* parviennent à générer des sommes conséquentes, y compris dans les cas où le *jobbing* n'est perçu que comme une activité accessoire.** D'une manière générale, au cours de nos entretiens nous avons constaté que les individus les plus précaires, pour qui l'activité de *jobbing* était vitale, ne parvenaient pas à en générer un revenu important, à l'inverse d'autres actifs et actives, beaucoup plus intégrées sur le marché du travail, au revenu par ailleurs conséquent et aux disponibilités beaucoup moins grandes. **Il semble que les logiques du marché du travail se (re)jouent sur les plateformes tant au niveau des capacités de gestion de l'activité que des retours et choix subjectifs des client·es sur les *jobbers*. Des individus en marge ou en difficulté sur le marché du travail se retrouvent ainsi confrontés à des processus d'exclusion au sein même des plateformes – barrière de la langue, confrontation sociale difficile à gérer, racisme, etc.**

PARTIE 4. DES JUSTIFICATIONS DE L'ACTIVITÉ VARIABLES SELON LES CATÉGORIES REFLÉTANT UNE SEGMENTATION GENRÉE

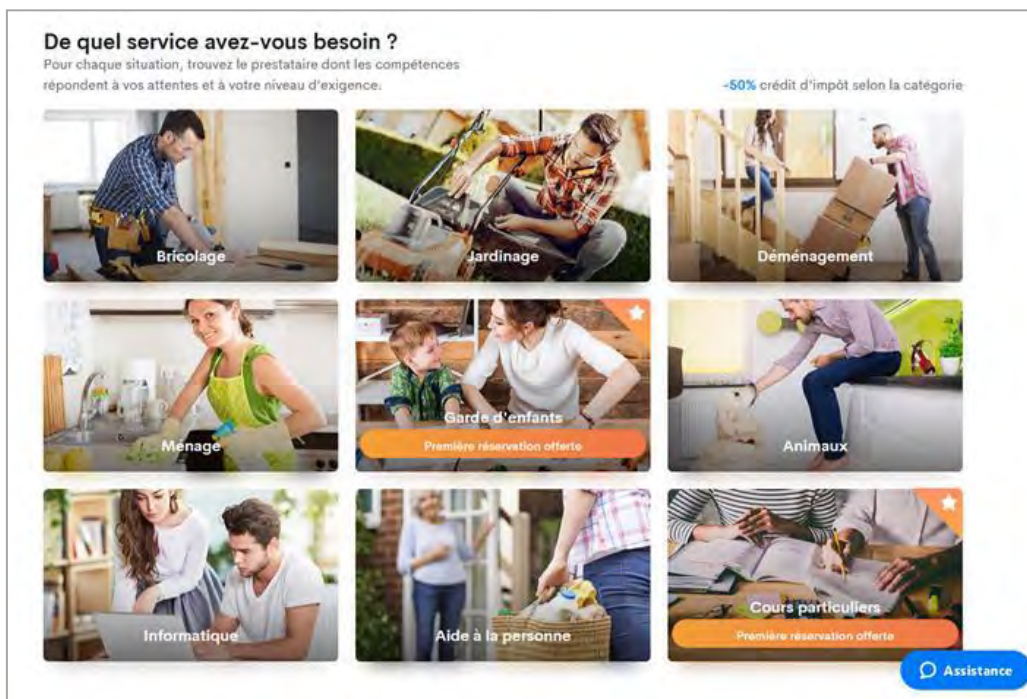
Qu'est ce que veut dire être « *jobber ménage* », être « *jobber déménagement* » etc. ? **D'une catégorie à l'autre, les services proposés varient fortement tant en fonction de la complexité des tâches proposées que de leur diversité.** Ainsi, se pose la question de la capacité d'un *jobber* à répondre à toutes les demandes qui lui sont proposées. Comment justifier l'exercice de son activité ? Peut-on exercer de manière indifférenciée dans chaque catégorie ? Quelles sont les spécificités requises par chacune ? Bien que les tâches proposées nécessitent peu de qualifications, le discours de la plateforme et son rôle de communication apparaissent comme un moyen de légitimer des individus dans l'activité : celles-ci mettent en avant le professionnalisme de leurs *jobbers* et leur capacité à répondre à toutes les demandes. Durant notre enquête, nous avons rencontré 21 *jobbers* (sur 43) n'ayant pas de diplôme certifiant leurs compétences ni d'expériences professionnelles en lien avec leur activité de plateforme. À ce titre, l'activité de *jobbing* semble rejoindre une vision de l'économie de partage encourageant la production par des particuliers en touchant des domaines ne nécessitant aucune qualification, ouverts à tous publics. Ce phénomène s'inscrit dans une logique plus générale d'intégration d'un public amateur à une activité professionnelle nécessitant des savoir-faire particuliers. Ce phénomène se retrouve par exemple sur les plateformes de chefs à domicile, où œuvrent de nombreux cuisiniers, sans diplôme ni expérience, au côté de cuisiniers aguerris (Snape, 2018). Dans le champ du *jobbing*, la présence de tâches plus qualifiées (plomberie, informatique,...) invite à adopter cette idée et à étudier une vision où les plateformes seraient le théâtre d'une remise en question de la notion de « professionnel ».

SECTION 1. DES ACTIVITÉS « FÉMININES » DÉQUALIFIÉES

Comme nous l'avons vu précédemment, les activités sur les plateformes de *jobbing* recouvrent une division genrée du travail. Les femmes sont largement majoritaires dans les catégories relevant de secteurs fortement féminisés comme le *care* (garde d'animaux, aide administrative, etc.) ou le ménage ; à l'inverse, les activités touchant aux secteurs masculins de l'artisanat, du bâtiment ou de l'informatique regroupent la plupart des *jobbers* masculins.

De nombreuses plateformes participent elles-mêmes à cette différenciation genrée à travers les photographies d'illustration des catégories, comme le montre la page d'accueil reproduite ci-dessous : les activités de bricolage, jardinage et déménagement sont associées à des figures masculines alors que celles relevant du ménage et de la garde d'enfants sont incarnées par des figures féminines. Certaines catégories comme l'informatique, l'aide à la personne et les cours particuliers sont illustrées par des images plus neutres du point de vue du genre.

Figure 4.4. Des activités genrées sur la page d'accueil d'un site de *jobbing*



Source : site Yoojo, avril 2021.

Il reste intéressant de noter que **les inscrit·es s'inscrivent aussi au sein de cette division genrée du travail, qui fait écho à la répartition des tâches domestiques**. Alors que les femmes disent avoir l'habitude de faire le ménage ou le repassage chez elles, les hommes, eux, déclarent plus volontiers être des bricoleurs. Ainsi et par exemple, les femmes valorisent le travail du *care* notamment au travers des visites de courtoisie. Elles disent apprécier d'aider des populations plus âgées en faisant le ménage ou en les accompagnant faire leurs courses. Elles mettent souvent en avant leurs compétences relationnelles. **Le secteur du ménage s'appuie sur les connaissances apprises tout au long d'une vie de travail domestique qui servent d'appui argumentatif aux *jobbers* pour pallier l'absence de formation diplômante ou d'expérience professionnelle dans leur recherche de mission** : dans un

secteur consistant en l'externalisation des tâches domestiques qu'est le service à la personne, c'est le moteur d'une division fortement genrée des activités (Esman-Tuccella, 2002).

Marine : Tu n'as pas du tout appréhendé de ne pas réussir à accomplir une mission ?

Véronique : Non parce que moi si tu veux comme j'ai une histoire familiale où on était nombreux, j'ai appris à repasser par ma maman. Je sais repasser. Après j'me suis quand même amusée euh une fois j'ai eu un cas où il fallait repasser les draps housses. Et là j'me suis dit j'sais pas faire. Donc j'ai été sur le net et j'ai regardé un tuto' pour repasser les draps housses (*rires*). Et y a une nana qui t'explique comment repasser un drap housse, c'est super pratique donc euh non.

Les déménageurs font souvent directement écho à leur force physique ou à leur jeunesse, même si certains individus plus âgés se voient contraints d'exercer cette activité faute de mieux. Les *jobbers* considèrent en outre que ces « petits coups de main » ne nécessitent pas de qualification particulière puisque « tout le monde est capable d'arroser les plantes d'un voisin » comme le dit Rachid. Finalement, **ces registres de justification amènent à considérer ces activités comme ne nécessitant presque aucune compétence spécifique, ce qui conduit à une dépréciation de certaines d'entre elles :**

Alain : Je me suis pas mis en bricolage, je me suis mis en ménage... De toute façon j'ai pas de formation dans les trucs donc hum...

Marine : Mais pourquoi le ménage du coup ?

Alain : J'ai pas besoin de formation ! (*Longs rires*) Pas besoin de formation, puis bon bah, chez soi on fait le ménage !

Cette pratique consistant à s'appuyer sur l'expérience domestique plus que scolaire ou professionnelle n'a pas pour seul résultat une forte division genrée des secteurs d'activité sur les plateformes. Elle est aussi un vecteur d'élargissement des compétences professionnelles à titre individuel. Ainsi, les femmes de la catégorie « ménage » reconnaissent se professionnaliser avec leur expérience de *cats*, notamment en apprenant de nouvelles techniques ou pratiques ainsi que certaines postures de travail plus adaptées. Si on retrouve davantage de professionnels dans le bricolage, certains particuliers ayant « toujours été bricoleurs » (comme Christian) ou ayant une certaine force physique se lancent également dans cette activité sur la plateforme. Là encore, ces individus vont alors souligner le fait qu'ils améliorent leurs techniques ou leur vitesse d'exécution après avoir multiplié les missions :

Marine : Comment est-ce que tu as appris à faire tout ça du coup ?

Rachid : En fait y'a *Youtube* et moi je suis un bon imitateur en fait. Je prends une prestation par exemple dans le ménage de *Jobbycat*, je regarde deux trois quatre vidéos, exactement le descriptif de ce qu'il demande le client par exemple. Faire par exemple le nettoyage des vitres. Je regarde deux trois fois, je vois exactement, j'analyse, je regarde le mieux, le meilleur et après j'pars directement, je suis prêt à faire. Voilà. Et c'est la même chose pour le bricolage, j'ai jamais fait de bricolage. Et je regarde toujours sur l'application euh sur euh, *Youtube*, je vois c'qui est, c'qui est bon. Y a des professionnels qui font des, des tutorats c'est ça ? Et je regarde et après c'est bon. Puis une fois que j'ai vu une fois, j'peux refaire.

SECTION 2. DES ACTIVITÉS « MASCULINES » PLUS QUALIFIÉES

À l'inverse, d'autres activités, majoritairement effectuées par des hommes, font appel à des registres de justification basés sur une expérience professionnelle souvent certifiées par un diplôme professionnel. Dans le cas de l'informatique, on retrouve majoritairement des personnes exerçant ou ayant exercé une activité dans laquelle des compétences informatiques étaient requises, voire des professionnel·les dans le domaine de la réparation ou du codage et qui se sentent capables de transmettre leurs savoir-faire, ou plus simplement de déboguer un ordinateur ou une imprimante. Cette logique de justification par des expériences professionnelles ou professionnalisantes se retrouve notamment dans la catégorie des cours particuliers. C'est le cas pour des *jobbers* par ailleurs étudiant·es qui proposent des cours à un niveau inférieur au leur. C'est également le cas pour des individus dont l'expérience sur le marché du travail leur permet de justifier leurs compétences : il n'est ainsi pas étonnant que Daniel, jeune retraité ayant travaillé toute sa vie dans le commerce international, principalement à l'étranger, propose des cours de langue sur la plateforme. Dans les petits travaux ou le bricolage on retrouve majoritairement des *jobbers* ayant des compétences certifiées (BEP électromécanicien par exemple) ou de l'expérience professionnelle (artisans). **Ces individus exercent ou ont exercé une activité en lien avec les services qu'ils proposent sur la plateforme et l'utilisent afin de mettre en avant tant leurs savoir-faire que leur professionnalisme, si bien que pour certains les activités de *jobbing* apparaissent parfois sous-qualifiées :**

Marine : Et du coup comment se différencie ton activité sur la plateforme par rapport à ton activité perso ?

Stéphane : Donc on est plus dans du service à la personne. Ça me plaît aussi hein, c'est pas du tout une critique, parce que j'aime aussi assister les gens et les aider.

C'est vraiment soit du dépannage ou soit du cours. Si c'est le cours que je donne à mes clients, c'est un cours un peu plus... perfectionné. Alors que sur la plateforme c'est du cours vraiment... basique, débutant. Vous pourriez donner le cours, pas besoin d'être informaticien pour ça ; alors c'est ma spécialité, c'est mon métier, mais, je veux dire, n'importe qui, un enfant pourrait leur donner un cours. La clientèle est plus âgée, et elle est moins informatisée. Ça veut dire que niveau dépannage je fais du dépannage télé, du réglage de télécommande, des choses comme ça, ou du câblage. C'est pas que de l'informatique réellement. J'ai jamais eu de changement de dalle de PC. Hier j'ai eu à 17 heures, j'ai eu un... rendez-vous avec une dame que je vois tous les mois. Et... qui est juste un peu Alzheimer. Alors « un petit peu », c'est léger, donc elle oublie de regarder ses mails, etc., enfin elle a besoin d'assistance. Donc c'est vraiment du service à la personne plus que de l'informatique.

Ces *jobbers* cherchent souvent à se mettre en avant par rapport à d'autres individus présents sur la plateforme dans la même catégorie d'activité sans pour autant posséder une quelconque qualification. Des discours apparaissent au sein de chaque catégorie sur ce que c'est qu'être professionnel·le et s'il est nécessaire ou non d'avoir une expérience pour effectuer les tâches demandées. Si certaines tâches échappent à un consensus de la part des *jobbers* sur la nécessité ou non d'être qualifié·e, d'autres rebutent les individus sans qualification :

Maxime, me parlant des formations Jobbycat : J'ai demandé une formation électricité si jamais ça arrive à voir le jour ce serait très bien pour moi parce que je touche à tout sauf à l'électricité. Ah bah ça moi je prends pas de risques. Déjà j'ai pas le matériel adéquat et voilà. Changer une prise je sais faire, des trucs basiques mais j'me lance pas dans des diagnostics électriques ou des choses comme ça. Là faut s'y connaître quand même un peu.

Marine : Et du coup ça t'es déjà arrivé d'accepter mais de ne pas savoir faire ?

Maxime : Oui sur des immeubles où quand je regarde le système de tuyauterie je dis, non madame j'suis désolé là... Je ne sais pas quoi faire. Soit vous appelez un autre *cat*, soit vous passez par un plombier parce que vraiment c'est des choses qui sont eux trop complexes, c'est pas des choses qu'on voit tous les jours quoi.

Les degrés de qualification et registres de justification des *jobbers* varient donc fortement et sont corrélés à la catégorie du service proposé. La mise en avant de ce professionnalisme différencié se retrouve jusque dans les présentations des profils sur les sites :

« Je peux vous aider dans votre bricolage (j'ai travaillé chez Ikea et suis donc incollable sur le démontage et assemblage de meubles). »

« J'ai une formation de peintre en décoration. J'ai un CAP, peintre applicateur de revêtement, j'ai une formation HABILITATION électrique B1,B2v,Bc. J'ai une dizaine d'années d'expérience dans le domaine du bâtiment. Je fais tous types de travaux ainsi que l'aide pour les déménagements. J'ai le permis B. J'ai le permis de cases 3B (travail en hauteur). J'ai une voiture et une camionnette. Actuellement, je suis en formation, MAÇONNERIE, du 20/05/2019 au 04/06/2020. »

« 32 ans chez Eiffage Energie et depuis 2015 responsable maintenance en hôtellerie je peux prétendre avoir des compétences dans divers domaines. »

« Selon mon entourage, je suis une personne calme, travailleuse, méticuleuse et sur laquelle on peut compter. Mes activités extra-professionnelles s'articulent principalement autour de la nature. En effet, je suis passionné par la pêche et le monde maritime. Autodidacte et touche-à-tout, j'ai à mon actif un savoir-faire suffisamment étoffé pour vous aider, notamment en ce qui concerne les petits travaux manuels. »

« Ingénieur (large expérience industrie), en activité partielle et en projet de reconversion. Expérience "domestique" en plomberie. J'ai fait de multiples déménagements perso et pour amis. »

Extraits de profils de *jobbers* sur une plateforme de *jobbing*

Les niveaux de qualification mis en avant varient fortement d'un profil à l'autre. Certains *jobbers* mettent en avant de nombreuses formations et expériences. De l'autre côté du spectre, la mise en avant d'activités ordinaires (faire un déménagement pour un·e ami·e par exemple) est une justification suffisante à laquelle vient souvent s'ajouter un registre de justification complémentaire, comme la position sociale de l'individu, son caractère ou encore ses passions.

PARTIE 5. LE *JOBGING*, ENTRE VALORISATION DE L'ENTRAIDE ET MINIMISATION DES CONTRAINTES

Alors que nous aurions pu nous attendre à un discours négatif des *jobbers* sur leur activité, la plateforme et l'insécurité du micro-entrepreneuriat (le cas échéant), nous nous sommes retrouvées face à des individus ayant une vision assez enchantée de leur activité. Les points négatifs souvent associés à l'*uberisation* (Abdelnour et Bernard, 2018) ne se retrouvent pas dans les discours, qui tendent au contraire à s'en distinguer. Nous souhaitons donc revenir sur trois aspects importants développés par les *jobbers* : leur vision de la plateforme (section 1), des client·es (section 2) et de la protection sociale (section 3).

SECTION 1. UN REGARD PLUTÔT ENCHANTÉ DES *JOBBERS* SUR LA PLATEFORME

Au regard des divers modèles développés par les plateformes et de leurs différents degrés d'implication dans l'activité, il paraît logique de penser que le rapport à l'activité des *jobbers* ainsi que leur rapport à la plateforme sur laquelle ils sont inscrits varient fortement.

La caractérisation de l'activité de la plateforme change le regard des client·es et donc des *jobbers* sur celle-ci. *Jobbycat* est une entreprise de l'économie sociale et solidaire qui a beaucoup de visibilité dans l'espace urbain par le biais des kiosques : sa perception par l'opinion publique est très positive et les *jobbers* s'approprient facilement le fait d'être « *cats* ». **Cette fierté d'être *cats* est d'autant plus forte que l'entreprise soigne l'image publique de ses *jobbers* par ses actions de communication.** Elle insiste sur le côté professionnel de ces travailleurs et travailleuses avec des slogans publicitaires du type « envie de trouver le meilleur bricoleur de Paris ? Venez chez *Jobbycat* ». Le professionnalisme est au cœur du discours porté par la plateforme, à la fois auprès des client·es mais aussi des *jobbers*. Elle valorise par ailleurs les *cats* en insistant sur le fait que chacun d'entre eux possède des qualités qu'il peut mettre au service des autres. Dans le même registre, la plateforme attribue des trophées afin de souligner les qualités de sa main-d'œuvre. La plupart des plateformes de *jobbing* organisé mettent quant à elles en avant le fait d'être partenaires de grandes enseignes (*Leroy Merlin, Castorama, etc.*) : la marque vient apporter une garantie supplémentaire à la clientèle.

Les *jobbers* sont particulièrement satisfaits du travail de prospection pris en charge par la plateforme. Évidemment, selon la plateforme, le *jobber* obtient plus ou moins de demandes et a donc plus ou moins de chances d'obtenir des prestations régulièrement et aux horaires qu'il souhaite. Or quand le *jobber* obtient de nombreuses prestations par ce biais, la commission est perçue comme un moindre coût puisqu'ils n'ont pas à prendre en charge le coût d'acquisition du ou de la client·e. Le temps et l'argent dégagés sont utilisés pour effectuer des prestations. C'est ce que nous confirme Bernard, qui ne parvenait pas à lancer son activité de menuiserie sous un mode « traditionnel » :

Bernard : Je croulais pas sous le boulot, c'est un petit problème que je suis très nul pour la pub. J'aimerais bien mais j'ai du mal à me faire un peu connaître. Donc la plateforme c'est parfait : ils font ça à ma place et je les paie pour ça.

Comme Bernard, de nombreux *jobbers* attendent de la plateforme qu'elle leur apporte un grand nombre de *jobs*. *Jobbycat* fait ici particulièrement bonne figure puisque les demandes y sont extrêmement nombreuses par rapport au nombre de *jobbers*. Mais sur d'autres plateformes de *jobbing* la concurrence est très forte et les *jobbers* peinent parfois à trouver des client·es.

En outre, les *jobbers* savent que s'ils ne respectent pas les règles du jeu, en *bypassant* (en volant des clients) par exemple, ils ne pourront plus profiter de l'accompagnement de la plateforme et de ses client·es. **Finalement, bien qu'il s'agisse d'un travail relativement précaire au sens où les *jobbers* n'ont pas de salaire garanti ni de protection sociale équivalente à celle du salariat, ils cherchent tout de même à soigner la relation avec la plateforme.** Ils savent que s'ils ne sont plus inscrits sur la plateforme, ils perdent un revenu, une clientèle, et par-dessus tout leur identité de « *jobber* » qui finit par apparaître essentielle à bien des enquêt·es.

Les plateformes de *jobbing* sont perçues comme de « bonnes plateformes » proposant des conditions moins précaires que celles d'un chauffeur *Uber* ou d'un coursier *Deliveroo* : les *jobbers* n'ont pas d'investissement particulier à fournir, ils jugent les prestations moins dangereuses, plus rémunératrices et épanouissantes. **Mais cette situation n'est pas tenable à terme pour beaucoup d'entre eux et elles : un *cat* exerce rarement son activité de *jobbing* plus de trois ans.** Cela s'explique par le fait que ces auto-entrepreneurs et auto-entrepreneuses bénéficient de l'Aide à la Création ou à la Reprise d'une Entreprise

(ACCRES)³⁶ – aujourd’hui supprimée – pendant cette durée. Cette aide leur permettait de bénéficier de charges sociales réduites pendant leurs trois premières années d’exercice en tant qu’auto-entrepreneur. Au-delà, les cotisations ajoutées à la commission de 21 % représentent près de la moitié de leur chiffre d’affaires. Les *jobbers* exerçant sous un statut d’auto-entrepreneur doivent alors augmenter considérablement le nombre de leurs prestations pour maintenir le même revenu, chose difficile à faire pour certains. Ainsi, lorsque les *jobbers* ne perçoivent plus d’allocations chômage et que les charges sont à leur maximum, ils sont contraints de trouver d’autres débouchés professionnels. Ils peuvent alors se lancer définitivement dans l’auto-entrepreneuriat en trouvant leur propre clientèle, ou bien chercher un emploi salarié stable :

Mireille (sur la plateforme depuis bientôt 3 ans) : C’est-à-dire que tu travailles pour pratiquement 50 % de ce que tu devais gagner à la base. Donc c’est vrai que je te cache pas, moi je suis en train de voir pour me, bah pour faire autre chose. Mais toujours en indépendant du coup.

La critique la plus fréquente porte sur le montant de la commission perçue par la plateforme. Si la prise d’une commission est parfaitement comprise et justifiée par les *jobbers*, nombre d’entre eux la trouvent trop élevée. À mesure de l’avancée dans leur « carrière » de *jobber*, et face à l’augmentation de leurs charges, leur reste à vivre est de plus en plus faible, ce qui les pousse à remettre en cause la plateforme et à devoir concrétiser leur projet. N’ayant pas toujours effectué leur tâche dans le temps imparti, acceptant toujours plus de missions pour gagner plus d’argent, la recherche d’une nouvelle activité devient pour eux un enjeu de plus en plus pressant. Passant de la recherche du *job* idéal à la réalité du travail accessible, les *jobbers* prennent peu à peu conscience des difficultés à trouver un emploi et diminuent leurs attentes.

SECTION 2. LA MISE EN AVANT DE BONNES RELATIONS AVEC LES CLIENT·ES

L’ensemble des enquêtés valorise le fait d’aider leurs client·es grâce à leur activité. Bien qu’il puisse exister des tensions avec la clientèle, la grande majorité des prestations se déroulent bien puisque les *jobbers* sont là avant tout pour aider leurs

³⁶ Sur la question des créations d’entreprises en général et de l’ACCRES en particulier, voir Aucouturier (1994) et Aucouturier et Mouriaux (1994).

client·es dans des tâches du quotidien souvent pénibles : réparer une poignée de porte cassée depuis des mois, porter un meuble beaucoup trop lourd, trier des papiers entassés depuis plusieurs années. C'est cette notion de « rendre service » qui est valorisée, les *jobbers* n'ayant pas tant l'impression d'être « au service de ». Ils et elles mettent en avant la difficulté qu'ont les client·es à trouver une personne de confiance pour faire leur ménage ou repassage par exemple. Ils et elles ont le sentiment d'être utiles, notamment en soulageant les gens dans leurs tâches quotidiennes, des mères de famille débordées, des personnes âgées qui ont du mal à faire des tâches pénibles.

Christophe : Les gens ils sont contents, quand on leur parle d'eux et quand on résout leurs problèmes. Parce que ça, c'est des problèmes de quotidien ça. Alors, l'ordinateur qui marche plus c'est la cata. Y en a qui m'appellent à onze heures du soir des fois hein. « J'peux plus envoyer mon mail, j'peux plus envoyer mon mail ! ». Bon bah on est là pour ça aussi.

Cette idée de rendre service, largement mise en avant par les plateformes, rejoint des registres de justification de l'économie collaborative, sur les logiques d'échanges entre pairs (souvent des « voisin·es » pour les plateformes de *jobbing*). Les rapports sociaux qui découlent de ces activités sont fréquemment altérés par l'introduction d'une logique marchande dans des activités qui pourrait être effectuées sous le mode de l'entraide bénévole. Pourtant, la plupart de nos *jobbers* nous disent entretenir de bonnes relations avec leurs client·es, jusqu'à créer des relations d'amitié :

Marine : À l'inverse, y'a des clients avec qui t'as vraiment tissé des liens, à force d'y aller etc. ?

Mireille : Avec ma petite mamie. Ah là là, je l'ai kiffée à la minute où je suis rentrée chez elle ! 85 ans, sympa. Un amour. Une vie pas facile. Euh, j'suis arrivée pour faire de l'aide administrative, donc tu sais faire des, des, ses papiers. La première fois que j'y suis allée, c'était pour des papiers de, ah oui, de, de. Ah oui tu sais pour faire une demande tu sais elle a une baignoire, tu sais et faire les papiers pour faire une demande de douche. J'suis restée, j'étais venue pour euh une prestation de deux heures, je suis restée quatre heures. Je lui ai facturé que deux heures p'tite mère, tellement elle était mignonne ! Tellement elle était mignonne. Mais un amour. Je la vois régulièrement. J'ai même été au service social pour elle depuis le mois de juillet. C'est une dame que j'ai rencontrée la première fois au mois de novembre.

Si la plupart des retours que nous avons eu vont dans le sens de relations cordiales entre *jobbers* et clientèle, tous nous disent aussi avoir eu de rares mauvaises expériences au contact de client·es jugé·es « difficiles ». Ces situations se produisent souvent lorsque le ou la client·e n'a pas compris la nature du service proposé ou lorsque la tâche demandée relevait plus du « sale boulot ». La difficulté est alors grande pour le *jobber* qui doit gérer une situation de conflit alors même que le ou la client·e lui donnera par la suite un avis et une note. Le *jobber* doit alors parfois savoir faire des compromis, en prenant du temps supplémentaire pour effectuer la prestation par exemple. Dès les premiers échanges par messagerie ou par téléphone, en repérant la manière dont les client·es s'expriment, mais aussi avec la localisation du logement, la configuration et la décoration de l'appartement, le *jobber* essaie d'analyser ses futur·es client·es en termes de caractéristiques sociales et d'obtenir des indices sur la manière dont il devra se comporter.

Rachid : Bon quand on commence on sait pas comment gérer, c'est-à-dire on a pas l'habitude de voir des gens donc euh. Après y'a des gens qui sont sympas, y a des gens même si on est aimable avec eux, leur réaction elle est toujours négative donc il faut apprendre à gérer ce genre de situations. Donc au départ ça m'était arrivé d'aller chez un client, disons un peu chiant, qui m'a parlé méchamment. Qu'est-ce que j'ai fait ? Elle m'a payé j'ai déchiré mon chèque. Bon j'étais énervé. Mais maintenant je m'énerve pas. Je rentre je dis bonjour j'analyse le profil de la personne face à moi et après je, je m'adapte. Je m'adapte à, aux situations. Voilà, c'est tout. Il y a des gens dès qu'on rentre ils disent voilà il faut enlever les chaussures, il faut faire ça, il faut faire ça. On va essayer de faire des distances par rapport à eux. Y a des gens au contraire ils disent mettez-vous à l'aise, comme chez vous, ils vous proposent du café, si vous voulez manger et après avoir fini le travail des fois j'peux rester une demi-heure à discuter avec eux. On échange. Les deux vous faites quoi, est-ce que vous faites que ça, est-ce que... Voilà. Et généralement quand ça marche très bien les clients ils nous rappellent, ils nous rappellent souvent. Même quand c'est pour un petit truc ils nous rappellent.

Quand bien même la plateforme est l'apporteur d'affaires du *jobber*, celui-ci se doit toujours d'entretenir des relations de clientèle. Pour les notes et avis, mais aussi pour l'image que le *jobber* donne de la plateforme : les client·es satisfait·es reviendront sur la plateforme pour d'autres services et chercheront peut-être à faire de nouveau appel au même *jobber*. Le taux de récurrence (pourcentage de client·es faisant appel une seconde fois à un *jobber*) est d'ailleurs un élément pris en compte dans l'algorithme de référencement des *jobbers* sur les sites. Il ne faut pas non plus négliger la possibilité pour les client·es satisfait·es de faire appel au *jobber* « en direct » et de s'inscrire alors dans une relation de travail non déclaré.

Un *jobber* : Non non tout le monde fait du *black* bien sûr ! Après on est reconnaissant de la qui nous trouve des clients mais ils nous prennent une commission. Même les clients sont compréhensifs : « ah ils vous prennent 21 % bon si vous voulez on passe en direct comme ça vous êtes plus gagnants ». Oui, tout le monde fait du *black*. Si tu vois que le mec il est sérieux il est cool voilà c'est normal.

Ces contacts réguliers avec des client·es sont aussi l'occasion pour le *jobber* d'apprendre les ficelles de l'indépendance sur la manière d'entretenir des relations de clientèle. C'est en s'assurant à coup sûr de pouvoir garder ses client·es, s'il en trouve par ses propres moyens, qu'il pourra être en confiance pour se lancer sans la plateforme. De plus, la relation avec les client·es est aussi un moyen pour le *jobber* d'engranger une forme de confiance dans son activité. Si celle-ci s'effectue sous la forme du service, nos enquêté·es tirent une forme de satisfaction de pouvoir effectuer ces tâches de manière professionnelle.

Christophe : Ils ne s'imaginent pas qu'on peut faire beaucoup de choses en une heure, pour si peu cher. Là j'ai été chez une dame, j'y suis resté une heure et demie, elle était étonnée parce qu'on lui avait offert pour sa retraite un ordinateur tout neuf, avec une imprimante toute neuve, elle avait rien installée tu vois. Et en une heure et demie, j'ai fait plein de choses. Elle était super contente et a beaucoup appris, c'est sûr que ça fait plaisir.

Plus encore que les avis ou les notes, **c'est le contact avec les client·es qui amène une satisfaction à la fois personnelle et professionnelle au *jobber***. C'est à l'occasion de cette relation de face-à-face que le *jobber* va pouvoir mettre en avant à la fois ses compétences pratiques, mais aussi ses expériences passées. Pour les *jobbers* qui cherchent avant tout le lien social, c'est pendant la prestation que se développe un échange parfois plus informel entre *jobber* et client·e et que la plateforme s'efface au moins pour un temps. **Si ce moment est possible, c'est qu'à la fois client·e et *jobber* se retrouvent dans une logique d'entraide et non dans une relation marchande. Pour autant, dès la prestation terminée, la plateforme revient se mettre entre client·e et *jobber* à travers le processus de notation et d'avis.**

SECTION 3. LA QUESTION DE LA PROTECTION SOCIALE, PLUS QUE SECONDAIRE

À travers l'activité de *jobbing*, on de nombreux discours caractéristiques de l'indépendance : être son propre patron retrouve, ne pas connaître la routine, etc. Pourtant, la présence d'individus étrangers à l'indépendance, ayant toujours été salariés par exemple, vient apporter un regard parfois critique sur cette situation. Des thématiques comme l'irrégularité des revenus, la protection en cas d'arrêt de l'activité, sont souvent utilisées pour illustrer le caractère précaire de l'activité :

Mireille : Y a quand même des points négatifs, c'est quand même un statut hyper précaire. C'est précaire, tu n'as pas de congés payés. Alors tu cotises pour ta retraite en fonction de ton chiffre d'affaires. T'as tes cotisations sociales mais tu ne cotises pas pour le chômage et puis t'es amené aussi à... t'as des périodes où voilà les clients et ben ils partent en vacances. Donc là et bah quand t'as pas de boulot t'as pas de salaire quoi. Et puis faut pas tomber malade, j'pense c'est mieux. Parce que si tu tombes malade... T'as pas de mutuelle c'est, tu vois il faut que tu prennes une mutuelle à part parce que, tu n'es pas salarié... Et puis, t'es indépendant mais en vrai t'es quand même dépendant d'eux [la plateforme]. Donc ce qui veut dire que tu peux te retrouver sans rien.

Ces discours rejoignent les débats théoriques autour de la dépendance économique des travailleurs et travailleuses indépendantes des plateformes. Pour autant, ce phénomène est à relativiser dans le cadre du *jobbing*, qui apparaît souvent comme une situation de cumul de statuts temporaire, un moyen par lequel des individus, qu'ils soient au chômage, en sous-emploi ou à la recherche de client·es supplémentaires, pallient un temps la précarité relative dans laquelle ils se trouvent avec l'espoir de parvenir à terme une autre solution. **L'intérêt pour la protection sociale est donc très minime dans cette activité où ils ne se projettent pas et pour laquelle ils ne réalisent que peu d'investissement financier préalable. Au contraire les contraintes sont complètement minimisées**, que ce soit le caractère contraignant de la plateforme, la commission, la discontinuité et surtout la protection sociale. La question de la protection sociale est mise de côté par nos enquêté·es car les *jobbers* :

- **Ne se sentent pas concernés.** C'est le cas pour les personnes qui cumulent *jobbing* et emploi salarié et pour les retraité·es qui conçoivent la protection sociale à travers les cotisations liées à leur statut principal. Les revenus liés à la plateforme sont perçus comme une manière d'augmenter ses revenus ou de mettre de l'argent de côté.

- **Sont résignés.** Comme le dit Nabil « j'ai toujours fait des petits boulots, de toute façon j'aurais pas de retraite, je ne peux pas me permettre de tomber malade, même malade je vais au travail ». Certains *jobbers* n'ont jamais connu de situation d'emploi stable : ils et elles conçoivent le *jobbing* comme une activité qui s'intègre dans une logique de survie et préfèrent en tirer le plus d'argent au jour le jour, sans penser au futur.
- **Souffrent d'un défaut d'informations.** En témoignent ainsi certains *jobbers* : « je ne sais pas si j'ai le droit à une retraite », « je ne sais pas ce qui m'arrive si je tombe malade ». Ces discours sont étonnants dans la mesure où ces individus sont souvent déjà intégrés sur le marché du travail. Ils sont souvent le fait d'ancien·nes salarié·es qui ne comprennent pas toujours les logiques du travail indépendant.
- **N'y voient pas d'intérêt,** le *jobbing* ne constituant pas à leurs yeux un « vrai travail ». L'exemple typique est celui des jeunes étudiant·es qui ne le conçoivent que comme une activité temporaire. Ils et elles ne conçoivent la protection sociale qu'à travers leur futur emploi, comme l'explique Mathis : « ouais c'est sûr tu as moins de droits... tu sais quand tu es jeune tu t'en fous, j'ai le temps ».

La plateforme prend un temps la place d'un intermédiaire du marché du travail permettant à ces individus de trouver une activité ; mais ces derniers risquent de retourner dans la précarité qui était la leur au départ s'ils ne trouvent pas une autre solution pour se réinsérer à long terme dans l'emploi. En ce sens, **le *jobbing* se conçoit plus comme de la bricole « en attendant mieux ».**

Les *jobbers* qui s'en sortent financièrement le mieux sont ceux qui ont leur propre activité à côté et qui peuvent la faire démarrer ou la faire prospérer en parallèle, ainsi que ceux qui ont le temps et les moyens de monter un projet professionnel stable à côté. Ici le rôle d'accompagnement des plus précaires chez *Jobbycat* est essentiel pour que cette transition se passe bien. **La plateforme joue un rôle majeur pour que ce « tremplin vers autre chose », comme le qualifient nos enquêtés, aboutisse.** À la différence d'un micro-entrepreneur classique, le travailleur ou la travailleuse des plateformes n'est pas totalement seul·e dans sa gestion du sous-emploi puisque la plateforme joue un rôle de tiers. La plateforme se conçoit davantage comme un intermédiaire du marché du travail, à la manière de Pôle Emploi ; elle confère un statut aux individus devenus *jobbers*.

Ce qu'il faut retenir :

- Les plateformes de *jobbing* se placent comme des intermédiaires de mise en relation entre client·es et *jobbers*. Elles offrent aux client·es la garantie d'un travail bien fait et aux *jobbers* la possibilité de trouver une activité flexible et rémunératrice. Pour autant, à travers leurs discours de communication, **les plateformes placent l'activité comme une forme d'entraide, euphémisant *de facto* le lien marchand qui s'y développe.**
- À travers l'observation de l'entreprise *Jobbycat*, nous avons pu observer les différents pôles qui permettent en pratique l'intermédiation. **Le rôle de la plateforme semble s'étendre dans ce cas limite au-delà d'un simple appariement**, et suggère un degré d'implication plus fort pour les plateformes de *jobbing* organisé.
- **La répartition genrée des activités observée dans les statistiques ethnographiques se retrouve dans le discours des *jobbers*.** Les activités féminines font l'objet d'un processus de dévalorisation des tâches effectuées. Les activités masculines sont souvent justifiées par des expériences professionnelles ou professionnalisantes.
- **La rémunération des *jobbers* est dépendante de quatre critères** : le degré d'investissement du *jobber*, la catégorie dans laquelle il ou elle propose ses services, ses disponibilités objectives et le nombre de tâches proposées sur la plateforme où il ou elle est inscrite. Si le *jobbing* est souvent présenté comme un complément de revenu par les plateformes elles-mêmes, certains *jobbers* tirent un revenu substantiel de cette activité qui peut devenir leur revenu principal.
- Les *jobbers* développent des relations parfois presque amicales avec les client·es : **la prestation est jouée sous l'angle de l'entraide.** La confrontation est parfois forte lorsque les client·es agissent comme s'ils avaient fait appel à un·e professionnel·le. À l'issue de la prestation les **notes et avis** sanctionnent cette relation. Ces derniers sont importants pour le *jobber* aussi bien d'un point de vue professionnel (forme de recommandation) que d'un point de vue personnel (estime de soi).
- **Les *jobbers* semblent se désintéresser de la question de la protection sociale.** Tous et toutes minimisent le caractère précaire du *jobbing* par le caractère temporaire de cette activité qui constitue souvent pour eux une étape dans leur parcours professionnel, dans laquelle ils ne se projettent pas à long terme.

CHAPITRE 5.
OUVERTURES QUANTITATIVES
SUR TROIS CHAMPS
PROCHES DU *JOBGING*

L'enquête qualitative a mis en lumière le fait que les *jobbers* constituent une mosaïque de statuts et d'activités : le *jobbing* s'apparente souvent à un petit boulot mais cette activité peut relever du micro-entrepreneuriat comme du salariat ; les *jobbers* peuvent par ailleurs être en emploi (indépendant ou salarié), au chômage, à la retraite ou encore poursuivre leurs études ; une partie d'entre eux s'inscrit dans le secteur des services à la personne (SAP), etc. Une telle multiplicité d'acteurs, de statuts, d'activités et de pratiques rend à ce jour le *jobbing* insaisissable par le biais des sources statistiques usuelles. S'il est à jour impossible d'appréhender quantitativement l'ensemble cette mosaïque, on peut toutefois chercher à approcher au plus près de la population des *jobbers* en observant certains champs qui lui sont proches. Une partie d'entre eux a déjà fait l'objet d'études approfondies (voir à ce titre les travaux de Sarah Abdelnour sur les auto-entrepreneurs et ceux de Vanessa Pinto sur les *jobs* étudiants). **Ce dernier chapitre propose donc d'ouvrir le propos sur le *jobbing* en s'intéressant à une sélection de trois champs : celui des petits boulots (partie 1), du secteur des services à la personne (partie 2) et de la pluriactivité (partie 3).** Les données mobilisées dans l'ensemble de ce chapitre sont celles de l'enquête Emploi en continu 2019, enquête réalisée par l'Insee auprès des ménages résidant en logement ordinaire. Le champ est restreint à celui de la France métropolitaine.

Les plateformes de *jobbing* mettent en avant une activité à la fois flexible et rémunératrice qui s'apparente à une forme de « petit boulot ». **Dérivé du mot *job* auquel est ajouté le suffixe -ing, le terme *jobbing* fait en effet directement référence aux petits boulots, ces emplois temporaires souvent faiblement qualifiés et rémunérés.** À travers cette dénomination « ordinaire » largement présente dans les entretiens, le *jobbing* apparaît donc comme une activité d'appoint exercée de manière temporaire dans le but de générer un revenu (que celui-ci soit jugé indispensable ou accessoire). Nous supposons qu'en interrogeant la définition du travail, le *jobbing* participe à reconfigurer la sphère « traditionnelle » des petits boulots telle qu'elle a été appréhendée depuis les années 1980. Dans cette optique, la première partie propose un éclairage statistique sur les « petits boulots » et les populations qui les pratiquent. Pour ce faire, nous nous appuyons sur une étude publiée par Mireille Elbaum au cours des années 1980 que nous avons cherché à actualiser.

Dans le même temps, **la quasi-totalité des tâches proposées sur les plateformes de *jobbing* s'effectue au domicile des client·es** et relève du champ des services à la personne (SAP).

C'est d'ailleurs en réponse à la loi Borloo qui cadre les activités rattachées aux services à la personne que certaines plateformes ont pu émerger. **Le recours au paiement par Chèques Emploi Service Universel (Cesu), caractéristique du secteur des SAP, apparaît en outre comme très fréquent dans les activités de *jobbing*.** La deuxième partie de ce chapitre porte donc sur le champ des services à la personne, et plus particulièrement à la population des salarié·es de particuliers-employeurs qui travaillent au domicile de leur employeur. Nous appuyons l'hypothèse que le *jobbing* pourrait constituer une configuration particulière de travail par le biais de plateformes numériques qui permette de sortir de l'association systématique entre micro-entrepreneuriat et emploi de plateforme.

Les entretiens menés dans le cadre de l'enquête qualitative et les statistiques ethnographiques à notre disposition montrent une importante diversité des situations vis-à-vis de l'emploi chez les *jobbers* de *Jobbycat*. Une partie d'entre eux et elles cumule un emploi (rarement en CDI) et une activité de *jobbing*. Dans la troisième partie de ce chapitre, nous proposons d'adopter une approche large de la pluriactivité, en l'abordant sous deux angles conjoints : l'exercice simultanée d'une activité professionnelle auprès de plusieurs employeurs (les « pluri-employeurs ») et l'exercice simultanée de plusieurs professions, quel que soit le statut d'emploi (les « pluri-professions »). Notre analyse nous amènera à remettre en question la pertinence du concept de *slashing* aujourd'hui largement diffusé dans le milieu du *coaching* et par les relais d'opinion proches du patronat.

PARTIE 1. LES PETITS BOULOTS, ENTRE EMPLOIS TEMPORAIRES ET EMPLOIS À DURÉE RÉDUITE

Dérivé du mot *job*, le terme *jobbing* fait directement référence aux petits boulots. Comme le rappelle le fondateur de la plateforme *Lulu dans ma rue* :

Lulu dans ma rue est né avec l'idée de se dire qu'il faudrait qu'on réinvente tous les petits boulots qui existaient autrefois et qui faisaient qu'à l'échelle d'un quartier tout le monde avait sa place. On s'aperçoit aujourd'hui qu'on a à peu près tout à portée de clic, ou à portée de main ; mais quand on veut bouger un carton, transporter un canapé, fixer une tringle à rideau, on ne sait jamais à qui demander.

Extrait d'une interview vidéo du fondateur de *Lulu dans ma rue*

De nos jours, la terminologie « petits boulots » renvoie principalement aux emplois occupés de façon temporaire par des étudiant·es (sur ce sujet, voir les travaux de Vanessa Pinto). Nous avons cependant choisi d'opter pour une approche plus large des petits boulots : notre recherche portant sur le phénomène du *jobbing* qui concerne majoritairement des individus de 25 ans et plus, il nous semble en effet important de ne pas se limiter à une approche des petits boulots qui serait restreinte aux emplois exercés par des étudiant·es à côté de leur formation mais plutôt d'opter pour une approche globale de ces emplois qui diffèrent de l'emploi typique par un temps de travail hebdomadaire réduit et/ou par leur caractère temporaire³⁷. Nous choisissons donc d'adopter une définition extensive du concept de petits boulots. **Proches de la notion d'emplois atypiques, les petits boulots correspondent ici à des emplois qui s'éloignent largement des normes salariales du contrat à durée indéterminée et à temps plein : il peut s'agir de contrats conclus pour une durée déterminée très courte, pour une durée de travail hebdomadaire faible, ou encore d'emplois dits informels qui s'inscrivent dans « zone grise » entre l'emploi et non-emploi** (Bureau et *al.*, 2019).

À la suite de l'entrée des petits boulots sur la « scène politique » française en 1986 (Eme et Laville, 1988, p. 13) dans un contexte économique marqué par la croissance des services de proximité et la consolidation d'un chômage massif, les recherches sur ce sujet se sont développées. Les petits boulots sont ainsi au cœur d'une étude de Mireille Elbaum publiée en 1987 dans *Economie et statistique* (Elbaum, 1987). Dans ce travail, Mireille Elbaum adopte une définition large des petits boulots qui prend en compte à la fois le caractère temporaire de l'activité mais aussi le temps de travail hebdomadaire. Mobilisant les données de l'enquête Emploi 1987, elle est conduite à distinguer **quatre types de petits boulots** :

- **les horaires réduits réguliers** qui concernent des actifs et actives qui travaillent habituellement moins d'un mi-temps.
- **les horaires réduits irréguliers** qui regroupent des travailleurs et travailleuses qui exercent des activités occasionnelles sans avoir d'horaire habituel de travail, pour l'équivalent de moins d'un mi-temps dans la semaine précédant l'enquête ou d'un temps partiel au moins égal à un mi-temps.

³⁷ Les emplois temporaires ont en outre fait l'objet de très nombreux travaux au cours des dernières décennies (voir notamment les études les plus récentes qui s'intéressent en particulier aux effets sectoriels : Limon, 2021 ; Rémy et Simonnet, 2021).

- **les emplois temporaires** qui rassemblent des individus en emploi à durée déterminée dont le contrat a une durée prévue inférieure à trois mois, les missions d'intérim de moins de quatre semaines dans le secteur privé et les emplois de courte durée exercés au sein de l'Etat et des collectivités locales.

- **les activités épisodiques** ou marginales qui concernent les personnes ayant déclaré avoir travaillé au moins une heure la semaine de référence sans pour autant déclarer exercer une activité professionnelle.

Cette partie propose une actualisation partielle de l'étude de Mireille Elbaum qui mobilise les données de l'enquête Emploi en continu 2019. L'annexe 8 page 267 présente les variables utilisées pour reconstituer les différentes populations concernées par les petits boulots dans l'EEC 2019 ainsi que les principales adaptations qui ont été nécessaires. Nous verrons que les petits boulots ont connu une croissance importante qui s'explique principalement par l'augmentation des emplois temporaires (section 1). Il s'agit d'emplois peu qualifiés qui génère des revenus souvent faibles et concernent une population peu diplômée (section 2).

SECTION 1. UNE CROISSANCE IMPORTANTE DES PETITS BOULOTS TEMPORAIRES

En mars 1987, environ 1,2 million d'actifs et d'actives françaises exerçaient un petit boulot relevant de l'une des quatre catégories présentées ci-dessus. Depuis, cet effectif a presque doublé : **en 2019 l'activité principale de plus de 2 millions de travailleurs et travailleuses relèverait des petits boulots³⁸, soit au moins 7,6 % de la population active occupée** hors stagiaires et apprenties, contre 2,7 % en 1987. À l'exception des « activités marginales ou épisodiques », *a priori* mal saisies par l'enquête Emploi 2019 (voir l'annexe 8 page 267), toutes les catégories de petits boulots ont connu une augmentation de leurs effectifs : celle-ci reste modérée pour les catégories « horaires réduits réguliers » (1 % par an

³⁸ Cette estimation est inférieure à celle proposée par l'Observatoire des inégalités sur le nombre de précaires en 2018 : 3,7 millions de salarié·es (source : <https://www.inegalites.fr/etat-precarite-emploi>). La différence s'explique principalement par le fait que notre définition des petits boulots exclut les contrats de travail conclus pour une durée supérieure à 3 mois. Mais, comme souligné dans l'annexe 8, la variable retenue pour définir le champ des emplois à horaires réduits exclut les personnes pluriactives, ce qui participe également à une sous-estimation des effectifs concernés.

en moyenne³⁹) mais elle **très forte en ce qui concerne les petits boulots temporaires et en particulier ceux de très courte durée** (CDD de moins d'un mois et missions d'intérim de moins de 15 jours) dont le taux de croissance annuel moyen est égal à 11 %.

La nature des petits boulots a donc considérablement été modifiée en quelques décennies. En 1987, les emplois à horaires « réduits et réguliers » constituaient, et de loin, le type de petits boulots le plus fréquent (672 000 emplois). **En 2019, ce sont les divers emplois temporaires qui sont majoritaires** : 836 400 personnes occupent un emploi temporaire (contrats courts en intérim ou en contrat à durée limitée) tout en travaillant 17 heures et 30 minutes ou plus par semaine. Cela concerne 3,1 % de la population active occupée. Au sein de ce groupe, dans le secteur privé, 309 700 personnes sont en CDD de moins d'un mois ou en mission d'intérim de moins de deux semaines, 456 500 sont en CDD d'un à trois mois et missions d'intérim de deux à quatre semaines. Les emplois temporaires de trois mois ou moins de l'Etat ou des collectivités locales rassemblent des effectifs beaucoup plus réduits estimés à 70 200 personnes.

Les emplois à horaires « réduits et réguliers » regroupent 757 600 personnes, soit 2,8 % de la population active occupée. 331 000 personnes sont par ailleurs concernées par des emplois à horaires « réduits et irréguliers » (1,2 % de la population active occupée) : la majorité de cette population est constituée d'actifs et actives qui travaillent pour une durée inférieure à un mi-temps et qui n'ont pas d'horaire habituel de travail (199 300 personnes) ; les autres déclarent un temps partiel supérieur, au moins égal à un mi-temps (131 700 personnes).

Les « activités marginales ou épisodiques » rassemblent 83 500 personnes (0,3 % de la population active occupée). Près de la moitié d'entre elles a déclaré avoir occupé un emploi de façon informelle au cours de la semaine de référence. Cette estimation est à prendre avec précaution dans la mesure où ces formes d'emploi souffrent d'un important biais de sous-déclaration. 82 % considèrent que leur emploi est une activité temporaire ou d'appoint. La population est principalement composée de personnes en emploi temporaire (65 %). On trouve également une importante fraction de travailleurs et travailleuses en CDI ou assimilés (23 %) et 12 % relèvent de l'emploi indépendant.

³⁹ Rappelons que les données de l'EEC 2019 ne nous permettent pas de prendre en compte les personnes pluriactives qui exercent des petits boulots à horaires réduits, ce qui tend mécaniquement à sous-estimer la croissance des effectifs de cette catégorie.

Figure 5.1. Les différentes catégories de petits boulots en 1987 et 2019

	Type de petit boulot	2019			1987			TCAM* 1987-2019
		Effectifs (en milliers)	Part dans le total	Part dans la population active occupée	Effectifs (en milliers)	Part dans le total	Part dans la population active occupée	
1. Horaires habituellement inférieurs à un mi-temps** avec des horaires réguliers de travail	Horaires réduits et réguliers	757,6	37,7 %	2,8 %	617,6	58,7 %	1,4 %	1 %
2. Horaires de la semaine de référence inférieure à un mi-temps** sans horaire habituel de travail	Horaires réduits et irréguliers	199,3	9,9 %	0,7 %	171,8	16,3 %	0,4 %	0 %
3. Activités occasionnelles sans horaire habituel ou avec un horaire hebdomadaire inférieur à un temps complet		131,7	6,6 %	0,5 %	23,7	2,3 %	0,1 %	6 %
4. CDD de moins d'un mois ou missions d'intérim de moins de deux semaines	Petits boulots temporaires	309,7	15,4 %	1,2 %	11,9	1,1 %	0,0 %	11 %
5. CDD d'un à trois mois et missions d'intérim de deux à quatre semaines		456,5	22,7 %	1,7 %	107,2	10,2 %	0,2 %	5 %
6. Emplois temporaires de trois mois ou moins de l'Etat ou des collectivités locales		70,2	3,5 %	0,3 %	15,8	1,5 %	0,0 %	5 %
7. Activités marginales ou épisodiques		83,5	4,2 %	0,3 %	104,7	9,9 %	0,2 %	-1 %
Ensemble hors stagiaires ou apprenti·es		2008,5	100,0 %	7,6 %	1 052,70	100,0 %	2,4 %	2 %
8. Stagiaires et apprenti·es occupant une des formes d'emplois précédentes		33,7		0,1 %	66,5		0,4 %	

Sources : enquêtes Emploi en continu 1987 et 2019, Insee [producteur], Centre Maurice Halbwachs (CMH) [diffuseur].
 Champ : France métropolitaine, population active occupée âgée de 15 ans et plus. Notes : données pondérées. *TCAM = taux de croissance annuel moyen. ** Hors enseignant·es. Lecture : en 2019 on estime que 757 600 personnes sont concernées par des horaires de travail réduits et réguliers, ce qui représente 37,7 % de l'ensemble des personnes exerçant des petits boulots et 2,8 % de la population active. En 1987 ces estimations sont respectivement de 617 600 personnes soit 58,7 % des personnes occupant un petit boulot et 1,4 % de la population active (les résultats obtenus pour l'année 1987 diffèrent de façon minime de ceux présentés par Mireille Elbaum). Le taux de croissance annuel moyen de cette population est de 1 % entre 1987 et 2019.

La multiplication des situations d'emploi caractéristiques des petits boulots s'explique avant tout par la croissance des emplois à durée déterminée de très courte durée. À partir des données à notre disposition dans l'enquête Emploi, il n'est cependant pas possible d'expliquer la croissance des petits boulots par l'émergence du travail de plateformes numériques.

SECTION 2. UNE POPULATION PEU DIPLÔMÉE QUI OCCUPE DES PETITS BOULOTS PEU QUALIFIÉS GÉNÉRANT DES REVENUS SOUVENT FAIBLES

Parce qu'elle partage avec elle un faible nombre d'heures de travail et une discontinuité de la relation d'emploi, la population des *jobbers* semble *a priori* proche de celle concernée par les petits boulots. Cette dernière ayant été finement étudiée dans la publication de Mireille Elbaum, nous avons cherché à actualiser les connaissances sur les profils et les emplois concernés. **Quels sont les profils des travailleuses et travailleurs qui occupent des petits boulots ? Quelles sont les caractéristiques de leurs emplois ? Quels sont les liens entre l'exercice d'un petit boulot et la recherche d'emploi ?** Les résultats détaillés sont présentés dans l'annexe 9 page 270 et suivantes : nous présentons uniquement ici les points saillants.

Les petits boulots concernent une population hétérogène mais majoritairement peu diplômée, plus fréquemment née à l'étranger (18 % *versus* 12 % en moyenne pour l'ensemble de la population active occupée) et à la tête de familles monoparentales (13 % *versus* 9 %). **Celle-ci occupe des emplois peu qualifiés et peu rémunérateurs dans le secteur tertiaire (88 %) qui se polarisent entre des petits boulots à temps (très) partiel exercés par des femmes souvent en CDI et des petits boulots temporaires, instables mais plus lucratifs et souvent exercés par des hommes.**

Les emplois à horaires « réduits et réguliers » sont majoritairement occupés par des femmes (72 %) plutôt âgées (la moitié a plus de 51 ans). Il s'agit surtout de CDI (65 %), souvent exercés dans le secteur des services directs aux particuliers. Les indépendant·es représentent un cinquième de cette population. Ce groupe est celui pour lequel la rémunération nette moyenne mensuelle (primes comprises) est la moins élevée : 592 euros par mois, soit moins de 50 % du Smic mensuel net en 2019. La moitié gagne moins de 440 euros par mois.

Les statuts des emplois à « horaires faibles et irréguliers » sont divers : 46 % sont des CDI ou assimilés, 29 % sont occupés par des personnes en emploi temporaire et 24 % par des indépendant·es ou des employeurs. Les femmes sont majoritaires dans ce groupe (57 %). Les secteurs du commerce et de l'hôtellerie-restauration sont particulièrement présents. Les

salaires mensuels sont très bas (le salaire moyen s'établit à 686 euros, le salaire médian à 540 euros) mais supérieurs à ceux du groupe précédent.

Les « petits boulots temporaires » concernent une population plus masculine (53 % d'hommes), jeune (la moitié est âgée de moins de 33 ans) et ouvrière. Il s'agit quasiment exclusivement de salarié·es en contrat à durée limitée : 44 % sont en CDD ou équivalent dans le secteur privé, 25 % sont en intérim et 3 % sont CDD ou équivalent dans le secteur public. La moitié est inscrite comme demandeuse d'emploi (53 %). Ces salarié·es perçoivent des rémunérations beaucoup plus importantes que celles observées dans les autres groupes de petits boulots : les revenus moyen (1 373 euros) et médian (1 300 euros) restent toutefois inférieurs à ceux de l'ensemble de la population active occupée.

Figure 5.2. Statuts et types de contrat de travail par catégorie de petits boulots

	Indépendant·es et employeurs	dont micro-entrepreneurs et micro-entrepreneuses	Aides familiaux	Intérimaires	CDD et contrats aidés du sect. privé	Emplois temporaires du secteur public	CDI secteur privé	Assimilables CDI (secteur public)
Horaires réduits et réguliers	21 %	73 %	1 %	2 %	11 %	0 %	58 %	6 %
Horaires réduits et irréguliers	24 %	70 %	1 %	6 %	22 %	1 %	39 %	8 %
Petits boulots « temporaires »	1 %	-	1 %	25 %	44 %	3 %	19 %	6 %
<i>dont CDD < 1 mois ou missions d'intérim < 2 semaines</i>	< 1 %	-	0 %	60 %	39 %	0 %	0 %	1 %
<i>dont CDD d'1 à 3 mois et missions d'intérim de 2 à 4 semaines</i>	< 1 %	-	0 %	15 %	74 %	2 %	0 %	10 %
Activités marginales ou épisodiques	6 %	0 %	0 %	17 %	34 %	17 %	12 %	14 %
Ensemble de la population active occupée	14 %	26 %	0 %	3 %	6 %	1 %	72 %	3 %

Source : enquête *Emploi en continu 2019*, Insee [producteur], Centre Maurice Halbwachs (CMH) [diffuseur]. Champ : France métropolitaine, population active occupée âgée de 15 ans et plus occupant des petits boulots. Notes : données pondérées ; du fait des arrondis, les totaux peuvent ne pas être égaux à 100 %. Lecture : 21 % des personnes en emploi à horaires de travail réduits et réguliers sont indépendant·es ou employeurs.

Les « activités marginales ou épisodiques » rassemblent une population hétérogène qui travaille de façon informelle ou qui occupe des emplois cumulant le fait de s'exercer à temps

très partiel et à durée déterminée. Ce groupe est marqué par une certaine diversité en matière de statuts d'emploi : 68 % des personnes qui relèvent des « activités marginales ou épisodiques » sont en contrat à durée limitée, 26 % sont en CDI ou assimilés et 6 % sont indépendant·es ou employeurs. Les revenus tirés du travail sont faibles (742 euros en moyenne ; la médiane s'établissant à 431 euros). La population ouvrière y est plus présente que dans l'ensemble de la population active.

Les activités de *jobbing* relèvent souvent d'une relation salariée. Elles s'inscrivent donc dans une position satellitaire au regard du salariat classique dominant et sont en ce sens assimilables aux champs plus large des petits boulots. En observant les caractéristiques des emplois et des profils concernés par les petits boulots, nous avons donc cherché à appréhender un monde proche de celui du *jobbing* et saisissable par le biais de données statistiques. À la suite du travail de Mireille Elbaum, nous avons identifié plusieurs formes de petits boulots qui concernent des populations différentes : **les emplois à horaires « réduits et réguliers »**, majoritairement occupés par des femmes plutôt âgées et en CDI, souvent dans le secteur des services directs aux particuliers ; **les emplois à horaires « réduits et irréguliers »**, majoritairement féminins et souvent exercés dans les secteurs du commerce et de l'hôtellerie-restauration ; **les « petits boulots temporaires »**, en forte croissance, qui concernent une population plus masculine, jeune et ouvrière ; et **les « activités marginales ou épisodiques »** qui rassemblent une population hétérogène travaillant de façon informelle ou occupant des emplois à temps très partiel et à durée déterminée. Par son caractère épisodique, le *jobbing* constitue une forme de petit boulot qui partage de nombreuses caractéristiques avec cette dernière catégorie.

PARTIE 2. L'EMPLOI AUPRÈS DE PARTICULIERS-EMPLOYEURS, À LA MARGE DE LA RELATION SALARIALE CLASSIQUE

Les travailleurs et travailleuses des plateformes numériques de mise en relation sont très largement assimilés à des personnes exerçant à leur compte et, dans le cas particulier de la France, à des micro-entrepreneurs et micro-entrepreneuses. Pourtant dès 2016, le rapport de l'Igas sur *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection*

sociale coordonné par Nicolas Amar et Louis-Charles Viossat souligne que « **les salariés sont plus présents dans l'écosystème des plateformes collaboratives que l'on ne l'imagine** » (Amar et Viossat, 2016, p. 58). Les plateformes de *jobbing* pourraient à ce titre constituer un segment des plateformes de mise en relation au sein duquel le salariat serait particulièrement important. **Les plateformes de *jobbing* s'appuient sur des formes d'emploi préexistantes qui dérogent au salariat classique et en particulier sur le recours aux Chèques Emploi Service Universel (Cesu) : si les données d'enquêtes manquent à ce jour pour évaluer précisément la proportion de *jobbers* salarié·es, le recours au paiement par Cesu apparaît en effet comme très fréquent puisque selon la plateforme *Yourfox* (plateforme de petites annonces de *jobbing*) plus de 64 % des annonceurs se présentent comme des particuliers payés théoriquement en Cesu, quand seulement 8 % affichent un statut d'auto-entrepreneur, les 28 % restants étant des entreprises. Les travailleurs et travailleuses rémunérées par le biais de Cesu ont un statut de salarié défini par le Code du travail (articles L1271-1 à L1271-17) : ils et elles relèvent du champ des salarié·es de particuliers-employeurs. Sur *Yourfox*, près de deux *jobbers* sur trois sont donc susceptibles d'être des salarié·es de particuliers-employeurs. Le *jobbing* pourrait donc constituer une configuration particulière de travail de plateforme permettant de sortir de l'association systématique entre micro-entrepreneuriat et emploi par l'intermédiaire d'une plateforme numérique de mise en relation.** Après avoir insisté sur les liens entre *jobbing* et services à la personne (section 1), nous verrons qu'en dépit des dispositifs qui, comme le Cesu, ont cherché à favoriser leur essor, les effectifs de salarié·es de particuliers-employeurs tendent à diminuer depuis le début des années 2000 (section 2) et que cette population très féminine, plutôt âgée, peu diplômée et souvent immigrée s'inscrit dans une forme particulière de salariat qui se caractérise par la faiblesse des heures de travail et des revenus qu'il engendre (section 3).

SECTION 1. LE *JOBGING*, UNE ACTIVITÉ RELEVANT DES SERVICES À LA PERSONNE

Les fondateurs des sites de *jobbing* inscrivent explicitement leur activité au sein du champ des services à la personne :

Donc à l'époque c'était 2007, le plan Borloo sur les services à la personne, où il y avait vraiment un engouement dans le secteur. Euh moi je voulais lancer un, enfin

je voulais créer ma boîte, je voulais lancer quelque chose, une activité sur internet. J'avais pu voir (en tant que père) que c'était assez galère de trouver des solutions pour trouver une baby-sitter par exemple. Voilà, donc j'ai eu l'idée de lancer X [nom de la plateforme]. Dès le début le but c'était d'essayer d'avoir l'offre la plus complète possible, sur tout le territoire pour justement trouver la garde d'enfant mais aussi du ménage, du soutien scolaire, l'aide aux personnes âgées dont on a besoin.

Extrait d'entretien avec le fondateur d'une plateforme de *jobbing*

Cette appartenance au secteur des services à la personne a d'ailleurs été réaffirmé en 2020 par *Youpjob* devenu *Yoojo* :

« Job » nous a parfois fait passer pour un énième site d'annonces d'emploi. Nous sommes spécialistes du service à la personne, partout et pour tous.

Extrait du site internet de *Youpjob*, rubrique « Pourquoi Youpjob devient *Yoojo* »

Le champ des services à la personne ne s'est structuré formellement que récemment avec la mise en œuvre du Plan de développement des services à la personne lequel, dans un contexte de vieillissement de la population, de hausse de l'activité féminine et d'un taux de chômage élevé chez les personnes peu diplômées, visait non seulement à créer de nouveaux emplois mais aussi à améliorer les conditions de travail et la qualification des salarié·es du secteur⁴⁰.

Caractérisé par l'importance de l'emploi auprès de particuliers-employeurs dont la contractualisation et les conditions d'exercice dérogent aux normes salariales typiques, le secteur des SAP est complexe à appréhender par des sources statistiques usuelles.

Il n'est par exemple pas possible de considérer l'ensemble des salarié·es rémunéré·es en Cesu comme un *proxy* des salarié·es de particuliers-employeurs (voir le schéma de l'annexe 1 page 241) : au total, les salarié·es rémunéré·es en Cesu représentent environ les deux tiers des salarié·es de particuliers-employeurs, les autres relevant des deux dispositifs Paje (Prestation d'accueil du jeune enfant) (Acos, 2019, p. 4). **Mais la réciproque est également vraie** : le champ du Cesu est plus large que celui des services à la personne car les structures d'accueil de jeunes enfants acceptent le paiement par Cesu préfinancé et qu'il est

⁴⁰ Pour plus de détails sur la structuration du champ des services à la personne, voir l'annexe 1 page 240.

également possible de recourir au Cesu préfinancé pour rémunérer un·e salarié·e employé·e par un organisme prestataire. **Notre étude se place prioritairement sur le champ de l'emploi à domicile réalisé auprès de particuliers-employeurs. Elle exclut donc les services rendus par l'intermédiaire d'un organisme prestataire mais aussi les assistantes maternelles.**

Souvent rémunéré·es par le biais de Cesu, les *jobbers* – et, plus largement, les salarié·es de particuliers-employeurs – s'inscrivent dans un rapport salarial atypique au regard de la norme française. Certes le caractère structurellement ponctuel des activités de services à la personne favorise l'instabilité des emplois dans ce secteur (Kulanthaivelu, 2020) par ailleurs fortement concerné par le travail non déclaré (Marbot, 2008, p. 27). Mais, comme le souligne Florence Jany-Catrice « cette conséquentialité entre un recours ponctuel aux services conduisant à la variabilité de l'emploi (faisant aussi du consommateur un employeur) n'est cependant possible que parce que l'acte d'achat du service et la relation marchande qui l'accompagne se confondent avec la relation salariale. Cette superposition des deux a été favorisée par des règles et institutions qui se sont développées depuis le début des années 1990, prenant les services à la personne et l'emploi des femmes comme véritable terrain d'expérimentation » (Jany-Catrice, 2013, p. 37). **Le Cesu constitue un dispositif qui tend en effet à favoriser cette confusion entre relation d'emploi et relation marchande.** Le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion précise par exemple que, si les personnes déclarées par le biais de Cesu déclaratif bénéficient bien du statut de salarié et relèvent de la convention collective des salarié·es du particulier-employeur, seules certaines dispositions du droit du travail leur sont applicables⁴¹. Ainsi, les travailleurs et travailleuses qui sont rémunérés en Cesu ne signent souvent pas de contrat de travail – ce dernier n'est obligatoire que si la durée de travail est supérieure à 8 heures par semaine ou à 4 semaines consécutives par an. De plus, l'accès au système de protection sociale restant conditionné à l'exercice d'un nombre d'heures de travail minimum, ces travailleuses et travailleurs peuvent par exemple ne pas avoir droit à des indemnités journalières dans le cas d'un congé maternité. ***A priori* considérés comme des particuliers – et non comme des salarié·es – par les plateformes de *jobbing* et par plusieurs rapports sur l'économie collaborative (Amar et Viossat, 2016 ; Terrasse, 2016), les *jobbers* rémunérés par le biais de Cesu apparaissent donc, si ne n'est exclus, au moins relégués aux marges du salariat.**

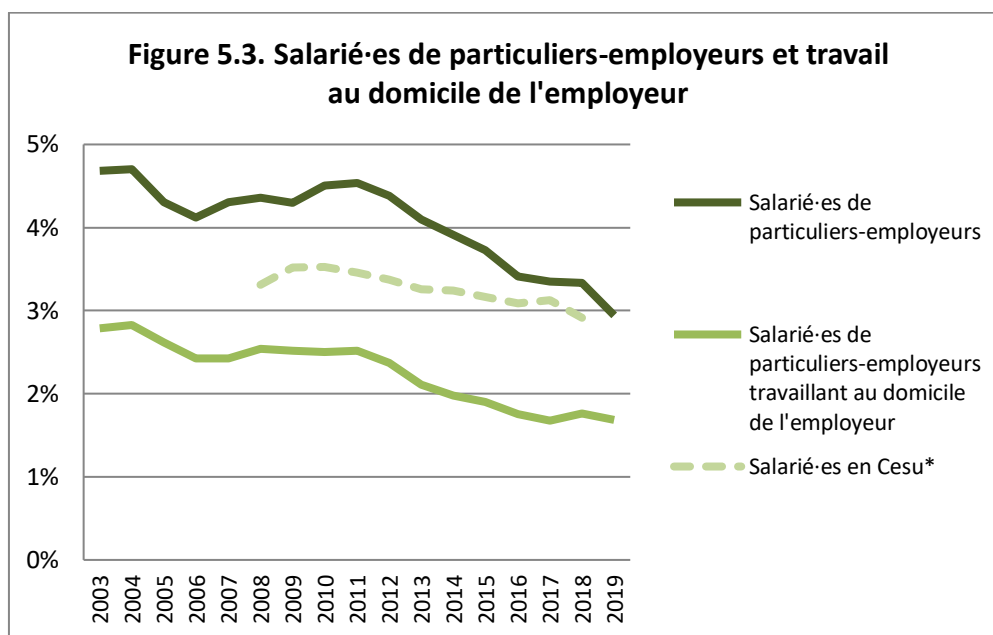
⁴¹ Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-cheque-emploi-service-universel-cesu-declaratif>

SECTION 2. DES EFFECTIFS EN BAISSÉ DEPUIS LE DÉBUT DES ANNÉES 2000

Les publications portant exclusivement sur la population des salarié·es des particuliers-employeurs consistent principalement en des travaux statistiques qui s'appuient sur des données administratives issues des déclarations de cotisations sociales. À la différence des enquêtes Emploi, ces données administratives apparaissent bien adaptées au comptage des effectifs de salarié·es des particuliers-employeurs⁴². Si l'enquête Emploi n'est pas la source de données la plus adaptée pour mesurer les effectifs de salarié·es de particuliers-employeurs et plus précisément de ceux qui travaillent au domicile de la personne qui les emploie, la mobilisation de plusieurs années d'enquêtes sur la période 2003-2019 offre toutefois la possibilité d'observer des tendances intéressantes. Elle permet en effet de constater que les effectifs de salarié·es travaillant au domicile d'un particulier-employeur sont en nette diminution depuis le début des années 2000. En 2003, ils et elles représentent 2,8 % de l'ensemble des salarié·es. Cette part se stabilise autour de 2,5 % entre 2005 et 2012 avant de connaître une baisse prononcée. En 2019, les salarié·es qui exercent au domicile de leur employeur ne regroupent plus que 1,7 % des salarié·es et 3,3 % de l'emploi féminin (voir la figure 5.3 page suivante), soit près de 400 000 personnes. Ces effectifs sont inférieurs de 35 % à leur niveau de 2003 alors que la population salariée a augmenté de 7 % sur la période. **La diminution du poids des salarié·es travaillant au domicile de leur employeur accompagne celle de l'ensemble des salarié·es de particuliers-employeurs au sein de la population salariée.** Les effectifs de salarié·es rémunéré·es en Cesu sont quant à eux nettement plus importants que ceux des salarié·es qui travaillent au domicile de leur employeur : sur la période 2008-2018, ils et elles représentent selon les années entre 2,9 % et 3,5 % de l'ensemble des salarié·es. Ces effectifs sont globalement en baisse depuis dix ans

⁴² Dans son article sur la mise en visibilité statistique des emplois dans les services à la personne Florence Jany-Catrice souligne que « l'estimation du niveau d'emploi des salariés relevant du particulier employeur est [...] délicate. Les données aboutissant à 2,093 millions d'emplois sont issues de la direction des statistiques, des études et de la prévision d'Acoss. Sous l'intitulé de la NAF "Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique", l'enquête Emploi sous-estime l'ensemble des activités du particulier-employeur et aboutit, selon l'enquête Emploi 2011 – la dernière disponible –, à 608 762 emplois » (Jany-Catrice, 2013, p. 33). De même pour 2018, les effectifs de salarié·es de particuliers-employeurs que nous avons établis à partir de l'enquête Emploi (778 400) sont compris dans la fourchette d'estimations produites à partir d'autres sources : pour la même année l'Acoss dénombrait 681 500 salarié·es de particuliers-employeurs (Acoss, 2019) et la Dares 863 200 au deuxième trimestre (Kulanthaivelu, 2020). Notre estimation est par contre nettement inférieure à celle mise en avant par la branche : s'appuyant sur des données de l'Ircem (Institut de retraite complémentaire des employés de maison), la Fepem avance ainsi le chiffre de 1,4 million de salarié·es de particuliers-employeurs (dont 930 000 salarié·es à domicile hors garde d'enfant) pour l'année 2018 (Fepem, 2020).

mais cette diminution est moins forte que celle constatée chez les salarié·es de particuliers-employeurs.



Sources : enquêtes *Emploi en continu série 2003-2019*, Insee [producteur], Centre Maurice Halbwachs (CMH) [diffuseur] ; * pour les salarié·es en Cesu : AcoSS, 2019, p. 4. Note : données pondérées. Champ : France métropolitaine, salarié·es âgé·es de 15 ans et plus. Lecture : en 2003, les salarié·es de particuliers-employeurs représentaient 4,7 % de l'ensemble des salarié·es.

En dépit des dispositifs qui, comme le Cesu, ont cherché à favoriser son essor, l'emploi auprès de particuliers-employeurs s'avère à ce jour circonscrit à une portion congrue de l'emploi. La faiblesse relative de la part des effectifs de salarié·es de particuliers-employeurs et des personnes rémunérées par le biais de Cesu au sein de l'ensemble de la population salariée, et surtout leurs tendances à la baisse, offrent l'image d'un secteur d'activité en déclin. Ceci est confirmé par les données communiquées par la Fepem qui soulignent une baisse des effectifs salariés dans l'ensemble des catégories d'emploi du secteur, à l'exception de la garde d'enfants à domicile (Fepem, 2020, p. 28). Précisons toutefois que, si les effectifs de salarié·es de particuliers-employeurs et des personnes rémunérées par le biais de Cesu sont en baisse, ceux des salarié·es d'organismes prestataires, toujours minoritaires dans ce champ, sont au contraire en augmentation (Kulanthaivelu et Thiéris, 2018, p. 1). Ces évolutions participent à une reconfiguration du secteur des services à la personne autour d'emplois répondant à des normes salariales plus « classiques » que l'emploi auprès de particuliers-employeurs.

SECTION 3. UNE POPULATION FÉMININE OCCUPANT DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Les salarié·es exerçant au domicile de la personne qui les emploie présentent de nombreux traits communs avec la population caractéristique du salariat d'exécution (Gadrey et *al.*, 2004 ; Minni, 2004) : féminine (89 % de femmes), peu diplômée (43 % de titulaires au plus d'un brevet des collèges ou équivalent), souvent née à l'étranger⁴³, elle vit par ailleurs fréquemment dans des ménages qui ne s'inscrivent pas dans la norme du couple biactif. Il s'agit également d'une population âgée : la moyenne d'âge atteint 49,5 ans contre 42 ans en moyenne dans le reste de la population active.

L'emploi à domicile conjugue certaines protections associées au salariat et des conditions d'emploi qui dérogent largement à la norme d'emploi typique. Il consiste exclusivement en des emplois de services dont la qualification est peu ou pas reconnue et qui se situent donc au bas de l'échelle socioprofessionnelle. 90 % des salarié·es travaillant au domicile de la personne qui les emploie relèvent des « personnels des services directs aux particuliers » : un quart est aide à domicile, aide ménagère ou travailleuse familiale ; 18 % sont employées de maison ou personnels de ménage chez des particuliers et 8 % sont assistantes maternelles, gardiennes d'enfants ou familles d'accueil.

Ces emplois sont caractérisés par la démultiplication des employeurs et l'émiettement⁴⁴ : un tiers des salarié·es est pluriactif. Si cette proportion est nettement plus forte que celle observée dans le reste de la population active occupée (5 %), elle peut être considérée comme peu élevée au regard des conditions d'emploi particulières de cette population⁴⁵.

⁴³ Selon l'EEC 2019, 22 % des salarié·es qui travaillent au domicile de la personne qui les emploie sont de nationalité étrangère contre 6 % des autres actifs et actives occupées ; cette proportion atteint 35 % parmi les employées de maison ou personnels de ménage. Si l'on prend en compte les naturalisations, ce sont près de 30 % des salarié·es exerçant au domicile de leur employeur qui ne sont pas né·es en France.

⁴⁴ Christelle Avril parle de « travailleuses précaires et atomisées » pour caractériser les aides à domicile (Avril, 2003, p. 147).

⁴⁵ La mobilisation de données administratives suggère que le poids des pluriactifs et pluriactives parmi les personnes qui travaillent au domicile de leur employeur est largement sous-estimé par l'enquête Emploi : selon l'EEC 2019, 28 % des salarié·es de particuliers-employeurs auraient plusieurs employeurs ; cette proportion est largement inférieure aux 47 % estimés par la Fepem (2020). De plus, d'après le baromètre 2010 de la qualité des emplois de l'Agence Nationale des Services à la Personne (ANSP), les salarié·es de particuliers-employeurs travaillaient en moyenne pour 3,9 personnes (Alberola et *al.*, 2011, p. 28) ; en 2018, les salarié·es déclaré·es par le biais du Cesu auraient quant à eux en moyenne 2,7 employeurs (Acoss, 2019, p. 4).

Les salarié·es, bien que souvent formellement considérés·es comme en CDI (74 %) occupent des emplois en marge des normes salariales classiques (15 % ne déclarent n'avoir aucun contrat de travail⁴⁶). Largement exercés à temps partiel (80 %), ces emplois sont souvent adossés au sous-emploi et ne procurent que des rémunérations faibles bien qu'il ne s'agisse pas toujours d'emplois d'appoint – en particulier dans les familles monoparentales. Les temps de travail dans l'emploi principal sont en effet très réduits : parmi les salarié·es qui exercent au domicile de leur employeur et qui travaillent à temps partiel, 59 % travaillent moins d'un mi-temps par semaine contre 21 % des autres actifs et actives à temps partiel. Tous emplois confondus, les salarié·es exerçant au domicile de la personne qui les emploie travaillent en moyenne 23 heures par semaine contre près de 39 heures pour l'ensemble de la population active occupée. L'activité des salarié·es rémunérés·es par Cesu s'établit quant à elle en moyenne à 44 heures par mois, ce qui représente environ un quart-temps (Acoss, 2019, p. 5). Ce temps partiel est souvent subi par les salarié·es : **45 % des salarié·es à temps partiel travaillant au domicile de leur employeur souhaiteraient effectuer plus d'heures de travail avec une hausse de revenus correspondante** contre seulement 12 % des autres actifs et actives à temps partiel.

L'exercice à temps partiel et la faible qualification reconnue à ces emplois exercent une pression importante sur les niveaux de rémunération. **Le salaire net mensuel tiré de la profession principale (primes comprises) des salarié·es exerçant au domicile de la personne qui les emploie est très faible puisqu'il s'établit à 744 euros en 2019.** Le salaire net mensuel des salarié·es en Cesu est encore inférieur : 469 euros en 2018 (Acoss, 2019, p. 4). Rappelons que le champ des services à la personne a été politiquement pensé comme offrant des salaires d'appoint (Angeloff, 2000)⁴⁷. Toutefois, comme le calcule Claire Marbot à partir des données de l'enquête Revenus fiscaux, **l'emploi direct auprès de particuliers n'est une source secondaire de revenu salarial que pour un tiers des salarié·es de particuliers-employeurs. Et dans un quart des cas, ce salaire constitue la seule source de revenu d'activité du ménage** (Marbot, 2008). Comme Christelle Avril l'a déjà noté au sujet des aides à domicile, la population des salarié·es qui travaillent au domicile de leur employeur

⁴⁶ Rappelons que l'établissement d'un contrat de travail pour les personnes rémunérées par le biais du Cesu n'est obligatoire qu'à partir d'une durée de travail supérieure à 8 heures par semaine ou à 4 semaines consécutives par an pour un seul employeur. Les salarié·es travaillant au domicile de leur employeur sont par contre nettement moins souvent en contrat à durée limitée que la moyenne de la population active occupée (10 % contre 15 % si on additionne les CDD, contrats saisonniers et contrats d'intérim).

⁴⁷ Angeloff Tania (2000), *Le temps partiel : un marché de dupes ?*, Paris, Syros. Ouvrage cité par Christelle Avril (Avril, 2003, p. 149).

semble relever de « fractions différentes des classes populaires » (Avril, 2003, p. 149) : une partie des ménages se trouvent dans une situation de relative, bien que modeste, stabilité économique, tandis qu'une autre vit dans la pauvreté.

Pour approcher au plus près de la population des *jobbers*, nous nous sommes centrées dans cette partie sur les salarié·es de particuliers-employeurs qui travaillent au domicile de la personne qui les emploie. Les plateformes de *jobbing* s'appuient en effet sur des formes d'emploi préexistantes qui dérogent au salariat classique, dont le Cesu, qui constitue une forme de contractualisation de la relation d'emploi largement limitée à une relation marchande. **Le recours massif à cette forme d'emploi par les plateformes de *jobbing* nous semble de nature à remettre en question la prétendue homogénéité statutaire des travailleurs et travailleuses des plateformes.** Le « capitalisme de plateforme » ne se restreint pas à la mise au travail de travailleurs et travailleuses indépendant·es comme les images médiatiques des micro-entrepreneurs travaillant pour *Uber* ou *Deliveroo* pourraient le laisser penser. **L'emploi contractualisé sous forme de Cesu pourrait en effet constituer une autre figure de la dégradation des relations d'emploi qui n'est pas, et de loin, spécifique à l'emploi par l'intermédiaire de plateformes numériques.**

PARTIE 3. LES MULTIPLES FACETTES DE LA PLURIACTIVITÉ

Les résultats de notre enquête qualitative confirment que la pluriactivité est un phénomène fréquent chez les *jobbers* : une partie des *jobbers* de *Jobbycat* cumule un emploi et une activité de *jobbing*. Or comme le rappelle le rapport de l'Igas sur les plateformes collaboratives, « **la pluriactivité, et le caractère accessoire de l'activité collaborative, semblent effectivement dominer sur la plupart des plateformes analysées** » (Amar et Viossat, 2016, p. 70). Ce constat est confirmé par Thomas Beauvisage et ses collègues (2017). Ainsi que le souligne Olivia Montel dans sa recherche sur *l'Economie des plateformes*, la pluriactivité peut constituer une première voie d'entrée dans la quantification du travail par l'intermédiaire de plateformes numériques (Montel, 2017) – et notamment de *jobbing*. **Cette approche de l'analyse des situations d'emploi n'est évidemment pas adaptée à**

l'identification de potentiels *jobbers* dans la mesure où elle dépasse largement le cadre de la pluriactivité médiatisée par le numérique, mais elle offre un regard complémentaire sur une population potentiellement souvent associée à l'emploi de plateforme : les « slasheurs » et les « slasheuses ».

Si le concept de *slashing* n'est pas employé dans la littérature sociologique, il est cependant aujourd'hui largement diffusé dans le milieu du *coaching* et par les relais d'opinion proches du patronat. Synonyme de pluri-professions, il bénéficie d'une connotation positive. Plusieurs travaux portant sur les « nouveaux travailleurs autonomes » insistent sur le fait que ces derniers souhaitent s'inscrire dans des rapports plus autonomes au travail (Bureau et Corsani, 2014 ; Flichy, 2017), voire dans une « forme de résistance aux nouvelles divisions du travail et aux formes d'aliénation de soi qu'elles engendrent » (Bureau et Corsani, 2012, p. 153). Leur point commun est de tendre à homogénéiser les situations de pluriactivité en se concentrant exclusivement sur l'ensemble des personnes qui exercent plusieurs professions et en excluant de leur analyse celles qui travaillent auprès de plusieurs employeurs et que nous nommons ici les « cumulant·es ».

Afin de dépasser ces propos homogénéisants, **nous proposons d'adopter une approche plus large de la pluriactivité, en l'abordant sous deux angles conjoints (section 1): l'exercice simultanée d'une activité professionnelle auprès de plusieurs employeurs (les « pluri-employeurs ») et l'exercice simultanée de plusieurs professions, quel que soit le statut d'emploi (les « pluri-professions »).** Nos questions sont les suivantes (section 2) : peut-on associer les pluri-professions à des « slasheuses » et « slasheurs » et les pluri-employeurs à des cumulant·es ? Et quelles seraient les limites d'une telle association de figures-types ?

SECTION 1. DU SLASHING À LA PLURIACTIVITÉ

Le concept de *slashing* est de plus en plus mobilisé dans les médias mais, au même titre que celui de cumulant·e, il ne correspond pas à un concept sociologique appréhendable par des variables présentes dans l'enquête Emploi. Ces concepts peuvent toutefois être opérationnalisés par le biais de celui de pluriactivité, phénomène encore peu étudié en France et qui peut prendre plusieurs formes.

« Slasheurs » et « slasheuses » *versus* cumulant·es

Le concept de *slashing* ne renvoie pas à un concept sociologique mais il est largement utilisé dans le milieu du *coaching*, de la gestion des « ressources humaines » et par les relais d'opinion patronaux⁴⁸. **Le terme *slashing* renvoie au signe typographique « / » qui indique une séparation entre différents éléments simultanés. Synonyme de pluri-professions, il bénéficie d'une connotation positive.** Ainsi, dans la dernière édition du Larousse : un « slasheur » ou une « slasheuse » est une « personne, généralement issue de la génération Y, qui exerce plusieurs emplois et/ou activités à la fois : "Mannequin/actrice/étudiante/blogueuse, elle se présente comme une slasheuse" ». Les « slasheuses » et « slasheurs » exercent fréquemment des activités souvent pas ou peu réglementées et dont l'accès n'est pas restreint aux titulaires d'un diplôme particulier mais qui bénéficient d'un certain prestige social : consultant·es, *coachs*, artistes, thérapeutes, etc. Cette population est également souvent associée au *freelancing*, *i.e.* au travail indépendant qualifié organisé autour de missions, souvent dans les secteurs de l'informatique, de l'art ou du journalisme. C'est le développement du statut de micro-entrepreneur qui a fait émerger la figure typique du « slasheur » ou de la « slasheuse » comme celle de travailleurs ou travailleuses (salarié·e ou indépendant·e) qui exercent une seconde activité professionnelle sous un statut d'indépendant.

On propose ici d'opposer les « slasheuses » et « slasheurs » aux cumulant·es qui vivraient une pluriactivité subie dans des métiers peu qualifiés et peu rémunérateurs : le cumul des activités professionnelles serait pour eux et elles un choix par défaut, nécessaire pour « joindre les deux bouts ». Outre la qualification des emplois, ces deux populations s'opposent en matière d'âge (les cumulant·es âgé·es s'opposant aux jeunes « slasheuses » et

⁴⁸ C'est notamment le cas du Salon SME (ex-Salon des micro-entreprises) « pour les freelancers et dirigeants de TPE » qui utilise ce terme dans ces supports promotionnels au moins depuis 2016. Le *slashing* constitue également le sujet de plusieurs articles en ligne publiés par des sites internet à destination des dirigeants d'entreprise et du champ des ressources humaines. Citons à titre d'exemples un article du « site d'actualité éco, emploi et RH » Qapa News datant de mars 2016 intitulé « Le *slashing* c'est quoi ? » (voir : <https://www.nouvelleviepro.fr/actualite/277/slasheur-pourquoi-un-seul-job-quand-on-peut-en-avoir-deux>), un article de juin 2017 sur le site Nouvelle vie professionnelle « Slasheur : pourquoi un seul job quand on peut en avoir deux ? » (voir : <https://www.nouvelleviepro.fr/actualite/277/slasheur-pourquoi-un-seul-job-quand-on-peut-en-avoir-deux>) ou encore un article publié en juin 2020 autour de la question « Le *slashing*, l'avenir du travail ? » sur le site internet dynamique-mag.com qui se présente comme « LE magazine de référence des dirigeants d'entreprise TPE, PME et PMI » (voir : <https://www.dynamique-mag.com/article/slashing-avenir-travail.10552>).

« slasheurs ») et de niveau de diplôme (entre des « slasheurs » et « slasheuses » diplômées du supérieur et des cumulant·es peu ou pas diplômé·es).

Pluri-professions et pluri-employeurs

Afin d’opérationnaliser les concepts de « slasheuses » et « slasheurs » et de cumulant·es nous proposons de les appréhender par le biais de la pluriactivité. Celle-ci recouvre une palette de situations. Définie par contraste avec la situation d’emploi la plus commune – dans laquelle un travailleur ou une travailleuse exerce une seule profession auprès d’un unique employeur (*i.e.* la mono-activité), elle désigne « **la pratique, simultanée ou en alternance, de plusieurs activités ou emplois relevant ou non de statuts professionnels différents** » (Mouriaux, 2006). Elle peut donc correspondre à l’exercice simultané de plusieurs professions différentes (salarisées ou non salarées) et/ou d’une même activité auprès de différents employeurs. Ces activités peuvent relever ou non de plusieurs statuts différents (salarisés ou non salarés). Les personnes pluriactives asynchrones qui enchaînent des emplois sur des périodes distinctes, se situent donc hors du champ de cette étude⁴⁹.

Comme le soulignent les rapports du Cnis sur la diversité des formes d’emploi (Cnis, 2016) et de l’Igas sur les plateformes collaboratives (Amar et Viossat, 2016), **peu de travaux empiriques traitent spécifiquement de la pluriactivité**, laquelle « demeure un phénomène dont l’ampleur et les modalités sont très mal connues » (*ibid.*, p. 5). Une partie des publications sur le sujet mobilisent des données de nature administrative qui s’avèrent particulièrement adaptées à l’analyse de la pluriactivité chez les non-salarié·es, ce qui n’est pas le cas des données issues des enquêtes Emploi (voir l’annexe 10 page 277). Ces dernières ont toutefois pour avantage d’être beaucoup plus riches que les données administratives. Elles permettent d’adopter une approche plus large de la pluriactivité comprise comme le fait de travailler auprès de plusieurs employeurs et/ou d’exercer plusieurs professions, et ce quel que soit le statut d’emploi (salarisé/non-salarisé). Les travaux qui ont recours à ces données sont rares. L’un d’entre eux est publié dans un *Insee Première* dans lequel Magali Beffy propose d’estimer le nombre de personnes concernées par la pluriactivité et de déterminer leurs profils (Beffy, 2006). Cette étude a ensuite été actualisée et développée par Claire Létroublon et Lisa

⁴⁹ Sur la différenciation entre la pluriactivité synchrone et asynchrone, voir notamment l’article en ligne de François-Xavier de Vaujany (2017).

Mourlot dans un *Dares Analyses* paru en 2016 (Léroublon et Mourlot, 2016). Notre analyse s'inscrit dans la poursuite de ces travaux qui décrivent les populations de pluri-employeurs et de pluri-professions. Elle les prolonge en proposant **une typologie établie à partir d'une classification ascendante hiérarchique** effectuée sur les cinq premiers axes d'une ACM résumant l'espace professionnel des individus pluriactifs. **Cette approche met en lumière des divergences au sein des populations de pluri-employeurs et de pluri-professions ainsi que des formes d'hybridation et permet de faire émerger un *continuum* de situations de pluriactivité.**

SECTION 2. LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS PLURIACTIFS : DIVERSITÉ DES SITUATIONS ET DES PROFILS

Les deux formes de pluriactivité concernent des profils de travailleurs et travailleuses et d'emplois très différents. Celles-ci se recoupent peu : les cumuls de professions ne concernent que 13 % des personnes qui travaillent auprès de plusieurs employeurs ; et parmi les personnes qui exercent plusieurs professions différentes, seuls 7 % travaillent auprès de plusieurs employeurs. Les profils sociodémographiques et les emplois occupés par les individus qui travaillent auprès de plusieurs employeurs diffèrent largement de ceux des personnes qui exercent plusieurs professions. « La pluriactivité renvoie à des situations d'emploi très diverses, salariées comme non salariées, et dessine des profils contrastés, d'où émergent deux situations aux différences très marquées : des salariés "pluri-employeurs", majoritairement des femmes qui occupent des professions peu qualifiées dans le tertiaire et notamment dans les services aux particuliers, et des salariés et des non-salariés "pluri-professions", qui se rapprochent davantage des monoactifs, mais qui sont un peu plus diplômés et cadres, et au sein desquels certains cumulent le statut de salarié et de non-salarié » (Léroublon et Mourlot, 2016, p. 8). Cette conclusion établie par Claire Léroublon et Lisa Mourlot et confirmée dans une étude de Karine Briard sur le temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes (Briard, 2020, p. 54), est largement réaffirmée par nos données : **la qualification des emplois, le statut d'activité, le sexe et le niveau de diplôme sont des éléments importants de différenciation entre les deux formes de pluriactivité.**

Les pluri-employeurs constituent en effet une population très féminine (81 %) qui exerce des professions dites peu qualifiées. Cette population est plus âgée que l'ensemble de la population active occupée : 46 ans et 3 mois en moyenne. Elle est aussi **moins diplômée** : la part de personnes détentrices au plus d'un brevet des collèges est de 26 % chez les pluri-employeurs contre 14 % au sein de l'ensemble de la population active ; à l'inverse, les personnes diplômées de niveau bac+3 ou plus sont moins présentes parmi les pluri-employeurs (20 % *versus* 27 %). Six pluri-employeurs sur dix appartiennent au groupe des employé·es dans le cadre de leur profession principale. La moitié exerce dans le seul secteur de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, et un quart dans les autres activités de services. Quatre professions relevant des personnels des services directs aux particuliers rassemblent près de 60 % des effectifs : il s'agit des assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil ; des aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales ; des employées de maison et personnels de ménage chez des particuliers ; et des nettoyeuses. 42 % des personnes qui travaillent auprès de plusieurs employeurs sont salarié·es de particuliers-employeurs. La **surreprésentation du secteur des services aux particuliers parmi la population pluriactive** au sens large a déjà été notée dans la littérature (Evain, 2009, p. 47) ; il en est de même pour les salarié·es de particuliers-employeurs (Insee, 2020c, p. 132). Les pluri-employeurs sont un peu plus souvent en contrat à durée limitée que la moyenne du reste de la population active occupée (14 % *versus* 11 %). Mais ce qui les caractérise surtout c'est une **très forte proportion d'emplois principaux exercés à temps partiel** (57 %), déjà soulignée par Karine Briard (2019, p. 27). La moyenne des rémunérations nettes mensuelles tirées de l'emploi principal s'établit à 1 148 euros et la médiane à 958 euros.

Les pluri-professions présentent un profil plus proche de celui de l'ensemble de la population active occupée. Comme les pluri-employeurs, les personnes qui exercent plusieurs professions sont plus âgées que la moyenne de la population active (43 ans et demi). Mais ce groupe est plus mixte que celui des pluri-employeurs (51 % de femmes). Les pluri-professions sont par ailleurs plus diplômé·es que la moyenne de la population active occupée : 33 % sont diplômé·es de niveau bac+3 et seuls 12 % sont titulaires au plus d'un brevet des collèges. **Ils et elles occupent des emplois plus qualifiés** : la répartition socioprofessionnelle des pluri-professions est proche de celle de l'ensemble de la population active avec néanmoins une légère surreprésentation des cadres et des indépendant·es (agriculteurs et

artisans, commerçants, chefs d'entreprise) et une sous-représentation des ouvriers et des ouvrières. 40 % des pluri-professions exercent dans le secteur de l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (contre 31 % de l'ensemble de la population active occupée) ; ils sont également deux fois plus présents dans les autres activités de services (11 % *versus* 6 % en moyenne). Les pluri-professions sont par ailleurs plus représentés dans les secteurs de l'agriculture mais moins dans le secteur industriel. **78 % occupent un emploi salarié dans le cadre de leur profession principale** ; 20 % sont à leur compte (contre 11 % dans l'ensemble de la population active occupée) ; 7,5 % sont des micro-entrepreneurs ou micro-entrepreneuses (contre 3 % en moyenne), statut qui a été créé pour permettre ce type de situations de cumuls. Parmi les pluri-professions, **une personne sur cinq est en contrat à durée limitée. Seuls 57 % des emplois principaux sont exercés à temps plein** (contre 82 % pour l'ensemble de la population active occupée) ; le niveau de sous-emploi est proche de celui observé pour les pluri-employeurs (67 %). L'écrasante majorité des pluri-professions n'exerce qu'une profession supplémentaire (91 %), souvent exercée sous un statut de salarié (59 %) – le poids des indépendant·es isolé·es ne cesse toutefois de progresser au sein des activités professionnelles supplémentaires, au détriment des emplois salariés. Comme l'avaient déjà noté Claire Létroublon et Lisa Murlot (2016), les emplois occupés dans les professions principales et secondaires relèvent souvent de la même catégorie socioprofessionnelle. **En prenant en compte l'ensemble de leurs activités professionnelles, les actifs et actives qui exercent plusieurs professions travaillent en moyenne plus que l'ensemble de la population active occupée (39,5 heures par semaine *versus* 31 heures). La rémunération qu'ils et elles retirent de leur activité principale est inférieure à la moyenne (1 711 euros contre 2 004 euros nets par mois) et à la médiane de l'ensemble de la population active occupée (1 450 euros *versus* 1 733 euros).**

SECTION 3. TYPOLOGIE DES FORMES DE PLURIACTIVITÉ

Une classification ascendante hiérarchique a été effectuée sur les cinq premiers axes d'une ACM résumant l'espace professionnel des individus pluriactifs⁵⁰. Cette méthode permet de regrouper les formes de pluriactivité les plus proches en cinq classes qui correspondent à autant de populations : les pluri-employeurs des services aux personnes (classe 1), les ouvrières et ouvriers pluri-employeurs (classe 2), les pluri-professions du secteur public (classe 3), les pluri-professions du secteur privé (classe 4) et les pluriactifs et pluriactives non salarié·es (classe 5).

L'approche typologique permet de mettre en lumière des divergences au sein des populations de pluri-employeurs et de pluri-professions ainsi que des formes d'hybridation. Elle fait émerger un *continuum* de situations de pluriactivité au sein desquelles l'indépendance ne s'oppose pas de façon exclusive et antagoniste avec le salariat (de Vaujani, 2017) et où les emplois du secteur public peuvent côtoyer ceux du secteur privé. La qualification de l'emploi, la nature de l'employeur et le sexe s'avèrent constituer des variables discriminantes majeures pour distinguer les différentes formes de pluriactivité et les publics concernés. La figure 5.5 page 223 synthétise les principales informations relatives aux cinq classes de la typologie.

Deux classes de personnes travaillant auprès de plusieurs employeurs

Les deux premières classes regroupent deux populations de pluri-employeurs qui partagent de nombreux traits communs : occupant des emplois peu qualifiés, cette population peu diplômée et plutôt âgée est majoritairement féminine. En dépit de leur pluriactivité, ces populations travaillent au total en moyenne moins de 30 heures par semaine. Les rémunérations qu'elles retirent de leur emploi principal sont particulièrement faibles.

⁵⁰ Pour une description de l'ACM, voir l'annexe 11 pages 279 et suivantes.

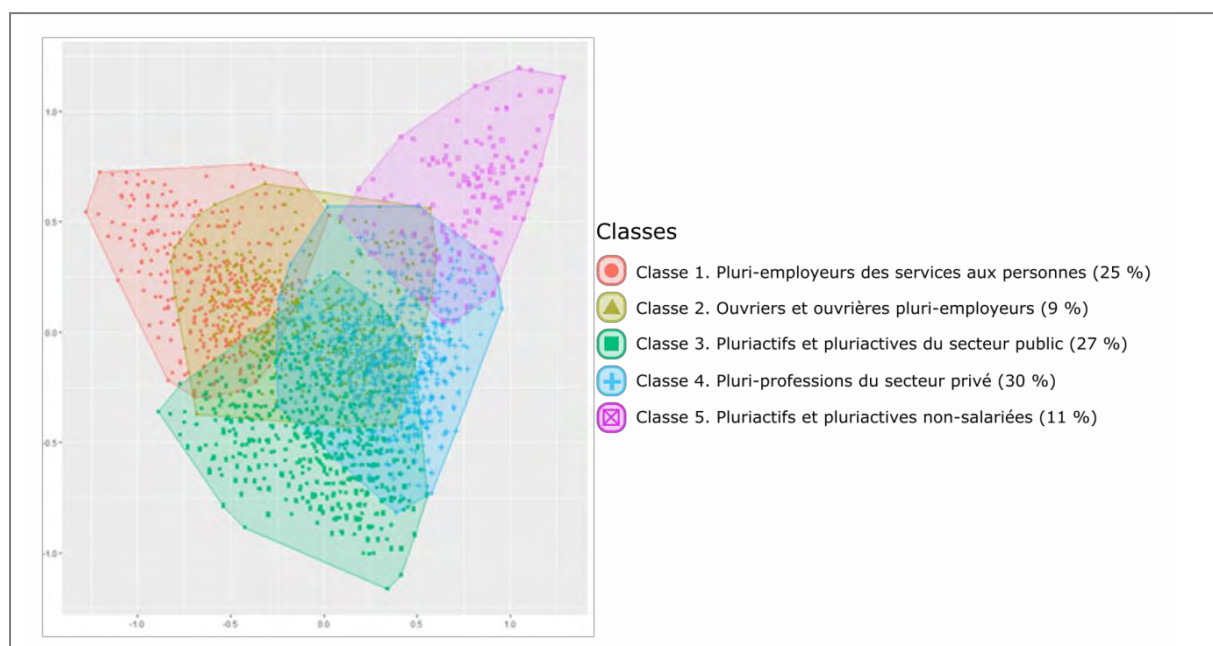
Classe 1. Les pluri-employeurs des services aux personnes (25 %)

La première classe regroupe un quart de la population pluriactive et les deux tiers des personnes qui travaillent auprès de plusieurs employeurs. Il s'agit d'une population quasi exclusivement féminine (91 %), plutôt âgée (la moyenne d'âge est de 48 et 10 mois) et peu diplômée (53 % détiennent au plus un diplôme de niveau CAP).

Leurs emplois relèvent du groupe socioprofessionnel des employé·es (85 %). Ils sont souvent en CDI (88 %) et sont presque exclusivement exercés dans le secteur privé. Ce groupe est caractéristique des services aux personnes. Il est très homogène de ce point de vue puisque trois professions rassemblent les trois quarts des effectifs : assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil ; aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales ; et employées de maison et personnels de ménage chez des particuliers. Les emplois secondaires relèvent également très majoritairement des personnels des services directs aux particuliers. **La classe 1 rassemble la quasi-totalité des personnes pluriactives qui exercent leur activité principale au domicile de leur employeur.** La population se répartit dans deux secteurs d'activité principaux : l'« hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement » (41 %) et les « activités des ménages en tant qu'employeurs » (31 %).

En dépit de leur pluriactivité, 65 % des travailleuses de cette classe travaillent au total moins de 35 heures par semaine ; la moitié travaille même moins de 25 heures par semaine. C'est dans ce groupe que la part de personnes à temps partiel qui avancent des raisons personnelles ou familiales comme explication principale du temps de travail partiel est la plus importante (27 % contre 19 % en moyenne parmi la population pluriactive). **Les rémunérations liées à l'emploi principal sont particulièrement faibles : 56 % des individus de cette classe gagnent moins de 1 000 euros par mois ; leur rémunération moyenne nette mensuelle s'établit à 995 euros.**

Figure 5.4. CAH sur la population pluriactive : nuage des individus (axes 1 et 2)



Source : enquête Emploi en continu 2019, Insee [producteur], Centre Maurice Halbwachs (CMH) [diffuseur]. Champ : France métropolitaine, population pluriactive âgée de 15 ans et plus. Notes : données non pondérées ; du fait des arrondis, le total des pourcentages n'est pas égal à 100 %.

Classe 2. Les ouvriers et ouvrières pluri-employeurs (9 %)

Comme la classe précédente, la deuxième classe rassemble des personnes du secteur privé qui exercent comme salarié·es dans leur emploi principal et dans leur emploi secondaire. En dépit de leur pluriactivité, 41 % travaillent au total moins de 25 heures par semaine, 69 % moins de 35 heures. Il s'agit également d'une population peu diplômée (40 % sont titulaires au plus d'un Brevet des collèges ou équivalent). **C'est au sein de ce groupe que les revenus issus de l'emploi principal sont les plus bas** : la moyenne est de 738 euros ; 83 % des rémunérations sont inférieures à 1 000 euros par mois. Cette classe regroupe 9 % de la population pluriactive et un tiers des pluri-employeurs.

Ce qui différencie les individus des classes 1 et 2 c'est d'abord leur répartition socioprofessionnelle : alors que les employé·es constituent la très grande majorité de la première classe, les trois quarts de la population de la deuxième classe sont des ouvriers et des ouvrières. **La moitié occupe un emploi de nettoyeur ou nettoyeuse dans le cadre de leur profession principale.** Il ne s'agit pas d'emplois dans les services à domicile : plus de la

moitié des individus la deuxième classe relèvent des « activités de services administratifs et de soutien », un secteur d'emploi qui regroupe notamment les différentes activités liées au nettoyage des bâtiments mais aussi les missions d'intérim. Un autre élément distingue les travailleuses et travailleurs des classes 1 et 2 : les seconds évoquent deux fois moins souvent que premiers des raisons personnelles ou familiales pour expliquer leur temps partiel (12 %) ; les raisons liées à un manque de disponibilité (« pas de possibilité de travailler davantage avec emploi actuel » et « exercer une autre activité professionnelle ») sont par contre proportionnellement plus citées par les individus de la deuxième classe.

La répartition par sexe est par ailleurs beaucoup plus équilibrée dans cette classe que dans la précédente : les femmes représentent 65 % des effectifs, ce qui est proche de la moyenne de la population pluriactive. La part de personnes occupant un emploi à durée limitée est plus importante que dans le premier groupe (20 % *versus* 12 %). La répartition par âge est proche de la moyenne des personnes pluriactives.

Une classe composite caractéristique du secteur public

Classe 3. Les pluriactifs et pluriactives du secteur public (27 %)

La troisième classe, qui regroupe plus du quart de la population pluriactive, est la plus composite du point de vue des formes de pluriactivité : **elle rassemble une population composée à 79 % de pluri-professions et à 28 % de pluri-employeurs**⁵¹. Le secteur de l'administration, de l'enseignement, de la santé et du social regroupe la quasi-totalité des individus de cette classe (93 %) : **les trois quarts travaillent dans le secteur public**. Tous et toutes occupent un emploi salarié dans le cadre de leur activité principale, 82 % sont également salarié·es dans le cadre de leur deuxième activité professionnelle. Lorsqu'elles et ils exercent une activité secondaire sous un statut non-salarié, la moitié travaille comme micro-entrepreneur·euse.

⁵¹ 7,4 % d'entre eux et elles cumulent une situation de pluri-professions et une situation de pluri-employeurs, ce qui explique que le total soit supérieur à 100 %.

La classe 3 est également **hétérogène du point de vue de sa composition socioprofessionnelle** : un tiers occupe un emploi de cadre ou une profession intellectuelle supérieure, un autre tiers relève des professions intermédiaires et un dernier tiers appartient au groupe des employé·es. Les enseignant·es, les chercheurs et chercheuses et les médecins constituent un quart des effectifs ; les agents de service des fonctions publiques, les aides-soignant·es et aides médico-psychologiques, 16 %. La répartition salariale reflète cette hétérogénéité socioprofessionnelle. La rémunération nette mensuelle tirée de l'emploi principal s'établit à 1 837 euros en moyenne. **C'est dans cette classe que les rémunérations supérieures à 2 000 euros par mois sont les plus fréquentes (36 %) mais 31 % gagnent moins de 1 000 euros mensuels et 33 % perçoivent une rémunération comprise entre 1 000 euros et 2 000 euros par mois.** Des revenus moyens plutôt élevés et une population hétérogène du point de vue socioprofessionnel sont également caractéristiques de la quatrième classe de la typologie qui regroupe des pluri-professions dont l'emploi principal relève du salariat.

Toutefois, la classe 3 est plus proche des classes typiques des pluri-employeurs en ce qui concerne la **proportion de personnes en contrat à durée limitée** : c'est au sein de ce groupe que celle-ci est la plus forte (31 %) alors qu'elle est statistiquement marginale dans les deux classes caractéristiques des pluri-professions (classes 4 et 5). La moitié des individus travaille au total plus de 35 heures par semaine, ce qui place cette classe à mi-chemin entre les classes typiques des pluri-employeurs (au nombre d'heures de travail peu élevé) et les classes caractéristiques des pluri-professions (au nombre d'heures de travail élevé). La moyenne d'âge est proche de celle de l'ensemble de la population pluriactive : 45 ans *versus* 45 ans et 10 mois. La répartition par sexe est par contre plus proche de celle de la deuxième classe : la classe 3 présente un **profil mixte à dominante féminine**, similaire à celui de l'ensemble de la population pluriactive (64 % de femmes). Cette classe se distingue enfin des autres classes de pluriactifs et pluriactives par son **haut niveau de diplôme** : les trois quarts des individus sont au moins diplômés du baccalauréat ; près de la moitié détient un diplôme de niveau bac +3 ou plus.

Deux classes de personnes exerçant plusieurs professions

Les classes 4 et 5 sont caractéristiques de deux populations de pluri-professions. Elles sont marquées par une importante masculinisation mais aussi par des emplois principaux très rarement à durée limitée et souvent exercés à temps plein, et donc des volumes de travail hebdomadaires très importants. La proportion de personnes exerçant leur activité secondaire sous un statut d'indépendant est particulièrement élevée dans ces deux groupes.

Classe 4. Les pluri-professions du secteur privé (30 %)

La quatrième classe regroupe 30 % de la population pluriactive. Elle rassemble très majoritairement **des pluri-professions qui exercent leur profession principale en CDI dans le secteur privé, le plus souvent comme salarié·e (87 %) et à temps plein (66 %)**. Comme la classe précédente, la quatrième classe est hétérogène du point de vue socioprofessionnel : les professions intermédiaires représentent 31 % des effectifs, les employé·es 27 %, les cadres et professions intellectuelles supérieures 22 % et les ouvriers et ouvrières 20 %. Ces travailleuses et travailleurs sont principalement employés dans le secteur marchand des services ainsi que dans la construction, l'industrie et les transports. La moitié des personnes de la classe exercent leur deuxième profession sous un statut salarié ; 34 % sont des micro-entrepreneurs et micro-entrepreneuses et 16 % relèvent d'autres formes d'emplois indépendants.

Le volume horaire total travaillé est important: la moitié des individus travaillent au total plus de 40 heures par semaine. **C'est au sein de ce groupe que les revenus totaux issus du travail sont plus élevés (1 927 euros en moyenne)**. C'est aussi dans cette classe que la part des rémunérations inférieures à 1 000 euros par mois est la plus faible (9 %). 62 % déclarent une rémunération nette mensuelle tirée de leur emploi principal comprise entre 1 000 et 1 999 euros ; 30 % une rémunération égale ou supérieure à 2 000 euros.

La classe 4 est la plus jeune des classes de pluriactives et pluriactifs : la moyenne d'âge est de 43 ans. **Le niveau de diplôme y est globalement plus élevé que pour la moyenne de la population pluriactive** mais moins que dans la classe précédente : la part de personnes

titulaires au plus d'un brevet des collèges ou équivalent est de 10 % (contre 17 % en moyenne) ; la proportion de titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est de 48 % (contre 41 % en moyenne). Avec **53 % d'hommes**, le profil par sexe de cette classe est plus masculin que ceux des autres classes de pluriactifs et pluriactives, à l'exception de la classe 5.

Classe 5. Les pluriactifs et pluriactives non salarié-es (11 %)

La dernière classe regroupe une catégorie très spécifique de travailleuses et travailleurs en situation de pluriactivité dont la particularité est d'exercer **un emploi principal sous un statut non-salarié**. 11 % des personnes pluriactives relèvent de ce groupe. Cette forme de pluriactivité est largement représentée dans le secteur de l'**agriculture** qui regroupe 31 % des effectifs contre 4 % en moyenne parmi la population pluriactive. C'est également le cas, dans une moindre mesure, du secteur du commerce et des « activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques ». Plus des trois quarts des travailleuses et travailleurs de cette classe occupent des emplois d'agriculteurs, artisans, commerçants ou chefs d'entreprise de moins de 10 salarié-es ; 10 % relèvent des professions libérales. **60 % d'entre eux et elles exercent également leur second emploi sous un statut non-salarié** (dont 18 % dans le cadre d'une micro-entreprise) : cette situation de cumul d'emplois non salariés est plus fréquente parmi les personnes qui exercent une activité principale d'artisan, commerçant ou chef d'entreprise et parmi les professions libérales. Les agriculteurs, quant à eux, cumulent majoritairement un emploi non salarié et un emploi salarié, ce dernier relevant souvent des groupes « employé-es » et « ouvriers et ouvrières ».

La classe 5 est plutôt **masculine** : il s'agit du seul groupe dans lequel les hommes sont nettement majoritaires (60 %). Les femmes sont y toutefois plus présentes qu'au sein de l'ensemble des travailleurs et travailleuses non salariées. **La moyenne d'âge de la classe est plutôt élevée** (47 ans et demi) et similaire à celle de l'ensemble des non-salarié-es ; près de la moitié des personnes est âgée de 50 ans ou plus. La répartition par niveau de diplôme est proche de celle de l'ensemble de la population pluriactive avec toutefois une **sous-représentation des personnes peu ou pas diplômées et une surreprésentation des titulaires du baccalauréat**.

C'est dans cette classe que le volume moyen de travail est le plus élevé : plus de 48 heures contre moins 46 heures pour l'ensemble des non-salarié·es. **Mais les rémunérations tirées de l'emploi principal sont nettement inférieures à celles des deux classes précédentes et à celles perçues par les non-salarié·es en général** : en moyenne 1 388 euros par mois, cette moyenne étant tirée par le bas par les revenus des agriculteurs, très présents au sein de la classe.

Le recours à une classification ascendante hiérarchique permet de confirmer l'opposition entre pluri-employeurs et pluri-professions, deux populations aux caractéristiques sociodémographiques et d'emploi très différenciées, en particulier en matière de qualification des emplois et de répartition par sexe. Mais elle permet également de distinguer des sous-groupes au sein de chacune d'entre elles et d'identifier une classe hybride composée de salarié·es du secteur public. Certains éléments apparaissent en outre en contradiction avec l'assimilation entre *slashing* et pluriactivité. Ainsi, face à l'image d'un « slasheur » ou d'une « slasheuse » jeune, hautement diplômée, exerçant dans les secteurs de l'information et de la communication ou de l'informatique et cumulant un emploi salarié et une activité de *freelance* comme micro-entrepreneur ou micro-entrepreneuse, l'analyse statistique offre une vision de travailleuses et travailleurs plus âgés que la moyenne de la population active et qui, dans la majorité des cas, ne cumulent pas une activité salariée et une activité indépendante mais deux activités salariées. Par ailleurs, les non-salarié·es qui exercent plusieurs professions sont très présent·es dans le secteur agricole : si ce résultat est cohérent avec ceux déjà établis par d'autres travaux empiriques (Létroublon et Mourlot, 2016 ; Beffy, 2006) et avec la figure « traditionnelle » de l'ouvrier-paysan (Rinaudo, 1987), il correspond par contre peu à l'image du *slashing*. Les pluri-professions ne constituent donc pas un bloc monolithique et aucun des sous-groupes que nous avons identifiés ne présente les caractéristiques attendues de la population des « slasheurs » et « slasheuses ».

Figure 5.5. Synthèse des points saillants de la typologie

		Classe 1. Les employé·es pluri-employeurs (25 %)	Classe 2. Les ouvrières et ouvriers pluri-employeurs (9 %)	Classe 3. Les pluriactifs et pluriactives du secteur public (27 %)	Classe 4. Les pluri-professions du secteur privé (30 %)	Classe 5. Les pluriactifs et pluriactives non salariées (11 %)
Type de pluriactivité majoritaire		Pluri-employeurs	Pluri-employeurs	Pluri-professions (79 %) et pluri-employeurs (28 %)	Pluri-professions	Pluri-professions
Emploi principal	Statut majoritaire	Salarié·es	Salarié·es	Salarié·es	Salarié·es	Non-salarié·es
	Travail à temps partiel (pour les salarié·es)	58 %	80 %	51 %	34 %	35 %
	Nature de l'employeur	Secteur privé	Secteur privé	Secteur public	Secteur privé	Secteur privé
	Contrat de travail à durée limitée (pour les salarié·es)	12 %	20 %	31 %	4 %	0 %
	Groupe socioprofessionnel majoritaire	Employé·es	Ouvriers et ouvrières	Professions intermédiaires, employé·es, cadres	Professions intermédiaires, employé·es, cadres, ouvriers et ouvrières	Agriculteurs, artisans, commerçants, chefs d'ent.
	Professions les plus typiques	Assistante maternelle, gardienne d'enfants, famille d'accueil ; aides à domicile, aides ménagères, travailleuse familiale ; employée de maison et personnels de ménage chez des particuliers	Nettoyeur et nettoyeuse	Enseignant·e ; chercheur et chercheuse ; médecin ; agent de service ; aide-soignante ; aide médico-psychologique	Professions intermédiaires du privé	Agriculteur, artisan, commerçant, chef d'ent.
	Secteurs d'activité principaux	Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement ; activités des ménages en tant qu'employeurs	Activités de services administratifs et de soutien	Administration, enseignement, santé et social	Commerce ; hébergement et restauration ; immobilier	Agriculture
Service à domicile	37 %	Non	Non	Non	Non	
Proportion de salarié·es dans l'emploi secondaire		99 %	95 %	82 %	50 %	60 %
Catégories socioprofessionnelles les plus typiques dans l'emploi secondaire		Personnels des services directs aux particuliers	Personnels des services directs aux particuliers	Professeur·es des écoles, instituteur et institutrices et assimilés	-	Commerçant·es ; agriculteurs
Rémunération moyenne nette mensuelle tirée de l'emploi principal		995 €	738 €	1 837 €	1 927 €	1 388 €
Nombre d'heures travaillées au total par semaine		29	28	36	42	48
Caractéristiques socio-démographiques	% de femmes	91 %	65 %	64 %	47 %	40 %
	Age moyen	48 ans et 10 mois	46 ans et 8 mois	45 ans et 1 mois	43 ans	47 ans et demi
	% de diplômé·es Brevet des collèges ou moins	30 %	40 %	8 %	10 %	10 %
	% de diplômé·es niveau Bac + 3 ou plus	9 %	12 %	46 %	30 %	25 %

Source : enquête Emploi en continu 2019, Insee [producteur], Centre Maurice Halbwachs (CMH) [diffuseur]. Champ : France métropolitaine, population pluriactive âgée de 15 ans et plus.
Notes : données non pondérées; du fait des arrondis, le total des pourcentages n'est pas égal à 100 %.

Ce qu'il faut retenir :

- Le *jobbing* étant à ce jour insaisissable par le biais des sources statistiques usuelles, ce dernier chapitre s'intéresse à une sélection de **trois champs** qui lui sont **proches** : celui des petits boulots, du secteur des services à la personne et de la pluriactivité.
- À la suite de l'étude de Mireille Elbaum (1987), nous avons identifié quatre catégories de petits boulots : les emplois à horaires réduits réguliers, ceux à horaires réduits irréguliers, les emplois temporaires et les « activités marginales ou épisodiques. **La croissance des petits boulots s'explique avant tout par celle des emplois de très courte durée.** Les petits boulots concernent très majoritairement une population hétérogène mais souvent peu diplômée. Celle-ci occupe des emplois peu qualifiés et peu rémunérateurs qui se polarisent entre d'une part, **des petits boulots à temps (très) partiel exercés par des femmes âgées et souvent en CDI**, et d'autre part **des petits boulots temporaires et plus lucratifs, souvent exercés par des hommes jeunes.**
- **Les plateformes de *jobbing* s'appuient sur des formes d'emploi préexistantes qui dérogent au salariat classique et en particulier sur le recours aux Cesu.** Les tâches de *jobbing* relèvent souvent du secteur des services directs aux particuliers, lui-même structuré autour de règles et de normes qui diffèrent largement de celles caractérisant le salariat « typique » (temps partiel et pluriactivité en particulier). Cette activité professionnelle aux qualifications peu reconnues génère des revenus faibles. Les femmes plutôt âgées, les personnes peu diplômées et nées à l'étranger sont surreprésentées au sein de cette fraction du salariat d'exécution.
- Le phénomène du *jobbing* ne peut pas être réduit à celui de la pluriactivité. De même, cette dernière englobe des situations qui dépassent largement le cadre du *jobbing*. Cependant **l'analyse des formes de pluriactivité nous semble en mesure d'éclairer les situations de *jobbing*.** La classification ascendante hiérarchique a ainsi permis de mettre en évidence l'hétérogénéité de chacune de cette population. Traversée par des lignes de fractures qui traduisent la structuration du système d'emploi français contemporain autour du statut d'activité (non-salariat *versus* salariat), de la qualification, de la nature de l'employeur et des secteurs d'activité, **la population pluriactive apparaît en conséquence concernée par un phénomène multiformes irréductible au *slashing* et qu'il convient d'étudier dans toute sa diversité.**

CONCLUSION

Le *jobbing* est un phénomène récent en France. Ce rapport a pour ambition d'exposer des premiers résultats sur ce champ de recherche qui n'a pas encore fait l'objet d'études approfondies afin d'identifier les enjeux méthodologiques et sociaux associés à cette forme de travail par l'intermédiaire de plateformes numériques, en particulier en matière de protection sociale. Pour ce faire, nous avons opté pour une démarche à la fois quantitative et qualitative. Les regards croisés adoptés dans ce rapport mettent en lumière **trois résultats principaux**.

L'enquête qualitative développée sur la base d'observations, d'entretiens et d'analyse de documents internes, a d'abord permis de mettre en évidence **la diversité des profils des *jobbers*, de leurs usages des plateformes et de leurs motivations**. Elle met en lumière une mosaïque de situations et permet de dépasser l'image d'une population homogène ou polarisée entre « *self made man* » et « *working poor* ». Nous avons ainsi établi une typologie des *jobbers* mettant au jour quatre façons d'appréhender l'activité : le *jobbing* peut ainsi être conçu un moyen de compléter ses revenus ; comme une manière de redonner du sens à sa vie ; comme un outil pour atte(i)ndre mieux ; ou comme une activité au-delà du travail.

Notre recherche met également à mal une conception des travailleurs de plateformes qui relèverait quasi exclusivement du micro-entrepreneuriat. **Le *jobbing* s'exerce en effet sous des formes variées** (saliariat, auto-entrepreneuriat, indépendance « classique ») **et s'établit souvent dans une situation de cumul d'activités** (avec un emploi principal ou le chômage en particulier) pour des individus par ailleurs couverts par le système de protection sociale. Il s'insère donc au sein d'un *halo de l'activité professionnelle* qui dépasse largement le cadre du micro-entrepreneuriat. **Les besoins en termes de protection sociale des *jobbers* diffèrent selon leur situation** : leur intérêt pour cette question est très minime dans la mesure où celle-ci est souvent déjà prise en charge par ailleurs. Ce désintérêt est renforcé par l'absence de projection à long terme dans l'activité de *jobbing*, conçue le plus souvent comme de la bricole « en attendant mieux ». **La mosaïque de configurations mise à jour exclue en conséquence l'idée d'une réponse unique en matière de couverture sociale adaptée à l'ensemble des**

situations de *jobbing* et ouvre la question de la protection des pluriactif·ves et des activités plurielles.

Enfin, nos recherches montrent **qu’aucune source administrative ni aucune enquête statistique réalisée par des institutions publiques ne fournit les informations nécessaires pour estimer le nombre de *jobbers* et pour caractériser leurs profils. Des données ethnographiques issues de monographies détaillées sur deux plateformes livrent toutefois des informations sur les *jobbers* qui y sont inscrits.** Exploitées quantitativement, elles permettent notamment de souligner une importante division genrée des activités de *jobbing*, une surreprésentation des personnes sans emploi et des diplômé·es du supérieur parmi les *jobbers*. Ces statistiques présentent toutefois la limite de ne pas être généralisables. Nous avons donc cherché à récolter des indices propres à qualifier et à quantifier le *jobbing* en examinant des champs qui lui sont *a priori* proches (petits boulots, secteur des services à la personne, pluriactivité). Cette démarche présente des limites importantes mais offre, à notre sens, des éléments d’ouverture intéressants à mobiliser dans le cadre d’une première approche du *jobbing*.

S’insérant dans un contexte dans lequel le CDI est la norme, le *jobbing* apparaît plus comme une forme satellitaire gravitant autour de l’emploi « classique » que comme un phénomène en mesure de le remettre en question. En tant qu’activité annexe qui se greffe sur un statut principal (salarié·e en CDI ou en contrat à durée limitée, indépendance, chômage, etc.), il s’inscrit dans une forme de *halo de l’activité professionnelle*. Dans un système où la protection sociale est liée à l’activité principale, elle apparaît souvent secondaire pour les *jobbers*. La protection sociale se pose en effet en des termes différents de celle des travailleurs et travailleuses des autres activités de plateformes pour lesquelles l’activité est souvent principale et s’exerce sous le statut du micro-entrepreneuriat (Dujarier, 2018). Le *jobbing* constitue une séquence considérée comme transitoire par de nombreux *jobbers* : notre recherche pourrait donc être prolongée par un travail le remettant en perspective dans l’ensemble des trajectoires professionnelles de ces travailleurs et travailleuses des plateformes.

BIBLIOGRAPHIE

Abdelnour Sarah (2014). « L'auto-entrepreneuriat: une gestion individuelle du sous-emploi », *La nouvelle revue du travail*, n° 5.

Abdelnour Sarah et **Bernard** Sophie (2018). « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations », *La nouvelle revue du travail*, n° 13.

Abdelnour Sarah et **Méda** Dominique (2019). *Les nouveaux travailleurs des applis*, Paris, Puf/Vie des idées.

Acquier Aurélien, **Carbone** Valentina et **Massé** David (2016a). « L'économie collaborative : fondements théoriques et agenda de recherche », *PICO Working paper*, Paris.

Acquier Aurélien, **Carbone** Valentina et **Massé** David (2016b). *Les mondes de l'économie collaborative : une approche par les modèles économiques*.

Acquier Aurélien, **Carbone** Valentina et **Massé** David (2017). « À quoi pensent les institutions ? Théorisation et institutionnalisation du champ de l'économie collaborative », *Revue française de gestion*, vol. 265, n° 4, 2017, pp. 25-50.

Alberola Elodie, **Gilles** Léopold et **Tith** Florence (2011). « Les services à la personne: un levier d'insertion pour les publics éloignés de l'emploi? », *Credoc: cahier de recherche*, n° 288, décembre.

Acos (2019). « L'emploi direct des particuliers-employeurs recule de nouveau en 2018 », *Acosstat*, n° 300, décembre.

Ademe (2016). *Potentiels d'extension de la consommation collaborative pour réduire les impacts environnementaux*, rapport, mai.

Aguiléra Anne, **Dablanc** Laetitia et **Rallet** Alain (2018). « L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée, enquête sur les livreurs micro-entrepreneurs à Paris », *Réseaux*, vol. 6, n° 212, pp. 23-49.

Amar Nicolas et **Viossat** Louis-Charles (2016). « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », *Rapport de l'Igas*, mai.

Amossé Thomas (2013). « La nomenclature socio-professionnelle : une histoire revisitée », *Annales. Histoire, sciences sociales*, vol. 68, n° 4, Paris, Éditions de l'EHESS.

Askenazy Philippe (2016). « L'emploi face au changement technologique », *Idées économiques et sociales*, vol. 185, n° 3, pp. 45-51.

Attwood-Charles William (2019). *Culture, collective identity and gig work*, Boston College.

Aucouturier Anne-Lise (1994). « Du chômage à la création d'entreprise », *Travail et emploi*, n° 58, pp. 9-24.

Aucouturier Anne-Lise et **Mouriaux** Marie-Françoise (1994). « Créateurs et créations d'entreprises », *Travail et emploi*, n° 58, pp. 6-8.

Auscure Claire et **Nero** Lucio (2006), « Outils statistiques. Peut-on tout compter, avec et pour n'importe qui ? », in Beaud et al., *La France invisible*, Paris, La Découverte, pp. 485-497.

Avril Christelle (2003). « Quel lien entre travail et classe sociale pour les travailleuses du bas de l'échelle ? L'exemple des aides à domicile auprès des personnes âgées dépendantes », *Lien social et Politiques*, n° 49, pp. 147-154.

Babet Damien (2019). « Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d'une autre entité », *Insee Première*, n° 1748, avril.

Babet Damien (2018). « Moins de 200 000 indépendants déclarent accéder à leurs clients via une plateforme numérique », *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. Insee Références.

Baecher Cédric (2015). *Enjeux et perspectives de la consommation collaborative*, Études économiques–Rapport final DGE, Pipame et Picom.

Baillieu Yohan, **Benoteau** Isabelle et **Chaillot** Gaëlle (2013). « Les services à la personne davantage sollicités dans les zones rurales et âgées », *Insee Première*, n° 1461, juillet.

Barraud De Lagerie Pauline et **Sigalo Santos** Luc (2018). « Et pour quelques euros de plus. Le *crowdsourcing* de micro-tâches et la marchandisation du temps », *Réseaux*, vol. 212, n° 6, pp. 51-84.

Barthelemy Jacques et **Cette** Gilbert (2017). *Travailler au XXI^e siècle : l'ubérisation de l'économie ?*, Paris, éd. Odile Jacob.

Beauvisage Thomas, **Beuscart** Jean Samuel et **Mellet** Kevin (2018). « Numérique et travail à-côté. Enquête exploratoire sur les travailleurs de l'économie collaborative », *Sociologie du travail*, vol. 60, n° 2.

Beauvisage Thomas, **Beuscart** Jean-Samuel et **Mellet** Kevin (2017). « Work and its Fringes in the Sharing Economy », Conférence SASE (Lyon) Markets and Beyond in the Digital Age.

Beck Simon et **Vidalenc** Joëlle (2017). « Une photographie du marché du travail en 2016. Le chômage recule de 0,3 point sur un an », *Insee première*, n° 1648, mai.

Beffy Magali (2006). « En 2005, plus d'un million de salariés ont plusieurs employeurs », *Insee Première*, n° 1081, mai.

Bernard Sophie (2019). « De l'indépendance à la dépendance des chauffeurs Uber : une forme renouvelée de sujétion des travailleurs », *Séminaire de la Fondation Gabriel Péri Les transformations de la structure sociale contemporaine. L'exemple de la France*, 22 mars.

Beuscart Jean-Samuel, **Hauvin** Pierre-Marie, **Jourdain** Anne et **Naulin** Sidonie (2015). « La réputation et ses dispositifs », *Terrains travaux*, n°1, pp. 5-22.

Bocquet Eric (2017). *Commission des finances du Sénat. L'adaptation de la fiscalité à l'économie collaborative*, Rapport d'information, n° 481.

Boltanski Luc et **Thevenot** Laurent (1983). « Finding one's way in social space: a study based on games », *Social science information*, n° 22 (4-5), pp. 631-680.

Bonnetête Félix et **Bignon** Nicolas (2017). « Les créations d'entreprises en 2016. La plus forte hausse depuis six ans, portée par les transports », *Insee Première*, n° 1631, décembre.

Borel Simon, **Massé** David et **Demilly** Damien (2015). « L'économie collaborative, entre utopie et *big business* », *Esprit*, n° 7, juillet, pp. 9-18.

Bostman Rachel (2013). « The sharing economy lacks a shared definition? », *Fast Company*, vol. 21, novembre.

Bourieau Philippe et **Goin** Aurélie (2017). « Services à la personne : une offre qui se transforme », *Insee Analyses*, n° 45, mai.

Briard Karine (2020). « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? », *Travail et emploi*, n° 161, pp. 31-60.

Briard Karine (2019). « Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? », *Dares, Document d'études*, n° 234.

Bureau Marie-Christine et **Corsani** Antonella (2014). « Du désir d'autonomie à l'indépendance. Une perspective sociohistorique. » *La nouvelle revue du travail*, n° 5.

Bureau Marie-Christine et **Corsani** Antonella (2012). « La pluriactivité, un art de la résistance ? », in Bureau et Corsani, *Un salariat au-delà du salariat ?*, Nancy, PUN – Editions de Lorraine, coll. Salariat et transformations sociales, pp. 135-154.

Bureau Marie Christine, **Corsani** Antonella, **Giraud** Olivier et **Rey** Frédéric (2019), *Les zones grises des relations de travail et d'emploi : Un dictionnaire sociologique*, Buenos Aires, Teseo.

Calo Ryan et **Rosenblat** Alex (2017). « The taking economy : Uber, information, and power ? », *Colum. L. Rev.*, vol. 117, pp. 1623-1690.

Cameron Lindsay (2020). *The good bad job : Autonomy and control in the algorithmic workplace*, University of Pennsylvania.

Carbonnel Laurent (2017). *Les plates-formes de jobbing : sites de mise en relation de services entre particuliers avec contrepartie financière*, mémoire de M2 professionnel en Sciences de l'information et de la communication, université Paris-Sorbonne Paris 4 et Ecole des Mines Alès.

Cardon Dominique et **Casilli** Antonio (2015). *Qu'est-ce que le digital labor ?*, Bry-sur-Marne, Ina, coll. Études et controverses.

Casilli Antonio (2019). *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*, Paris, Seuil.

Castel Robert (2009). *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Paris, Seuil, coll. La couleur des idées.

Célérier Sylvie et **Le Minez** Sylvie (2020). « Les indépendants, témoins des transformations du travail ? », in *Emploi et revenus des indépendants*, coll. Insee Références, pp. 41-54.

Chaves Ferreria Bruno, **Jourdain** Anne et **Naulin** Sidonie (2018). « Les plateformes numériques révolutionnent-elles le travail ? », *Réseaux*, vol. 212, n°6, pp. 85-119.

Cherry Miriam A. (2016). « Beyond misclassification : The digital transformation of work », *Comparative Labor Law & Policy Journal*, février.

Colin Nicolas et **Verdier** Henri (2015). *L'Âge de la multitude. Entreprendre et gouverner après la révolution numérique*, Paris, Armand Colin.

Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale (CERC) (2008). *Les services à la personne*, Paris, La Documentation française.

Conseil national de la consommation (2016). Avis du conseil national de la consommation du 28 janvier 2016 sur les plateformes numériques collaboratives, Paris, Conseil national du Numérique, janvier.

Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE) (2015). *Rapport sur l'impact d'internet sur le fonctionnement du marché du travail*.

Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE) (2019). *Le travail non déclaré*, février.

Conseil national de l'information statistique (Cnis) (2019). « La rénovation de la nomenclature socioprofessionnelle (2018-2019) », *Rapport du groupe de travail du Cnis*, décembre.

Conseil national de l'information statistique (Cnis) (2016). « La diversité des formes d'emploi », *Rapport du Cnis*, mars.

Conseil national de l'information statistique (Cnis) (2012). *Rapport du groupe de travail interinstitutionnel sur la connaissance statistique des emplois dans les services à la personne*, mars.

Conseil national du numérique (2016). *Travail, emploi, numérique. Les nouvelles trajectoires*, janvier.

Cottureau Alain (2002). « Droit et bon droit », *Annales. Histoire, sciences sociales*, vol. 57, n° 6, Éditions de l'EHESS.

Dagnaud Monique (2016). *Le modèle californien. Comment l'esprit collaboratif change le monde*, Paris, éd. Odile Jacob.

Daudey Emilie et Hoibian Sandra. (2014). « La société collaborative - Mythe et réalité », *Cahier de Recherche CREDOC*, n° C 313, décembre.

Deauvieu Jérôme, Pénissat Étienne et Brousse Cécile (2014). « Les catégorisations ordinaires de l'espace social français », *Revue française de sociologie*, vol. 55, n°3, pp. 411-457.

Delcroix Catherine (2009). « Transmission de l'histoire familiale et de la mémoire historique face à la précarité », *Migrations société*, n° 3, pp. 141-158.

Demilly Damien et Novel Anne Sophie. (2014). *Économie du partage : enjeux et opportunités pour la transition écologique*, IDDRI - Science Po, Paris.

Desrosières Alain (2008). *Pour une sociologie de la quantification. Tome I L'argument statistique*, Paris, Editions Mines ParisTech, coll. Sciences sociales.

Didry Claude (2016). *L'Institution du travail : droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute.

Dirringer Josépha (2018). « Quel droit social en Europe face au capitalisme de plateforme ? », *La nouvelle revue du travail*, n° 13.

Drahokoupil Jan et Piasna Agnieszka (2019). « Work in the platform economy : Deliveroo riders in Belgium and the smart arrangement », *European Trade Union Institute (ETUI) Research Paper - Working Paper*.

Dubal Veena. B. (2017a). « The drive to Precarity : A political history of work, Regulation & Labor Advocacy in San Francisco's taxi & Uber economies », *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, vol 38, n°1, pp. 73–135.

Dubal Veena B. (2017b). « Wage-slave or entrepreneur? Contesting the dualism of legal worker categories», *California Law Review*, vol. 105, pp. 65–126.

Dujarier Marie-Anne (2018). « De l'utopie à la dystopie: à quoi collabore l'économie collaborative ? », *Revue française des Affaires sociales*, n° 2, pp. 92-100.

Edelman Benjamin et Geradin Damien (2016). « Efficiencies and regulatory shortcuts : how should we regulate companies like Airbnb and Uber », *Stanford Technology Law Review*, vol. 19, n°2, pp. 293–328.

Elbaum Mireille (1987). « Les "petits boulots": plus d'un million d'actifs en 1987 », *Economie et statistique*, vol. 205, n° 1, pp. 49-59.

Eme Bernard et Laville Jean-Louis (1988). *Les petits boulots en question*, Paris, Syros/Alternatives.

Esman-Tuccella Sylvie (2002). « Faire le travail domestique chez les autres. Transcription de l'instruction au sosie suivie du commentaire », *Travailler*, n° 2, pp. 45-72.

Evain Franck (2009). « Pluri-actif : un concept à géométrie variable », *Insee Références Les revenus d'activité des indépendants*, pp. 47-51.

Evain Franck et Amar Michel (2006). « Les indépendants », *Insee Première*, n° 1084.

Fabre Alexandre (2018). « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés? », *Droit social*, n° 6, p. 547.

Flichy Patrice (2017). *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*, Paris, Editions du Seuil, coll. Les livres du nouveau monde.

Fédération des particuliers employeurs de France (Fepem) (2020). *Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile*, Rapport sectoriel des branches.

Forissier Michel, Fournier Catherine et Puissat Frédérique (2020). *Travailleurs des plateformes : au-delà de la question du statut, quelles protections ?*, Rapport d'information de fait au nom de la commission des affaires sociales.

Gadrey Nicole, Jany-Catrice Florence et Pernod-Lemattre Martine (2004). « Les non-qualifiés : qui sont-ils ? », in Méda D. et Vennat F., *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, coll. Recherches, pp. 166-181.

Gomes Barbara (2018). « La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail », *Actuel Marx*, vol. 63, n° 1, pp. 86-96.

Gros Julien (2019). « Les statistiques de l'emploi face aux mutations du travail indépendant », in Dubet, *Les mutations du travail*, Paris, La Découverte, coll. Recherches, pp. 77-95.

Gros Julien. (2017). « Quantifier en ethnographe. Sur les enjeux d'une émancipation de la représentativité statistique », *Genèses*, n° 108, pp. 129-147.

Gourdon Hugo (2021). « Un nouveau record de créations d'entreprises en 2020 malgré la crise sanitaire », *Insee Première*, n° 1837, février.

Gourdon Hugo (2020). « Les créations d'entreprises en 2019. L'essor des immatriculations de micro-entrepreneurs se poursuit », *Insee Première*, n° 1790, janvier.

Gresle François (1977). « Indépendance professionnelle et protection sociale : Pratiques de classe et fluctuations idéologiques du petit patronat », *Revue française de sociologie*, pp. 577-599.

Harris Seth D. et **Krueger** Alan B. (2015). « A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The "Independent Worker" », *The Hamilton project Discussion paper*, n°10, décembre.

Insee (2020a). *Emploi et revenus des indépendants*, coll. Insee Références.

Insee (2020b). « Au premier trimestre 2020, le marché du travail à l'épreuve de la crise sanitaire », *Insee informations rapides*, n° 119, mai.

Insee (2020c). *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. Insee Références.

Insee (2019a). *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. Insee Références.

Insee (2019b). *Les statistiques sur l'emploi. Quelle source choisir pour quel usage ?*, octobre.

Insee (2012). *DADS Grand Format - Guide méthodologique validité 2010*.

Ivanova Mirela, **Bronowicka** Joanna, **Kocher** Eva et **Degner** Anne (2018). « The app as a boss ? Control and autonomy in application-based management », *Arbeit | Grenze | Fluss - Work in Progress Interdisziplinärer Arbeitsforschung*.

Jan Arthur (2018). « Livrer à vélo... en attendant mieux », *La nouvelle revue du travail*, n° 13.

Jany-Catrice Florence (2013). « Mise en visibilité statistique des emplois dans les services à la personne », *La Revue de l'Ires*, vol. 78, n° 3, pp. 25-49.

Jany-Catrice Florence (2012). « La mesure de l'emploi dans les services à la personne : encore un effort ! », *Note de travail de l'Idies*, n° 25, septembre.

Jounin Nicolas (2008). *Chantier interdit au public—enquête sur les travailleurs du bâtiment*. Paris, La Découverte.

Jourdain Anne (2018). « Faites de votre passion un métier. Etsy, une plateforme d'émancipation féminine ? », *Nouvelle revue du Travail*, n° 13.

JPMorgan Chase Institute (2016). *Paychecks, Paydays, and the Online Platform Economy. Big Data on Income Volatility*, février.

Kennedy Elizabeth J. (2016). « Employed by an algorithm : Labor rights in the on-demand economy », *Seattle University Law Review*, vol. 40, n°3, pp. 987-1048.

Kergueris Joseph (2010). « Rapport d'information au nom de la délégation sénatoriale à la prospective sur l'avenir des services à la personne », *Rapport d'information du Sénat*, n° 589, juin.

Kulanthaivelu Eric (2020). « Les services à la personne en 2018. Légère baisse de l'activité, hausse du recours aux organismes prestataires », *Dares Résultats*, n° 11, février.

Kulanthaivelu Eric et **Thiérous** Lydia (2018). « Les salariés des services à la personne : comment évoluent leurs conditions de travail et d'emploi ? », *Dares Analyses*, n° 38, août.

Landier Augustin, **Szomoru** Daniel et **Thesmar** David (2016). « Travailler sur une plateforme internet. Une analyse des chauffeurs utilisant Uber en France », *Orientation report prepared for Uber*, n° 4.

Lee Min Kyung, **Kusbit** Daniel, **Metsky** Evan et **Dabbish** Laura (2015) « Working with machines : The impact of algorithmic and data-driven management on human workers », *Proceedings of the 33rd annual ACM conference on human factors in computing systems*.

Le Ludec Clément, **Tubaro** Paola et **Casilli** Antonio (2019). *Combien de personnes micro-travaillent en France ? Estimer l'ampleur d'une nouvelle forme de travail*.

Le Roux Brigitte (2014). *Analyse géométrique des données multidimensionnelles*, Paris, Dunod.

Létroublon Claire et **Mourlot** Lisa (2016). « Les pluriactifs : quels sont leurs profils et leurs durées de travail ? », *Dares Analyses*, n° 60, octobre.

Limon Emeline (2021). « Qui sont les signataires de contrats courts ? », *Dares Analyses*, n° 25, mai.

Loriol Marc (2017). « Digitalisation de l'économie et transformations du travail » *Les Cahiers français : documents d'actualité*, n° 398, pp. 2-7.

Malin Brenton J. et **Chandler** Curry (2017). « Free to work anxiously : Splintering precarity among drivers for Uber and Lyft », *Communication, Culture & Critique*, vol.10, n°2, pp. 382-400.

Manriquez Mariana (2019). « The Uberization of the labor market : A case study of Monterrey Mexico », *Research in the Sociology of Work*, vol. 33, pp. 165-188.

Marbot Claire (2008). « Travailler pour des particuliers : souvent une activité d'appoint », in Insee, *Les salaires en France*, édition 2008, pp. 27-41.

Ménascé David (2016). « Travail à la demande : quel modèle social ? », *Les notes de l'Institut de l'entreprise*, juin.

Ménascé David (2015). « La France du Bon Coin. Le micro-entrepreneuriat à l'heure de l'économie collaborative », *Les notes de l'Institut de l'entreprise*, septembre.

Minni Claude (2004). « Participation des jeunes actifs à l'emploi non qualifié, diplôme et conjoncture », in Méda D. et Vennat F., *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, coll. Recherches, pp. 208-223.

Montel Olivia (2017). *L'économie des plateformes, enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques*, rapport de la Dares.

Mouriaux Marie-Françoise (2006). « La qualité des emplois au prisme de la pluriactivité », in Centre d'études de l'emploi, *La qualité de l'emploi*, Paris, La Découverte, « Repères », pp. 54-63.

Nanteuil-Miribel (de) Matthieu et **Zune** Marc (2016). « Économie collaborative et (in) justice sociale », *Revue française de socio-économie*, n° 2, pp. 5-12.

Passeron Jean-Claude (1991). *Le raisonnement sociologique. L'espace non-poppérien du raisonnement naturel*, Paris, Nathan.

Paugam Serge (2011). *La Disqualification sociale, essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, Presses universitaires de France.

Penissat Étienne, Brousse Cécile et Deauvieu Jérôme (2015). « Finding one's way in social space : genèse, postérité et actualité d'une enquête originale », *Sociologie*, vol. 6, n° 1, pp. 31-42.

Peticca-Harris Amanda (2018). « Postcapitalist Precarious Work and Those in the “Drivers” Seat : Exploring the Motivations and Lived Experiences of Uber Drivers in Canada », *Organization*, vol. 27, n°1, pp. 36-59.

Peugeot Valérie, Beuscart Jean Samuel, Pharabod Anne Sylvie et Trespeuch Marie (2015). « Partager pour mieux consommer ? », *Esprit*, n° 7, pp. 19-29.

Plault Marion (2019). *Métamorphoses et permanences des parcours professionnels en France (1968-2018). Pour une approche cohortale et sexuée des évolutions de l'emploi*, thèse de doctorat, université Paris-Saclay.

Pôle interministériel de prospective et d'anticipation des mutations économiques (Pipame) (2015). *Enjeux et perspective de la consommation collaborative*, juin.

Rahman K. Sabeel et Thelen Kathleen (2018). « Broken Contract: The Rise of the Platform Business Model and the Transformation of Twenty-First Century Capitalism », *Politics and Society*, vol. 47, n° 2, pp. 177-204.

Ravenelle Alexandra J. (2019). *Hustle and gig: Struggling and surviving in the sharing economy*, Berkeley, University of California Press.

Rémy Véronique et Simonnet Véronique (2021). « Quels sont les usages des contrats courts ? Pratiques et points de vue d'employeurs et de salariés », *Dares Analyses*, n° 18, mai.

Reynaud Bénédicte (1994). « La genèse de la catégorie “chômeur” en France, du modèle du statisticien aux modèles d'interprétation des personnes », in Manfield M., Salais R. et Whiteside N. (dir.), *Aux sources du chômage 1880-1914*, Belin, pp. 251-278.

Rinaudo Yves (1987). « Un travail en plus : les paysans d'un métier à l'autre (vers 1830 vers 1950) », *Annales ESC*, n° 2, mars-avril, pp. 283-302.

Robinson Hilary C. (2017). *Making a digital working class : Uber drivers in Boston*, thèse de doctorat, Massachusetts Institute of Technology.

Rogers Brishen (2015). «The social costs of Uber », *The University of Chicago Law Review*, vol. 82, pp. 85-102

Rosenblat Alex (2018). *Uberland : How algorithms are re-writing the rules of work*, Berkeley, University of California Press.

Rosenblat Alex et **Stark** Luke. (2016). « Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers » *International Journal of Communication*, n°10, pp. 3758–3784.

Roth Alvin (1985). « Common and conflicting interests in two-sided matching markets », *European Economic Review*, vol 27, n° 1, pp. 75-96.

Roux Nicolas (2014). « Créer de la continuité : un travail en soi. Artistes intermittents du spectacle et saisonniers agricoles », *La nouvelle revue du travail*, n° 5.

Schnapper Dominique (1989). « Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux » *Revue française de sociologie*, 30-1, pp. 3-29.

Scholz Trebor (2017). *Uberworked and underpaid : How workers are disrupting the digital economy*, Cambridge, Polity Press.

Schor Juliet B et **Attwood-Charles** William (2017). « The “sharing” economy : labor, inequality, and social connection on for-profit platforms », *Sociology Compass*, vol. 11, n°8 .

Schor Juliet, **Attwood-Charles** William, **Cansoy** Mehmet, **Ladegaard** Isak et **Wengronowitz** Robert (2020). « Dependence and precarity in the platform economy », *Theory and Society*, vol. 49, n° 5, pp. 833-861.

Shapiro Aaron (2018). « Between autonomy and control : Strategies of arbitrage in the “on-demand” economy », *New Media & Society*, vol. 20, n° 8, pp. 2954–2971.

Slee Tom (2017). *What's yours is mine: Against the Sharing Economy*, Scribe Publications.

Snape Marine (2018). « On veut les mettre dans les meilleures prédispositions possibles pour exercer leur métier ». *Une approche sociologique des plateformes de chefs à domicile*, Mémoire de sociologie sous la direction de Didier Demazière et Thibaut Menoux, Ecole Normale Supérieure de Paris.

Stiegler Bernard. (2015). *La Société automatique : 1. L'avenir du travail*, Paris, Fayard.

Stoessel Charles (2017). « L'informatisation des services à la personne », *Rapport pour la CFTC*, avril.

Sundararajan Arun (2016). *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*, Cambridge, MA : MIT Press.

Teboul Bruno (2016). « L'Uberisation, l'automatisation... Le travail, les emplois de la seconde vague du numérique », *Big Data et Emploi : Séminaire en Économie*.

Terrasse Pascal (2016). *Rapport sur l'économie collaborative*, rapport remis au Premier ministre.

Théron Guilhem (2019). « Un non-salarié sur quatre travaille aussi en tant que salarié », *Insee Première*, n° 1785, décembre.

Thomson Edward Palmer (1967). « Time, Work Discipline, and Industrial Capitalism », *Past & present*, n° 38, pp. 56-97.

Ticona Julia (2018). Beyond disruption : How tech shapes labor across domestic work, and ride-hailing, Rapport Data & Society.

Tomassetti Julia (2016). « Does Uber redefine the firm ? The postindustrial corporation and advanced information technology », *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, vol. 34, n° 1, pp. 1–78.

Trespeuch Marie, **Beuscart** Jean-Samuel, **Pharabob** Anne-Sylvie et **Peugeot** Valérie (2019). « Échanger entre particuliers : construction et euphémisation du lien marchand à l'heure numérique », *Revue Française de Socio-Économie*, vol. 22, n° 1, pp. 125-150.

Vallas Steven P. et **Kalleberg** Arne L. (2018). « Probing Precarious Work : Theory, Research, and Politics », *Research in the Sociology of Work*, vol. 31, pp.1-30.

Vallat David (2015). « Une alternative au dualisme État-marché : l'économie collaborative, questions pratiques et épistémologiques », *Working Paper TRIANGLEWP*, n°01-12/15.

Valenduc Gérard et **Vendramin** Patricia (2016). « Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures », *Working Paper*, ETUI.

Vaujany (de) François-Xavier (2017). « "Slashers" », pluriactivité et transformations du travail : opportunité ou menace pour le management ? », *theconversation.com*, 4 octobre [consulté le 24 septembre 2021]. Disponible sur : <https://theconversation.com/slashers-pluriactivite-et-transformations-du-travail-opportunitite-ou-menace-pour-le-management-84939>

Weber Florence (1989). *Le Travail à-côté. Étude d'ethnographie ouvrière*, Paris, EMESS et INRA.

Wood Alex J. , **Graham** Mark, **Lehdonvirta** Vili et **Hjorth** Isis (2019). « Good gig, bad gig : Autonomy and algorithmic control in the global gig economy », *Work, Employment and Society*, vol. 33, n°1, pp. 56–75.

ANNEXES

Annexe 1. Le secteur des services à la personne

Le développement du secteur des services à la personne est le fruit d'une volonté politique qui débute au milieu des années 1980 (Marbot, 2008, p. 32)⁵². Les principales mesures ont cherché à réduire le coût final pour les utilisateurs et utilisatrices par le biais de différentes baisses ou exonérations de cotisations patronales et d'impôts et par la création d'allocations. Les formalités administratives ont progressivement été simplifiées jusqu'à l'adoption de la loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne mettant en œuvre un dispositif unifié – le « **Plan de développement des services à la personne** » – qui introduit de nouveaux allègements de cotisations sociales, crée le Cesu et met en place une Agence nationale des services à la personne (ANSP).

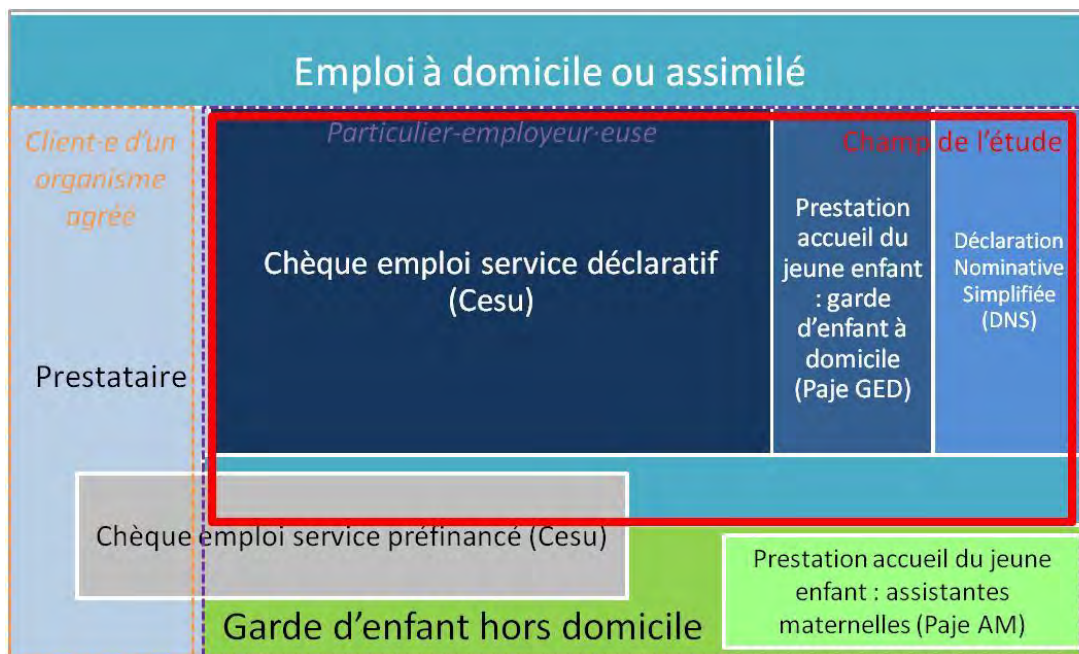
Le secteur des services à la personne a pour particularité d'être défini par des textes juridiques. La loi de juillet 2005 précise que « les activités de services à la personne sont les activités réalisées au domicile de la personne ou dans l'environnement immédiat de son domicile ». Le décret du 29 décembre 2005 liste 21 activités au titre desquelles des associations ou des entreprises peuvent être agréées ; le décret 2016-750 du 6 juin 2016 élargit cette liste à 26 activités. Celles-ci s'organisent en **trois domaines : les services aux familles** (garde d'enfants, soutien scolaire, assistance informatique, assistance administrative), **les services de la vie quotidienne** (entretien de la maison, jardinage, bricolage, préparation de repas, livraison de courses, etc.) et **les services d'assistance et d'accompagnement** (qui relèvent du social et du médico-social).

Les nomenclatures statistiques actuelles, qu'elles soient professionnelles ou sectorielles, ne permettent pas de repérer précisément le champ des services à la personne. Comme le souligne Claire Marbot « **la notion de services à la personne peut être saisie à travers deux critères : la nature de l'employeur et le lieu où se réalise la prestation** » (*ibid.*, p. 29). Le secteur est en effet structuré autour de **deux types d'employeurs : les particuliers-employeurs et les organismes agréés prestataires** (voir le schéma page suivante). Les premiers emploient directement des salarié·es qui interviennent à leur domicile ; les seconds emploient des intervenant·es qui ont un statut d'employé « classique » du secteur privé. Les

⁵² Pour une synthèse historique du développement des services à la personne, voir Kergueris, 2010, pp. 18-19.

particuliers-employeurs peuvent déclarer leurs salarié·es par l'intermédiaire de différents canaux : le chèque emploi service universel (Cesu), la déclaration nominative trimestrielle simplifiée (DNS) et le chéquier Paje (Prestation d'accueil du jeune enfant) pour la garde des jeunes enfants (Paje-AM pour les assistantes maternelles et Paje-GED pour la garde d'enfant à domicile hors baby-sitting). **Dans l'emploi à domicile, le Cesu est le mode de rémunération largement dominant** : créé en 2006 dans le cadre du Plan de développement des services à la personne avec pour objectif de simplifier les formalités administratives liées au recrutement, à la déclaration et aux rémunérations des salarié·es, le Cesu est utilisé par 1 589 000 personnes au quatrième trimestre 2018, contre 218 000 pour la DNS (Acooss, 2019, p. 4). Il peut prendre la forme d'un « **Cesu déclaratif** » qui permet aux particuliers-employeurs de déclarer et de rémunérer directement un·e salarié·e exerçant une activité de service à la personne ou, cas moins fréquent, d'un « **Cesu préfinancé** » qui est un titre de paiement à montant prédéfini, financé en tout ou partie par exemple par une entreprise ou un comité d'entreprise.

Structuration des services à la personne



Note : schéma élaboré par les autrices.

Annexe 2. La fréquence de la pluriactivité, sous-estimée dans les enquêtes Emploi ?

L'enquête Emploi tendrait à sous-estimer les effectifs de travailleurs et travailleuses en situation de pluriactivité. À partir de la base Estimations d'emploi, l'Insee estime que près de 2,1 millions de personnes exerçaient simultanément plusieurs emplois fin 2016 en France entière hors Mayotte (Insee, 2020c, p. 132) : cela représente 7,7 % de l'ensemble des personnes en emploi. Les estimations établies à partir de l'enquête Emploi en continu 2017 évaluent quant à elles à 5,5 % la part de la population active occupée concernée par la pluriactivité. Les enquêtes Emploi semblent en particulier sous-estimer largement les situations de cumul d'activité salariée et d'activité non salariée : en 2016, selon l'enquête Emploi, les situations de cumul concernent 3 % des non-salarié·es ; mais à partir des données de la base Non-salariés Guilhem Théron estime que fin 2016 23 % des non-salarié·es non agricoles ont également travaillé en tant que salarié·es au cours de l'année (Théron, 2019, p. 1) alors qu'en 2005, leur part aurait été proche de 13 % (Evain, 2009, p. 48).

Plusieurs éléments peuvent être avancés pour expliquer cet important écart entre les estimations du poids des situations de cumul de statut au sein de la population des non-salarié·es :

- La nature des sources : la base Non-salariés de l'Insee est issue de sources administratives (AcoSS et CCMSA) qui se veulent exhaustives (bien qu'elles ne puissent pas prendre en compte le travail non déclaré) alors que l'enquête Emploi procède par échantillonnage.
- Des approches différentes du cumul d'activités salariée et non salariée : la base Non-salariés a une approche extensive de ces situations puisque « tous les emplois donnant lieu à au moins un euro de rémunération sont pris en compte » (Théron, 2019, p. 4) : il suffit donc aux non-salarié·es d'avoir travaillé au moins un jour sous un statut salarié pour être considéré·es en situation de pluriactivité – or pour 60 % des non-salarié·es concerné·es par la pluriactivité, l'activité supplémentaire a duré moins de quelques mois au cours de l'année ou représente un nombre d'heures par mois peu élevé (*ibid.*). L'enquête Emploi se base quant à elle sur des éléments déclaratifs : on peut donc s'attendre à ce qu'un emploi très ponctuel ne soit pas

considéré par l'enquêté·e comme par l'enquêteur ou l'enquêtrice comme un emploi nécessitant d'être détaillé dans l'enquête Emploi. En raison de leur caractère ponctuel, les situations d'emploi induisant des cumuls de statuts peuvent donc passer au travers des mailles du filet des enquêtes Emploi mais pas des sources administratives.

- Le caractère transversal ou longitudinal des données exploitées : l'étude de Guilhem Théron porte sur l'ensemble de l'année 2016 alors que l'enquête Emploi interroge sur la situation à un moment T (« Avez-vous plusieurs activités professionnelles ? »). Cette différence dans la période couverte induit mécaniquement des écarts dans les estimations produites.
- Des champs géographiques différents : dans notre étude, les résultats des enquêtes Emploi portent sur la France métropolitaine alors que ceux établis à partir de la base Non-salariés couvrent la France entière hors Mayotte.

Il est toutefois peu probable que ces quelques éléments soient en mesure d'expliquer à eux-seuls l'ensemble de l'écart constaté entre les deux estimations puisque 40 % des non-salariés en situation de cumul de statuts auraient une activité salariée importante (Théron, 2019, p. 2) : ces cas devraient donc *a priori* être saisissables par le biais de l'enquête Emploi.

Annexe 3. Effectifs de travailleurs et travailleuses sur un échantillon de plateformes

Plateforme	Secteur	Travailleurs collaboratifs	
		France	International
Uber	Transport	14 000	400 000
Lvft	Transport	Sans objet	50 000
Blablacar	Covoiturage	-	20 millions de conducteurs et passagers dans 19 pays
Heetch	Covoiturage	Environ 10 000 conducteurs occasionnels	Ouverture en Pologne, Suède et Italie
Hopwork	Conseil - Freelance	21 000	n.c.
Airbnb	Hébergement	140 000	
LRQDO	Alimentation - coopérative	600 responsables de ruche et environ 4500 petits producteurs, environ 100 000 membres (consommateurs)	100 responsables de ruche et environ 50 petits producteurs partout en Europe
TaskRabbit	Services domestiques	s.o.	30 000
Bnb sitter	Services domestiques	300	-
Vizeat	Restauration/hospitalité		20 000 membres en Europe
Drivy	Auto-partage		Environ 800 000 utilisateurs et 35 000 véhicules partagés (France, Espagne, Allemagne)
Koolicar	Auto-partage	60 000 propriétaires et locataires inscrits	-
Price Minister	Vente en ligne		Communauté de 17 M de membres dans 28 pays
A Little Market	Vente en ligne		800 000 membres, 100 000 boutiques et 2,2 millions de produits référencés fin 2014
Le Bon coin	Petites annonces	30 M de français auraient déjà utilisé le site. 500 000 entreprises/professionnels inscrits. 100 000 transactions/jour pour 27 M de produits référencés.	s.o.
Amazon Mechanical	Crowdworking	Faible	500 000
Clickworker	Crowdworking	n.c.	700 000
Foule factory	Crowdworking	50 000	n.c.

Source : Amar et Viossat, 2016, p. 76.

Annexe 4. Panorama des données statistiques mobilisables et de leurs limites

Le *jobbing* est en France un phénomène mal connu d'un point de vue quantitatif : à ce jour, aucune estimation du nombre de *jobbers* n'a été proposée et aucune étude ne décrit précisément cette population et ses activités. **Cette partie propose un panorama des sources statistiques potentiellement mobilisables dans le cadre d'une recherche sur les activités de *jobbing* et plus largement, sur le travail de plateforme. L'objectif est d'identifier ces sources mais également de souligner leurs intérêts et leurs limites pour appréhender les caractéristiques sociales des travailleurs et des travailleuses des plateformes numériques et/ou leurs emplois.** Nous espérons que ce travail de recensement critique pourra être utile aux prochaines recherches qui porteront sur l'aspect quantitatif de ces phénomènes. La présentation se limite à deux types de données : les données administratives et les données d'enquêtes. Celles-ci sont donc de natures et d'origines diverses. Elles ont des finalités différentes ainsi que des degrés de précision variables (voir le tableau récapitulatif page 259). Toutefois, comme nous allons le voir, aucune source administrative ou statistique ne semble permettre à ce jour de repérer précisément les situations de *jobbing*.

LES DONNÉES ADMINISTRATIVES

Les données administratives constituent un premier type de source statistique sur l'emploi. Comme le soulignent Claire Auscure et Lucio Nero « cette production, qui repose sur des données anonymisées, permet d'avoir une information à moindre coût pour l'ensemble des individus, avec des données mises à jour régulièrement » (2006, p. 487). Bien que le recours à ces données constitue un « détournement d'usage » (Desrosières, 2008) cette « stratégie du repli » (Jany-Catrice, 2013, p. 31) est régulièrement mobilisée pour les services à la personne afin d'obtenir des informations sur l'emploi. Les données administratives sont en effet en mesure de capter les travailleurs et les travailleuses des plateformes qui ne se déclarent pas comme des personnes actives occupées, à la condition qu'elles soient en mesure

de s'inscrire dans une entité administrative pour déclarer leur activité (difficulté n°3⁵³). Leur caractère exhaustif permet en outre une précision importante non soumise aux aléas des sondages qui peuvent s'avérer particulièrement problématiques pour aborder des phénomènes marginaux comme celui du *jobbing* (difficulté n°5). Toutefois, les données administratives ne permettent pas de repérer précisément ces travailleurs et travailleuses qui exercent leur activité professionnelle par l'intermédiaire de plateformes numériques (difficulté n°1). De plus, dans leur grande majorité, elles mobilisent des niveaux de nomenclatures qui ne sont pas assez fins pour définir précisément le périmètre du *jobbing* (difficulté n°2). Enfin, le champ de certaines bases administratives est parfois limité à certaines populations de travailleurs et de travailleuses : dans ce cas, il est nécessaire de multiplier les sources administratives afin d'embrasser les différents statuts d'emploi adoptés par les *jobbers* (difficulté n°4).

Les données Insee

Bien que les **Déclarations Annuelles des Données Sociales « Grand format »** (DADS) constituent une source intéressante pour l'analyse structurelle des caractéristiques des emplois, des horaires et des rémunérations dans le champ des services à la personne et dans l'économie en général (Cnis, 2012, p. 43), **elles ne sont pas en mesure d'être mobilisées pour cerner une population salariée susceptible de relever du *jobbing***. À l'instar des autres sources administratives, les DADS ne permettent pas de repérer l'emploi par l'intermédiaire de plateformes numériques. De plus, le niveau de diffusion de l'information sur le secteur d'activité (le niveau A88 de la NAF) ne permet pas une définition précise du périmètre du *jobbing*. Les DADS « Grand format » n'apparaissent pas comme une source adaptée pour une recherche portant sur des emplois ponctuels dans la mesure où « [elles] retiennent que la période d'emploi minimal sera nécessairement le trimestre, sous-estimant le caractère parcellaire ou émietté des emplois qui sont parfois très ponctuels » (Jany-Catrice, 2013, p. 33). Par ailleurs, les DADS « Grand format » sont issues des déclarations annuelles de données sociales pour les salarié·es du privé, pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières, des données issues des fichiers de paie des agents de l'État et des informations extraites des déclarations des particuliers-employeurs : ce champ couvre donc l'ensemble des salarié·es du secteur public et privé, y compris les salarié·es de particuliers-employeurs, mais

⁵³ Pour une présentation détaillée des difficultés énoncées, voir le chapitre 1, pages 31 et suivantes.

il exclut les non-salarié·es. Enfin, l'usage du fichier « Grand format Salarié poste principal » des DADS – constitué d'un échantillon au 12^e de la population salariée – est limité au niveau national : l'Insee déconseille d'utiliser ces fichiers pour des calculs de statistiques en volume (effectifs, masse salariale, volume horaire) mais préconise par contre son usage pour des résultats en structure ou des ratios (Insee, 2012, p. 23).

La base « Non-salariés » de l'Insee porte uniquement sur la population non salariée ayant eu au moins un jour d'activité pendant l'année. Elle s'appuie sur les sources administratives de deux organismes chargés de la collecte des cotisations et contributions sociales pour les non-salarié·es : l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA). La base « Non-salariés » ne permet pas de repérer les travailleurs et travailleuses des plateformes mais elle dispose d'une information détaillée sur l'activité (NAF 732) et la profession (PCS 4), éléments qui peuvent *a priori* permettre de définir à grands traits le périmètre des activités de *jobbing*. Les données de la base « Non-salariés » peuvent être complétées par des informations issues des DADS « Grand format » sur les emplois salariés occupés et les salaires perçus par les non-salarié·es qui ont eu un emploi salarié au cours de l'année : il est alors possible d'étudier le cumul des statuts de non-salarié et de salarié (Théron, 2019), y compris lorsque les revenus générés par l'activité salariée sont accessoires, puisque tous les emplois donnant lieu à au moins un euro de rémunération sont pris en compte. **Les données de la base « Non-salariés » sont exhaustives et peuvent donc être mobilisées pour estimer les effectifs de non-salarié·es qui pourraient relever du *jobbing* ; en l'absence de données sur l'emploi par l'intermédiaire de plateformes numériques, il n'est cependant pas possible de cerner précisément cette population.**

Les Estimations annuelles d'emploi s'appuient sur les DADS « Grand format » et sur la base « Non-salariés ». Elles recouvrent à la fois les salarié·es et les non-salarié·es. Le recours à cette source est à privilégier pour analyser la dynamique de l'emploi par secteur ou les caractéristiques des entreprises (Insee, 2019b) : il est ainsi possible d'évaluer le nombre de créations d'emplois ou d'entreprises créées dans différents secteurs d'activité. Toutefois, le périmètre des activités de *jobbing* ne peut pas être défini à partir des données des Estimations d'emploi dans la mesure où ces dernières ne fournissent aucune information sur la profession et que celles portant sur le secteur d'activité ne sont pas disponibles à un niveau détaillé. Il est

également impossible de repérer les situations de pluriactivité car les travailleuses et travailleurs ne sont comptés qu'une seule fois, au titre de l'emploi qui leur procure la plus forte rémunération sur l'année. De plus, « la statistique recourt à la construction d'unités statistiques fictives, en regroupant les emplois des particuliers-employeurs localisés dans une même commune et exerçant une même activité, dans ce qui sera (pour le moins abusivement) appelé "un établissement" » (Jany-Catrice, 2012, p. 4). Enfin, comme les autres sources administratives, les Estimations d'emploi ne distinguent pas les travailleurs et travailleuses des plateformes des autres travailleurs et travailleuses. **Cette source n'apparaît donc ni adaptée à la mesure du phénomène du *jobbing*, ni à la caractérisation des emplois et des travailleurs et des travailleuses de ce champ.**

L'Échantillon Démographique Permanent (EDP) compile des données issues notamment du recensement et du panel « tous salariés » des DADS. La population n'est pas limitée aux personnes actives occupées et la définition de l'emploi est celle du recensement, établie sur une base déclarative : toute personne se déclarant en emploi est considérée comme telle. Des activités trop ponctuelles pour relever de l'emploi au sens du BIT peuvent ainsi être prises en compte, par exemple pour une personne « inactive » dans l'enquête Emploi qui effectuerait quelques heures de *jobbing*, mais uniquement dans la situation où l'enquêté·e reconnaît son activité comme relevant de l'emploi. La population de l'EDP rassemblait 3 millions de personnes en 2016, ce qui en fait une source intéressante pour l'analyse des phénomènes marginaux. Sont notamment renseignés : la profession (PCS 4), le salaire, les conditions d'emploi (temps plein ou temps partiel) et le type de contrat. Mais les informations sur le secteur d'activité sont limitées au niveau A38 de la NAF, un niveau trop agrégé pour permettre une définition du périmètre du *jobbing*. En outre, l'EDP ne permet pas de repérer les situations de pluriactivité et ne dispose pas d'information sur le recours à des plateformes numériques de mise en relation. **En conséquence, le recours à l'EDP ne semble pas approprié dans le cadre d'une recherche qui aurait pour but de cerner précisément une population susceptible d'être en situation de *jobbing*.**

Le fichier Particuliers-Employeurs (PE) est souvent mobilisé dans les études sur les salarié·es de particuliers-employeurs (Baillieul et *al.*, 2013 ; Bourieau et Goin, 2017). Il est établi à partir de données collectées par la Caisse Nationale d'assurance Vieillesse (Cnav) sur trois modes déclaratifs de salariés de particuliers-employeurs : le Chèque emploi service

universel (Cesu), la Déclaration Nominative Simplifiée (DNS) et la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje). Exhaustif, il permet de dénombrer les salarié·es de particuliers-employeurs : une observation correspond à un·e salarié·e sur un poste de travail pendant une période donnée. Les données permettent de distinguer trois catégories d'emploi : les assistantes maternelles, les gardes d'enfants à domicile et les autres emplois de maison. Les emplois peuvent être caractérisés au regard du nombre d'heures rémunérées, du salaire et du nombre de particuliers-employeurs. Mais « à la différence des DADS, ce fichier détaille les périodes espacées de plus de 7 jours et deux périodes distantes de moins de 8 jours y sont agrégées (au lieu de 90 jours dans les DADS) » (Cnis, 2012, p. 20) ce qui permet de mieux prendre en compte les activités ponctuelles et d'étudier assez finement la pluriactivité au sein du champ des salarié·es de particuliers-employeurs. **Cependant, aucune information ne permet de distinguer les *jobbers* ni de définir plus précisément le périmètre du *jobbing*.**

Les comptes nationaux constituent une dernière source de données de nature administrative gérée par l'Insee potentiellement mobilisable pour mesurer l'emploi (Insee, 2019b). Il s'agit d'une synthèse de plusieurs autres sources qui s'appuie en particulier sur les Estimations d'emploi. Les comptes peuvent porter sur les personnes physiques ou sur les emplois en équivalents temps plein (ETP). Dans le premier cas, les personnes ne sont comptées qu'au titre de leur emploi le plus rémunérateur en fin d'année. Le compte en ETP comptabilise quant à lui tous les emplois tenus par une personne au cours d'une année : il permet donc de prendre en compte la pluriactivité. **Les données disponibles ne permettent pas de distinguer les caractéristiques des personnes en emploi, ni les caractéristiques des emplois (et donc de définir le périmètre des activités susceptibles de relever du *jobbing*), ni le recours à des plateformes numériques.**

Les données Ircem

Les données de l'Institut de retraite complémentaire des employés de maison (Ircem) comptabilisent l'ensemble des emplois salariés de particuliers-employeurs et environ 40 % des emplois en prestataire (Cnis, 2012, p. 38), y compris ceux qui auraient été très occasionnels durant l'année. Les personnes qui exercent leur activité professionnelle sous un statut non-salarié ne relèvent pas du champ des données Ircem. Ces données sont notamment

mobilisées par la Fepem dans son *Bilan annuel des branches du particulier employeur* (Fepem, 2020). Elles permettent de caractériser sommairement les emplois selon le type d'emploi exercé (garde d'enfant à domicile, assistante maternelle, emplois à domicile hors garde d'enfant), le nombre de particuliers-employeurs, le temps de travail et le salaire. Les données permettent également d'étudier partiellement la pluriactivité des salarié·es de particuliers-employeurs entre le champ de l'emploi direct et celui de l'emploi chez des organismes prestataires. **Mais elles ne renseignent pas sur le recours à des plateformes numériques de mise en relation ; et les données pour caractériser les travailleurs et travailleuses concernées restent limitées au sexe et à l'âge.**

Les données de l'Acoss

Les données de l'Agence régionale des organismes de sécurité sociale (Acoss) sont issues des formalités déclaratives des entreprises et de la gestion des comptes cotisants (DNS, DADS, Cesu, etc.). Parmi les différentes bases de données statistiques produites par l'Acoss, la base SEQUOIA comporte plusieurs millions de comptes actifs et contient des informations administratives (notamment le SIRET, la raison sociale, le code d'activité et la catégorie juridique de l'entreprise) et économiques (effectifs et assiettes). Les comptes se rapprochent de la notion d'établissement. L'emploi à domicile fait partie du champ couvert. Le Cnis recommande de recourir à ces données pour suivre « la masse salariale des salariés des particuliers employeurs, l'Acoss étant la seule institution à disposer actuellement des salaires réellement versés et non des seules assiettes de cotisation » (Cnis, 2012, p. 42) ainsi que les heures rémunérées par les particuliers-employeurs, hors assistantes maternelles. **Les données de l'Acoss peuvent être en mesure de délimiter le périmètre relevant du *jobbing* et de saisir les situations de pluriactivité pour les salarié·es mais elles ne renseignent pas sur le recours à des plateformes numériques.**

Les données nOva

La base nOva est depuis 2009 la base de données nationale des organismes agréés de services à la personne. Exhaustive, elle contient des informations détaillées de nature

administrative et commerciale et des données d'activité (états mensuels d'activité, tableaux statistiques annuels et bilans annuels d'activité). Cette base de données peut être mobilisée à des fins statistiques mais elle porte uniquement sur l'activité des organismes mandataires et prestataires agréés de services à la personne : **elle ne couvre pas le champ des salarié·es de particuliers-employeurs relevant de l'emploi direct hors mandataire ce qui exclut *de facto* une proportion *a priori* importante de *jobbers*. Elle n'apparaît à ce titre pas adaptée pour saisir une population de *jobbers* potentiels.**

LES DONNÉES D'ENQUÊTES

Un deuxième type de source statistique sur l'emploi regroupe les données d'enquêtes. Celles-ci portent sur la population des ménages dans le champ du travail et de l'emploi, sur les comportements de consommation ou sur les entreprises. **Ces données apportent des informations plus riches que les sources administratives, notamment sur les caractéristiques sociales des salarié·es, les emplois et sur les conditions de travail.** Elles ont également l'avantage d'être produites dans des conditions contrôlées. Les données d'enquêtes mobilisent majoritairement des niveaux de nomenclatures d'activités et de professions détaillés qui peuvent permettre de définir le périmètre du *jobbing* (difficulté n°2). Mais à l'exception du dispositif Sine, les enquêtes statistiques ne disposent d'aucune question permettant de repérer précisément ces travailleurs et travailleuses qui exercent leur activité professionnelle par l'intermédiaire de plateformes numériques (difficulté n°1). Une limite supplémentaire inhérente aux enquêtes est la taille nécessairement réduite de leur échantillon qui peut s'avérer problématique pour l'étude d'un phénomène aussi marginal d'un point de vue statistique que celui du *jobbing* (difficulté n°5). **En conséquence, aucune des enquêtes disponibles à ce jour ne permet de cerner parfaitement l'ensemble des *jobbers*.**

Les données d'enquêtes sur les ménages dans le champ du travail et de l'emploi

Les enquêtes de la statistique publique sur le travail et l'emploi constituent une source privilégiée pour toute étude portant sur ce champ. Mises à disposition de manière large, elles comportent de nombreuses données l'emploi et sur les caractéristiques

sociodémographiques des enquêtés. Elles portent sur la population des ménages : salarié·es et non-salarié·es peuvent donc être observé·es par l'intermédiaire d'une unique source (difficulté n°4). Ces enquêtes restent néanmoins limitées pour saisir des activités professionnelles très ponctuelles (difficulté n°3) : d'abord parce que, contrairement aux données administratives, elles ne sont pas en mesure de capter les activités des travailleurs et travailleuses des plateformes qui ne se déclarent pas comme actifs et actives occupés ; ensuite parce qu'elles disposent de peu d'informations sur les situations de pluriactivité.

L'enquête Emploi en continu de l'Insee est la source statistique privilégiée des études portant sur l'emploi en France. Elle vise à observer la situation des personnes sur le marché du travail. L'échantillon de l'enquête est important puisqu'il regroupe 110 000 personnes de 15 ans ou plus, interrogées pendant six trimestres consécutifs. La population est composée d'individus résidant en France dans des « ménages ordinaires » (sont exclues les personnes résidant en communauté). Les questions permettent de définir le statut d'activité des enquêtés au sens du Bureau International du Travail (BIT). Un grand nombre de questions se rapporte à une semaine donnée, dite « semaine de référence ». L'enquête Emploi constitue une source très riche sur l'emploi principal (type de contrat de travail, temps de travail, profession, secteur d'activité détaillé, etc.). Elle fournit également des informations détaillées sur les caractéristiques des personnes (âge, sexe, niveau de diplôme, etc.). Mais, jusqu'en 2019, aucune question ne porte spécifiquement sur le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques, y compris dans le complément *ad hoc* de l'enquête Emploi en continu 2017 sur les formes d'emploi indépendant qui s'intéresse surtout à la relation de dépendance économique entre entreprises (voir l'encadré 2.2 page 69). Par ailleurs, dans les enquêtes Emploi, seule la population active occupée (salariée et non salariée) est questionnée sur ses activités professionnelles (module B du questionnaire) : à l'exception d'une question sur l'emploi informel, on ne dispose d'aucune information sur l'activité potentielle des personnes qui ne se déclarent pas en emploi. Les activités des travailleuses et des travailleurs en plateforme qui seraient étudiant·es, chômeurs et chômeuses, retraité·es ou autres « inactifs et inactives » ne peuvent donc pas être saisies par cette source : l'enquête Emploi peut au mieux identifier les *jobbers* qui se déclarent en emploi. Mais le caractère ponctuel des activités de *jobbing* les rend difficilement repérables : si l'enquête est bien en mesure de saisir les situations de pluriactivité, les informations sur les activités professionnelles supplémentaires sont lacunaires et pas assez détaillées pour permettre de cerner les *jobbers*.

C'est en particulier le cas des professions et secteurs d'activité : le niveau le plus détaillé des nomenclatures permet de caractériser finement l'activité principale mais les informations sont trop agrégées pour délimiter le périmètre du *jobbing* dans le cadre des activités supplémentaires. **À ce jour l'enquête Emploi n'est pas en mesure d'identifier précisément les activités d'emploi relevant du *jobbing*.** Comme nous l'avons vu dans la seconde partie du chapitre 2, la mise en œuvre d'une approche multicritères à partir des données de l'enquête Emploi en continu 2019 s'avère insatisfaisante pour mieux caractériser les emplois et les personnes susceptibles de relever de ce champ. En raison de son ampleur et de sa richesse, le dispositif de l'enquête Emploi semble toutefois particulièrement adapté à un questionnement sur l'emploi par l'intermédiaire de plateformes de mise en relation : cette démarche nécessiterait la création de nouvelles questions ou d'un nouveau module *ad hoc* (voir l'annexe 5 page 260 et suivantes).

L'enquête sur la Formation et Qualification Professionnelle (FQP) présente de nombreux points communs avec l'enquête Emploi avec laquelle elle partage de nombreuses variables. Cette enquête est menée de façon aperiodique par l'Insee ; la dernière édition porte sur les années 2014-2015. L'enquête aborde les thèmes de la mobilité professionnelle, la formation initiale et continue, l'origine sociale ainsi que les revenus du travail – mais elle ne permet pas d'identifier spécifiquement le travail de plateforme. L'enquête FQP est réalisée auprès d'un échantillon de personnes âgées de 18 à 65 ans appartenant à un ménage « ordinaire ». Comme dans l'enquête Emploi, toutes les personnes considérées comme actives occupées au sens du BIT sont interrogées sur leur situation professionnelle. Les activités professionnelles ponctuelles sont toutefois mal appréhendées par l'enquête FQP. Ainsi, les enquêteurs et enquêtrices ont pour consigne, dans le cas où l'enquêté·e cumulerait un emploi avec une autre situation (emploi-retraite, emploi-chômage, emploi-études), de privilégier l'emploi s'il s'agit d'une activité régulière et de privilégier l'autre situation si l'emploi est une activité purement occasionnelle ou d'appoint. Et à la question « Avez-vous déjà eu une activité professionnelle, même s'il y a longtemps ? », les consignes précisent d'exclure les activités purement occasionnelles. Les données permettent de repérer une population susceptible de relever du *jobbing* dans le cadre de l'activité professionnelle principale mais elles n'apportent que des informations lacunaires sur les activités professionnelles supplémentaires. Enfin, la taille de l'échantillon est considérablement plus réduite que celle de l'enquête Emploi puisque dans l'enquête FQP 2014-2015, 26 861 questionnaires sont exploitables : cet échantillon n'est donc

a priori pas en mesure de saisir un phénomène aussi rare que le *jobbing*. **L'enquête FQP n'apparaît donc pas être une source adéquate pour mesurer l'ampleur du *jobbing* ; elle n'est pas non plus en mesure de caractériser les emplois et les profils des travailleurs et des travailleuses relevant de ce champ.**

L'enquête Conditions de travail est réalisée tous les trois ans par l'Insee. Elle « vise à cerner au plus près le travail réel tel qu'il est perçu par le travailleur »⁵⁴ en décrivant concrètement les activités, l'organisation et les conditions de travail. L'enquête s'intéresse notamment à l'activité professionnelle actuelle, aux horaires et à l'organisation du travail. Elle porte en premier lieu sur la population active occupée mais elle réinterroge également l'ensemble des répondant·es à l'enquête Conditions de travail – Risque psycho-sociaux 2016, y compris les personnes sorties de l'emploi depuis cette interrogation, ce qui ouvre l'enquête à une population qui ne relève pas de l'emploi au sens du BIT. L'édition de 2019 pose de nouvelles questions sur les outils numériques (temps d'utilisation du matériel informatique, etc.) mais aucune ne permet d'identifier les travailleuses et travailleurs qui exercent leur activité par l'intermédiaire d'une plateforme numérique. Les données sur l'activité et la profession principale sont assez fines pour définir le périmètre d'une population susceptible de relever du *jobbing*. Des questions permettent de repérer les personnes pluriactives mais les activités supplémentaires ne sont pas détaillées⁵⁵ : comme dans les enquêtes précédentes, il est donc impossible de repérer les activités complémentaires relevant du *jobbing*. La taille de l'échantillon constitue une dernière limite à l'exploitation de cette enquête dans le cadre d'une recherche sur le *jobbing* puisque le volet « Individus » interroge 34 500 personnes de 15 ans et plus en 2018-2019. **Cette enquête n'est donc pas adaptée à une recherche quantitative sur le *jobbing* et plus généralement sur l'emploi de plateformes.**

Coordonnée par l'Insee, **l'enquête Revenus fiscaux et sociaux** a pour objectif de mesurer le revenu économique des ménages. L'échantillon est constitué par les répondant·es de l'enquête Emploi en continu ; leurs données sont appariées avec les sources fiscales de l'année (déclarations de revenus de l'année et taxe d'habitation). Il ne s'agit donc pas d'une enquête à

⁵⁴ Source : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1907>

⁵⁵ Seules les informations suivantes sont disponibles pour les activités professionnelles supplémentaires : activité salariée/à son compte (avec distinction des micro-entreprises), caractère régulier ou non de l'activité et liberté dans la fixation des tarifs ou des prix.

proprement parler puisque les données portant sur les revenus et les prestations sociales sont collectées auprès de sources administratives. Cette source permet par exemple de connaître les dépenses liées à l'emploi d'un·e salarié·e à domicile mais elle n'offre pas la possibilité de retracer précisément les activités relevant du travail de plateformes car « faute de catégorie spécifique les revenus électroniques sont noyés dans le revenu imposable global des ménages et les transactions électroniques sont soumises sans particularité à la TVA » (Amar et Viossat, 2016, p. 42). **Elle n'est pas donc adaptée à une recherche sur le *jobbing* et les *jobbers*. Cette situation est amenée à évoluer** car « depuis 2019, les plateformes ont l'obligation de communiquer à l'administration fiscale les relevés individuels des versements effectués auprès de leurs utilisateurs dès lors que ces versements dépassent 3 000 euros annuels pour au moins vingt transactions. Ces nouvelles obligations déclaratives des plateformes pourraient, à l'avenir, alimenter des analyses statistiques plus précises » (Forissier et *al.*, 2020, p. 25).

Les enquêtes sur les comportements de consommation

Un autre type d'enquête privilégie une entrée par **les comportements de consommation**. Contrairement aux enquêtes portant sur le champ de l'emploi et du travail, ces sources de données peuvent capter les *jobbers* qui ne se déclarent pas comme des actifs et actives occupées et/ou qui exercent leur activité de façon très ponctuelle (difficulté n°3). Elles sont également en mesure de saisir des activités exercées sous des statuts d'emploi divers : micro-entrepreneur·euse, salarié·e de particuliers-employeurs, etc. (difficulté n°4).

L'enquête Budget de famille (BDF) de l'Insee est la principale enquête portant sur les comportements de consommation. La dernière édition (2017) porte sur environ 20 700 logements en France et retrace l'ensemble des dépenses et des revenus des ménages : leur montant et leur nature sont enregistrés et ventilés dans une nomenclature d'environ 900 postes budgétaires. Comme le précise le Cnis, l'enquête « permet notamment de chiffrer les dépenses pour l'emploi d'un salarié à domicile et ainsi de mesurer le recours aux services à domicile selon les caractéristiques des ménages (notamment leurs revenus). Basée sur les déclarations des ménages à un enquêteur de l'Insee, elle peut capter le recours aux services à la personne non déclaré à l'administration fiscale » (Cnis, 2012, p. 40). Dans le champ des

services à la personne, elle apporte donc surtout des éléments d'information sur la personne employeuse et non sur la personne employée. L'enquête BDF 2017 inclut un nouveau module de questions sur l'économie collaborative, et plus particulièrement sur les activités de vente, d'achat, de location et de troc en ligne : le champ couvre les plateformes de vente de biens et les plateformes d'échanges non marchands mais ne porte pas sur les plateformes d'emploi. **En conséquence, l'enquête BDF 2017 n'apparaît pas indiquée dans le cadre d'une analyse statistique portant sur les activités de *jobbing*.**

Plusieurs rapports portant sur le champ de l'économie collaborative ont été publiés au milieu des années 2010. Le rapport de l'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie (Ademe) sur les « Potentiels d'extension de l'économie collaborative pour réduire les impacts environnementaux » (Ademe, 2016) et le rapport Terrasse sur l'économie collaborative (2016) proposent des estimations d'emploi dans le domaine des pratiques de ventes et d'échanges de biens (alimentaires, immobiliers et d'objets) et des services de mobilité (covoiturage et location de véhicule avec chauffeur·euse) à partir d'enquêtes de consommation mais sans que la méthodologie adoptée soit détaillée. Les activités de *jobbing* n'y sont pas identifiées en tant que telles. Le rapport du Pôle interministériel de prospective et d'anticipation des mutations économiques sur les « Enjeux et perspectives de la consommation collaborative » apporte par contre des informations qui concernent en partie le *jobbing* (Pipame, 2015). La partie 2.8 du rapport du Pipame porte en effet spécifiquement sur le secteur des services entre particuliers (secteur « se faire aider »). Le *jobbing* est conçu comme un segment de ce secteur caractérisé par des transactions avec contreparties monétaires. S'appuyant sur une enquête Nomadeis et TNS Sofres portant sur 2 000 « consommateur·rice·s de l'économie collaborative », les auteurs et autrices du rapport estiment qu'en 2014 41 % des particuliers déclaraient avoir déjà proposé leurs services à d'autres particuliers, dont la moitié sous une forme marchande, mais tous ces services ne relèvent pas du *jobbing* tel que nous l'avons défini dans le premier chapitre. Une note du rapport précise en outre que « l'ensemble des prestations de services pour lesquelles un particulier fait appel à un professionnel déclaré, aussi bien salarié que micro-entrepreneur (femme de ménage, paysagiste, plombier, etc.) ne rentre pas dans le périmètre de la présente étude sur la consommation collaborative » (Pipame, 2015, p. 167). **Les enquêtes de consommation n'apparaissent donc pas en mesure d'estimer ou de caractériser l'ensemble des *jobbers* en France.**

Les enquêtes sur les entreprises

Un troisième type d'enquête porte sur les entreprises. Dans le cadre d'une recherche sur le *jobbing*, leur principal inconvénient est d'exclure du champ d'investigation l'ensemble des salarié·es de particuliers-employeurs (difficulté n°4). Elles ne sont pas non plus en mesure d'identifier précisément les activités relevant du périmètre du *jobbing* (difficulté n°2). Les informations sur les emplois et les personnes concernées sont en outre lacunaires.

L'enquête sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) de l'Insee s'intéresse à la diffusion des technologies de l'information et de la communication dans les entreprises. 12 500 entreprises sont interrogées annuellement notamment sur « la place des outils nouveaux dans les relations externes de l'entreprise (internet, commerce électronique) et dans leur fonctionnement interne (réseaux, systèmes intégrés de gestion) »⁵⁶. Une question de l'édition 2019 porte sur « les commandes de biens ou de services passées via un site web ou une application web (appli ou apps) ». Mais les plateformes de *jobbing* organisé semblent en grande parties exclues du champ puisque les entreprises sont invitées à préciser s'il s'agit de commandes passées sur leur propre site web ou appli et/ou « sur un site web ou une appli de place de marché ou *marketplace* utilisé par plusieurs entreprises pour commercialiser des produits (Amazon, Alibaba, Booking, eBay, Cdiscount, Fnac, Priceminister, RueduCommerce, leBonCoin, etc.) ». De plus, les « activités des ménages en tant qu'employeurs » sont hors du champ de l'enquête. **Cette enquête n'apparaît donc pas en mesure d'apporter des informations pertinentes dans le cadre d'une recherche sur le *jobbing*.**

Le dispositif SINE (Système d'information sur les nouvelles entreprises) est un système d'observation et de suivi d'une cohorte de nouvelles entreprises. Chaque entreprise est interrogée trois fois : quelques mois après sa création, trois ans après et cinq ans après. Le dispositif est coordonné par l'Insee et intègre depuis 2010 les micro-entreprises qui font l'objet d'un questionnaire spécifique. Dans la dernière édition, le questionnaire initial comporte une question sur le recours à une plateforme numérique de mise en relation : « Travaillez-vous par l'intermédiaire d'une ou plusieurs plateformes numériques de mise en

⁵⁶ Source : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/source/serie/s1273>

relation (exemples : VTC, livraison à domicile, services à la personne, services ou conseil aux entreprises...) ? ». Les données portent notamment sur le profil de la personne qui a créé l'entreprise, l'activité de l'entreprise et son évolution, l'utilisation d'internet pour l'activité de l'entreprise, la coopération avec d'autres entreprises, etc. Le secteur d'activité est ventilé sur 700 postes ce qui peut *a priori* permettre de délimiter assez finement le périmètre des activités de *jobbing*. Il est par ailleurs possible de repérer les situations de pluriactivité (caractère principal ou annexe de l'activité, statut d'emploi, ancienneté et temps de travail dans l'autre activité). La dernière génération d'entreprises est enquêtée depuis 2018 ; la deuxième interrogation la cohorte 2018 aura lieu en 2021. Les fichiers détaillés issus de SINE sont disponibles uniquement par le biais du Centre d'Accès Sécurisé aux Données (CASD). Le panel compte environ 40 000 micro-entreprises. **La dernière édition de SINE est à ce jour la source la plus pertinente pour étudier le travail de plateformes. Son champ est toutefois limité aux indépendant·es : il n'est donc pas adapté à une recherche sur le *jobbing*. En outre, la taille relativement faible de son échantillon constitue un frein à l'analyse d'un phénomène aussi rare que le *jobbing*.**

Types et sources de données : récapitulatif

	Concept d'emploi	Mesure	Fréquence de diffusion	Population	Exhaustivité	Eléments d'identification des activités de <i>jobbing</i>		
						Identification des emplois de plateformes	Délimitation possible du périmètre du <i>jobbing</i>	Prise en compte de la pluriactivité
Données administratives								
DADS Grand format Salarié poste principal	Emploi répertorié dans les sources administratives	Personnes physiques	Annuelle	Salarié·es hors activités extra-territoriales et activités agricoles	Non	Non	Non	Non
Base Non-salariés		Personnes physiques	Annuelle	Non-salarié·es	Oui	Non	Oui	Oui, si appariement avec DADS GF
Estimations d'emploi		Personnes physiques	Trimestrielle et annuelle	Toute personne en emploi faisant l'objet de déclarations sociales	Oui	Non	Non	Non
EDP	Emploi au sens du recensement	Personnes physiques	Annuelle	Générale (mais le détail des caractéristiques des emplois est limité au champ des salarié·es)	Non	Non	Non	Non
Fichier Particuliers-Employeurs	Emploi répertorié dans les sources administratives	Salarié·es par poste	Trimestrielle et annuelle	Salarié·es de particuliers-employeurs (PE)	Oui	Non	Oui	Uniquement dans le champ des sal. des PE
Comptes nationaux		Personnes physiques et EQTP	Trimestrielle et annuelle	Toute personne en emploi faisant l'objet de déclarations sociales	Oui	Non	Non	Oui
Données Ircem		Personnes physiques	Annuelle	Salariés de particuliers-employeurs et une partie des emplois en prestataire	Oui pour les salarié·es des PE	Non	Non	Uniquement pour les salarié·es des PE
Données Acoess		Postes de travail	Trimestrielle et annuelle	Salarié·es du secteur privé hors : intérimaires, activités extra-territoriales et activités agricoles	Oui	Non	Non ?	Uniquement pour les salarié·es
Données nOva		X	Annuelle	Organismes mandataires et prestataires agréés de services à la personne	Oui	Non	Non	X
Données d'enquêtes								
Enquêtes sur l'emploi								
Enquête Emploi	Emploi BIT	Personnes physiques	Trimestrielle	Ménages "ordinaires" mais l'enquête s'adresse surtout aux actifs et actives occupées	Non	Non	Limité à l'activité principale	Oui (mais limites)
Enquête FQP		Personnes physiques	Apériodique		Non	Non		Oui (mais limites)
Enquête Conditions de travail		Personnes physiques	Tous les 3 ans (depuis 2013)		Non	Non		Oui (mais fortes limites)
Enquête revenus fiscaux et sociaux	X	Ménages	Annuelle	Ménages "ordinaires"	Non	Non	Non	X
Enquêtes de consommation								
Enquête Budget De Famille	X	Ménages	Environ tous les 5 ans	Ménages "ordinaires"	Non	Non	Non	X
Enquête Nomadeis et TNS Sofres		Personnes physiques	Ponctuelle	Consommateurs et consommatrices	Non	Non	Non	X
Enquêtes sur les entreprises								
Enquête TIC	X	Entreprises	Annuelle	Sections C, D, E, F, G, H, I, J, L, N, divisions 69 à 74 et groupe 95 de la NAF	Non	Non	Non	X
Enquête SINE		Entreprises	Pluriannuelle	Actives et actifs non salariés	Non, panel	Oui	Limité	Oui

Annexe 5. Deux propositions pour repérer les travailleuses et travailleurs des plateformes dans les enquêtes statistiques

Prenant acte de l'impossibilité :

- de s'appuyer sur les données communiquées par les plateformes (souvent limitées au nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices et ne permettant pas d'identifier les doubles comptes faute d'un identifiant unique),
- d'avoir recours aux données de connexion (dispositif adapté aux estimations d'effectifs concernés par le micro-travail⁵⁷ mais pas aux estimations d'effectifs dans le champ des autres activités relevant des plateformes d'emploi),
- de notre incapacité à avoir une approche à la fois fine et exhaustive des activités de *jobbing* et de la population des *jobbers* à travers les sources statistiques usuelles,

plusieurs pistes de réflexion qui prennent la forme de propositions peuvent être formulées.

Nous en développons ici deux qui s'appuient sur l'une des pièces centrales du dispositif statistique français de connaissance de l'emploi : l'enquête Emploi. Cette source nous apparaît comme la plus susceptible de saisir l'ensemble des *jobbers* dans la diversité de leurs statuts d'activité et d'emploi. **Ces propositions sont conçues comme préparatoires à un travail collectif de plus grande ampleur sur le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques.**

Précisons que l'Enquête Emploi en Continu 2021 a connu une refonte importante qui a impacté le questionnaire de l'enquête, le protocole de collecte et la méthode de pondération. La refonte du questionnaire a été l'occasion de chercher à mieux saisir les nouvelles formes d'emploi : un nouveau bloc de questions sur les situations de dépendance économique ou organisationnelle des travailleur·euses indépendant·es a été intégré au questionnaire. **Celui-ci ne sera pas en mesure de saisir les activités de *jobbing* qui ne pas réalisées sous un statut d'indépendant·e.** À l'heure où nous écrivons ce rapport, l'exploitation de ces nouvelles informations n'a pas encore débuté.

⁵⁷ Voir l'étude de Clément Le Ludec, Paola Tubaro et Antonio Casilli (2019).

Intégrer un module complémentaire dans une future édition de l'enquête Emploi en continu qui soit en mesure de saisir l'ensemble des situations de travail de plateforme

La première proposition consiste à créer et intégrer un module complémentaire dans une future édition de l'enquête Emploi en continu, sur le modèle du module sur l'emploi indépendant intégré à l'EEC 2017. **Ce module *ad hoc* aurait pour objectif de cerner l'ampleur du travail de plateforme et les caractéristiques des emplois et des travailleurs et travailleuses concernées à un moment T.** Il ne sera pas en mesure de suivre les évolutions du phénomène.

L'enjeu étant d'essayer de capter une multiplicité de configurations, une première question-filtre devrait être posée à l'ensemble des personnes enquêtées, quel que soit leur statut d'activité ou d'emploi, y compris aux personnes ne déclarant pas d'activité professionnelle (retraité·e, étudiant·e, etc.). Cette question-filtre pourrait porter sur l'inscription de l'enquêté·e sur une plateforme numérique d'emploi (une définition de la notion de la plateforme numérique d'emploi et des exemples pourraient être mentionnés). Suite à une réponse positive à la question-filtre, le module sur le travail de plateforme pourrait être déroulé. **De nombreuses thématiques mériteraient d'être abordées dans le questionnaire.**

En voici une liste non exhaustive :

- **l'activité par l'intermédiaire de plateformes numériques** : repérage des plateformes et des cas d'inscription multiples ; types d'activités ; année d'inscription ou de la première prestation ; fréquence et volume des prestations ; régularité des prestations pour certains client·es ; satisfaction face aux nombre de prestations effectuées ; statut d'activité pour les prestations ; rémunération.
- **les motivations** au travail de plateforme en général, et au *jobbing* en particulier.
- **l'appréciation** sur le travail de plateforme en général, et sur le *jobbing* en particulier.
- **la protection sociale** : statut d'emploi, latitude dans le choix du statut et appréciation du statut.

Ces informations pourront être complétées avec des variables déjà disponibles dans les enquêtes Emploi comme les variables sociodémographiques, celles sur la situation d'activité ainsi que sur l'activité principale et les activités supplémentaires.

Intégrer dans l'enquête Emploi en continu des questions pérennes sur le travail de plateforme

Une autre proposition consiste à intégrer des questions pérennes sur le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques dans l'enquête Emploi. Comme dans le cas précédent, une réponse positive à une question-filtre sur l'inscription de l'enquêté·e conditionnerait le déroulement du bloc de questions « Travail par l'intermédiaire de plateformes numériques ». Les questions pourraient être limitées à l'usage des plateformes et à la caractérisation des activités (statut d'emploi, fréquence d'activité, secteur d'activité et revenus générés).

À partir de ces informations et des autres données récoltées par le biais de l'enquête Emploi, on espère qu'il soit possible : de proposer une évaluation du nombre de travailleuses et travailleurs par le biais de plateformes par secteur d'activité (et donc du nombre de *jobbers*) – il est notamment envisagé de repérer les situations de multi-inscriptions sur les plateformes et d'estimer un rapport entre nombre d'actifs et d'actives et nombre d'inscrit·es ; de mieux caractériser les emplois générés par les plateformes numériques (volume total d'heures, statuts d'emploi, revenus) ; et de mieux caractériser les travailleurs et travailleuses concernées par cette forme d'emploi. L'intégration de ces questions dans l'enquête Emploi devra être pérenne afin de **permettre l'observation d'évolutions relatives aux effectifs concernés et aux caractéristiques des *jobbers* et de leurs activités.**

Un tel dispositif s'avèrerait adapté pour saisir les situations d'emploi qui relèvent du *jobbing* mais dérogent à la définition du travail du BIT. Il serait toutefois *a priori* long à mettre en place : rappelons que l'Enquête Emploi vient de connaître une refonte importante en 2021, comme elle n'en connaît que tous les dix ans environ. De plus, l'enquête Emploi s'inscrit dans le cadre des enquêtes *Labour Force Survey* de l'Union Européenne : la nécessité d'une harmonisation européenne implique de nombreuses contraintes. Or cette proposition **implique un changement profond de la « philosophie » de l'enquête Emploi** puisque le bloc « Travail par l'intermédiaire de plateformes numériques » porterait non seulement sur la population active occupée mais aussi sur des personnes qui ne sont pas en emploi au sens du BIT mais qui travaillent par l'intermédiaire de plateformes numériques (une population qu'on peut toutefois estimer *a priori* limitée).

Annexe 6. La nomenclature PCS 2020 pour les personnels des services directs aux particuliers

Source : Cnis, 2019, p. 123. Entre parenthèses : les effectifs en emploi et l'ancien code PCS 2003

56. Personnels des services directs aux particuliers

56A Employés de cafés, restaurants et hôtels

56A1 Serveurs (232 000 ; 561a)

56A2 Employés polyvalents de la restauration et aides de cuisine (106 000 ; 561d)

56A3 Employés d'accueil et de réception de l'hôtellerie (33 000 ; 561e)

56A4 Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie (56 000 ; 561f)

56B Employés des soins corporels

56B1 Coiffeurs (72 000 ; 562b)

56B2 Esthéticiens et autres employés des soins corporels (32 000 ; 562a)

56C Assistants maternels, gardes d'enfants, assistants familiaux

56C1 Assistants familiaux, familles d'accueil (50 000, une partie de 563a)

56C2 Assistants maternels agréés (400 000, une partie de 563a)

56C3 Autres employés de la garde d'enfants salariés de particuliers (40 000, une partie de 563a)

56D Aides à domicile, aides ménagers, accueillants familiaux

56D1 Auxiliaires de vie sociale (90 000, une partie de 536b)

56D2 Autres employés d'aide à domicile et accueillants familiaux (410 000, une partie de 563b)

56E Aides domestiques, concierges

56E1 Employés de maison et personnels de ménage chez des particuliers (171 000 ; 563c)

56E2 Concierges et gardiens d'immeuble d'habitation (54 000 ; 564a)

56F Autres employés des services aux particuliers

56F1 Autres employés des services aux particuliers (28 000 ; 564b)

Annexe 7. Principales caractéristiques des enquêtés

Prénom	Catégorie principale	Caractéristiques sociales	Scolarité et formation	Dernière profession significative	Typologie
Adrien	Bricolage	Homme, 38 ans, marié, 1 enfant, locataire en banlieue.	BEP électricien	Employé service Ressources humaines	Profil 2
Alain	Ménage	Homme, 46 ans, célibataire, sans enfant, hébergé à titre gratuit chez sa mère dont il est l'aidant principal.	Baccalauréat	Gardien de nuit dans l'hôtellerie	Profil 3
Augustin	Déménagement	Homme, 25 ans, célibataire, sans enfant, locataire (en colocation) à Paris.	Master en communication école de commerce et master en philosophie et théâtre	-	Profil 3
Bernard	Travaux	Homme, 55 ans, célibataire, deux enfants, locataire à Paris.	CAP assistant réalisateur	Artisan	Profil 1
Boris	Travaux	Homme, 53 ans, en couple, sans enfant, locataire à Paris.	Cours de théâtre et formation en peintre en bâtiment	Intérimaire	Profil 3
Cathy	Informatique	Femme, 43 ans, célibataire, deux enfants, locataire en Gironde.	Formation en informatique	Assistante maternelle	Profil 3
Cédric	Travaux	Homme, 29 ans, marié, 1 enfant, locataire à Paris.	Diplôme d'infirmier (non valable en France)	Artisan menuisier	Profil 1
Charlotte	Ménage	Femme, 33 ans, mariée, 1 enfant, locataire à Paris.	BEP hôtellerie restauration / formation dans l'onglerie.	Gouvernante, vendeuse	Profil 3
Christian	Bricolage	Homme, 52 ans, divorcé, 1 enfant, locataire à Paris.	Sans diplôme	Intermittent du spectacle (régisseur)	Profil 2
Christophe	Informatique	Homme, 56 ans, divorcé, 3 enfants, locataire (HLM) à Paris.	BTS comptabilité gestion	Réparateur informatique	Profil 1
Claude	Bricolage	Homme, 43 ans, en concubinage, 2 enfants, locataire à Paris.	DEUG Staps	Artisan	Profil 1
Daniel	Cours particuliers	Homme, 67 ans, marié, 2 enfants, propriétaire à Paris et en Normandie.	Master commerce international	Négociant commerce international	Profil 4
Dominique	Repassage	Femme, 56 ans, mariée, deux enfants, propriétaire à Paris.	Master Ressources humaines	RH	Profil 4
Driss	Cours de conduite	Homme, 38 ans, marié, 1 enfant, locataire à Paris.	Diplôme d'ingénieur	Ingénieur	Profil 1
Françoise	Petits services	Femme, célibataire, 57 ans, sans enfant, locataire (résidence sociale) à Paris.	DUT Gestion des Entreprises et des Administrations.	Commerçante	Profil 3
Hassan	Déménagement	Homme, 38 ans, célibataire, sans enfant, locataire à Paris.	Sans diplôme / formation maître-nageur	Petits boulots	Profil 3
Jean-Marc	Travaux	Homme, 60 ans, marié, 1 enfant, locataire à Paris.	BTS bâtiment	Régisseur	Profil 1

Prénom	Catégorie principale	Caractéristiques sociales	Scolarité et formation	Dernière profession significative	Typologie
Julie	Petits services	Femme, 25 ans, célibataire, sans enfant, locataire à Lyon.	Licence tourisme	-	Profil 3
Julien	Ménage	Homme, 47 ans, célibataire, sans enfant, locataire à Paris.	CAP pâtisserie	Pâtissier / Vendeur	Profil 1
Kylian	Déménagement, événementiel	Homme, 25 ans, célibataire, sans enfant, locataire en banlieue.	Diplôme en créateur d'entreprise	<i>Jobber</i>	Profil 3
Léonard	Garde d'animaux	Homme, 23 ans, célibataire, sans enfant, hébergé par ses parents.	Licence musicologie	-	Profil 3
Lucien	Bricolage	Homme, 65 ans, divorcé, 4 enfants, hébergé à titre gratuit dans appartement familial à Paris.	Sans diplôme / Formation pour adultes dans le bâtiment	Artisan	Profil 4
Lucio	Bricolage	Homme, 58 ans, célibataire, sans enfant, locataire à Paris.	CAP mécanique	Mécanicien automobile	Profil 4
Marc	Travaux	Homme, 50 ans, marié, 3 enfants, propriétaire en banlieue parisienne.	Baccalauréat professionnel vente/ CAP plomberie	Vendeur	Profil 2
Martine	Ménage, garde d'animaux	Femme, 49 ans, en couple, sans enfant, locataire (HLM) à Paris.	Formation assistante dentaire	Assistante dentaire	Profil 3
Mathis	Déménagement	Homme, 24 ans, célibataire, sans enfant, locataire à Paris.	BTS vente	-	Profil 3
Maxime	Petits services	Homme, 50 ans, divorcé, 2 enfants, hébergé (centre d'hébergement) à Paris	BTS action commerciale	Directeur d'une agence d'assurance	Profil 3
Mélanie	Ménage	Femme, 47 ans, célibataire, 1 enfant, propriétaire à Paris.	Baccalauréat F8 médico social	Assistante médicale	Profil 3
Michel	Bricolage	Homme, 56 ans, marié, 1 enfant, propriétaire à Paris.	BEP d'électromécanicien / CAP ébéniste	Artisan	Profil 4
Mireille	Ménage	Femme, 50 ans, en couple, 1 enfant, locataire (HLM) en banlieue parisienne.	Sans diplôme	Vendeuse	Profil 3
Nabil	Travaux	Homme, 54 ans, divorcé, sans enfant, sans domicile fixe.	Sans diplôme	Intérimaire	Profil 3
Nicole	Ménage	Femme, 62 ans, divorcée, 1 enfant, locataire en banlieue.	École de journalisme	Journaliste	Profil 3
Paul	Ménage	Homme, 65 ans, marié, 5 enfants, sans domicile fixe.	Sans diplôme	Jardinier municipal	Profil 3
Pierre	Bricolage	Homme, 60 ans, célibataire, sans enfant, hébergé à titre gratuit chez sa mère.	Sans diplôme / formation en tapisserie	Étalagiste	Profil 3
Rachid	Bricolage	Homme, 37 ans, en couple, sans enfant, locataire à Paris	Master sociologie	Auto-entrepreneur dans les services à la personne	Profil 3
Ratiba	Ménage	Femme, 34 ans mariée, 3 enfants, locataire à Paris.	Sans diplôme	Agent d'entretien	Profil 1
Richard	Informatique	Homme, 59 ans, marié, 3 enfants, locataire à Paris et propriétaire de sa résidence secondaire.	Master journalisme communication	Agence de communication	Profil 4

Prénom	Catégorie principale	Caractéristiques sociales	Scolarité et formation	Dernière profession significative	Typologie
Sabri	Déménagement	Homme, 25 ans, célibataire, sans enfant, locataire en banlieue.	BEP productivité mécanique	Ouvrier qualifié	Profil 1
Sevan	Déménagement	Homme, 26 ans, célibataire, sans enfant, propriétaire à Paris.	Master ressources humaines et management	Chasseur de têtes	Profil 3
Stéphane	Informatique	Homme, 49 ans, divorcé, trois enfants, locataire (HLM) à Paris.	DUT éco-gestion	Réparateur informatique	Profil 1
Teddy	Travaux	Homme, 50 ans, marié, 3 enfants, locataire en banlieue parisienne.	BEP plomberie	Plombier	Profil 2
Thomas	Déménagement	Homme, 37 ans, célibataire, sans enfant, locataire d'un appartement à Paris.	Licence langues (non achevée)	Vendeur	Profil 3
Véronique	Repassage	Femme, 57 ans, mariée, sans enfant, locataire à Paris	Master psychologie du travail.	Directrice des ressources humaines	Profil 4

Annexe 8. Variables utilisées pour déterminer les « petits boulots » dans l'enquête Emploi 2019

Pour permettre la comparaison des données de l'enquête Emploi 1987 avec celles de l'enquête Emploi en continu 2019 nous avons dû adapter les catégories « déduites » en première approche. Les modifications majeures sont les suivantes :

- Suite au passage aux 35 heures, il a été nécessaire d'adapter le seuil du nombre d'heures hebdomadaires de travail pour définir les catégories « horaires réduits ». Sont ainsi considérées comme relevant des « horaires réduits » les situations de travail donnant lieu à moins de 17 heures et 30 minutes en 2019 (contre 19 en 1987).
- Le repérage des activités régulières ou occasionnelles dans l'EEC 2019 se fonde sur la variable TTRREF. La question associée à cette variable « n'est pas posée dans certaines situations professionnelles spécifiques (essentiellement à ceux qui déclarent avoir plusieurs activités professionnelles) » (Dictionnaire des variables du fichier de données individuelles de l'enquête emploi, édition 2019, p. 215). Notre sélection tend donc à exclure les salarié·es en horaires réduits qui se trouvent en situation de pluriactivité. Ce biais semble toutefois limité : si 86 % des personnes pluriactives n'ont pas répondu à la question TTRREF, ce n'est le cas « que » de 14,5 % de celles, parmi elles, qui occupent un emploi à horaires réduits ; par ailleurs, seuls 4,5 % des personnes pluriactives qui ont répondu à la question TTRREF avaient une activité temporaire ou d'appoint.
- La variable AM « Exercice d'une activité professionnelle pendant la semaine précédant l'enquête » mobilisée par Mireille Elbaum pour définir la population relevant des « activités marginales ou épisodiques » à partir de l'enquête Emploi 1987 n'est plus disponible dans l'édition de 2019. Il n'est donc plus possible de repérer une population qui ne se définit pas en emploi mais qui aurait travaillé au moins une heure dans la semaine de référence. Nous avons cherché à reconstituer au mieux cette population à partir d'autres variables à notre disposition dans l'enquête Emploi en continu 2019 (voir ci-dessous).

Variables utilisées sur les données de l'EEC 2019 :

Horaires réduits et réguliers

Cas 1. Horaires habituellement inférieurs à un mi-temps par semaine :

- Déclare une activité régulière (TTRREF=1)

- Et déclare des horaires habituels inférieurs à 17 heures et trente minutes (HHC<17,5)
- Et n'est pas enseignant·e (P!="341a", "342a", "342b", "342c ", "421a", "421b", "422a" et "422b")

Horaires réduits et irréguliers

Cas 2. Horaires de la semaine de référence inférieurs à un mi-temps sans horaire habituel de travail :

- Déclare une activité temporaire ou d'appoint (TTRREF=2)
- Et déclare avoir travaillé moins de 17 heures et trente minutes lors de la semaine de référence (EMPNBH<17,5)

Cas 3. Activités occasionnelles sans horaire habituel ou avec un horaire de la semaine inférieur à 35 h :

- Déclare une activité temporaire ou d'appoint (TTRREF=2)
- Et déclare avoir travaillé 17 heures et trente minutes ou plus mais moins de 35h lors de la semaine de référence (EMPNBH>=17,5 & EMPNBH<35)

Petits boulots « temporaires »

Cas 4. CDD de moins d'un mois ou missions d'intérim de moins de deux semaines :

- Ne relève pas des cas 1,2 ou 3
- Et n'est pas salarié·e de l'État et des collectivités locales (CHPUB !=3 et CHPUB !=4)
- Et si est en CDD ou en contrat saisonnier : le contrat est prévu pour une durée de moins d'un mois (DUDET=1)
- Ou si est en contrat d'intérim : la mission est prévue pour une durée de moins de 2 semaines (DUDEINT=1 ou 2 ou 3)
- Ou si est en stage pour une durée de moins d'un mois (DURSTG=1) => les stagiaires sont retiré·es de la population dans un second temps

Cas 5. CDD d'un à trois mois et missions d'intérim de deux à quatre semaines :

- Ne relève pas des cas 1,2 ou 3
- Et n'est pas salarié·e de l'État et des collectivités locales (CHPUB !=3 et CHPUB !=4)

- Et si est en CDD ou en contrat saisonnier : le contrat est prévu pour une durée de plus d'un mois et de moins de 3 mois (DUDET=2)
- Ou si est en contrat d'intérim : la mission est prévue pour une durée de 2 semaines à 4 semaines (DUINT=4 ou 5)
- Ou si est en stage pour une durée de un à 3 mois (DURSTG=2) => les stagiaires sont retirés de la population dans un second temps

Cas 6. Emplois temporaires de trois mois ou moins de l'Etat ou des collectivités locales :

- Est salarié·e de l'État et des collectivités locales (CHPUB =3 ou 4)
- Et déclare avoir travaillé au moins de 17 heures et trente minutes lors de la semaine de référence (EMPNBH>=17,5)
- Et si est en CDD ou en contrat saisonnier : le contrat est prévu pour une durée de trois mois ou moins (DUDET=1 ou 2)
- Ou si est en stage pour une durée de 3 mois ou moins (DURSTG=1 ou 2) => les stagiaires sont retirés de la population dans un second temps

Activités marginales ou épisodiques (cas 7)

- Déclare occuper un emploi temporaire ou d'appoint (TTRREF=2)
- Et avoir travaillé moins d'un mi-temps lors de la semaine de référence (EMPNBH<17,5)
- Et être en CDD de moins d'un mois (DUDET=1) ou en mission d'intérim prévue pour une durée de moins de 2 semaines (DUDEINT=1 ou 2 ou 3)
- Ou déclare avoir exercé un emploi informel (INFORM=1)

Hors « petits boulots »

Cas 8, stagiaires et apprenti·es relevant d'une des formes d'emploi précédentes :

- Personnes en contrat d'apprentissage (CONTRA=5)
- Ou stagiaire hors fonction publique (STAGE=1)
- Ou stagiaire de la fonction publique (TITC=4)

Annexe 9. Caractéristiques des populations et des emplois relevant des petits boulots : résultats détaillés

Cette annexe présente les résultats détaillés de l'analyse des caractéristiques des populations et des emplois qui relèvent des petits boulots à partir des données de l'enquête Emploi en continu 2019. Une synthèse des résultats est proposée page 206 et suivantes du présent rapport.

Une population peu diplômée, polarisée entre les emplois à horaires réduits et les emplois temporaires

Les travailleurs qui occupent des petits boulots sont en majorité des travailleuses (58 %). Mais derrière cette moyenne se dissimule une division genrée selon les types de petits boulots. Les femmes sont nettement majoritaires dans les groupes à horaires réduits : elles représentent 72 % des effectifs du groupe à « horaires réduits et réguliers » et 57 % de celui à « horaires réduits et irréguliers ». À l'inverse, les « petits boulots temporaires » et les « activités marginales et épisodiques » sont surtout occupés par des hommes (53 %).

En matière d'âge, la population des travailleuses et travailleurs occupant des petits boulots est polarisée entre **le groupe à « horaires réduits et réguliers », le plus âgé** (la moitié a plus de 51 ans) et **le groupe des « petits boulots temporaires » qui constitue une population plus jeune** dont la médiane se situe à 33 ans. Les groupes à « horaires réduits et réguliers » et « activités marginales et épisodiques » rassemblent des populations hétérogènes du point de vue de l'âge.

Dans toutes les catégories de petits boulots, **les personnes nées à l'étranger sont surreprésentées par rapport à l'ensemble de la population active occupée** (18 % *versus* 12 %). C'est particulièrement le cas dans le groupe à « horaires réduits et réguliers » au sein duquel les personnes nées à l'étranger représentent près de 22 % des effectifs.

La répartition par niveau de diplôme est similaire dans l'ensemble des groupes de petits boulots (voir le tableau page suivante) : tous ont en commun un **niveau de diplôme moyen inférieur à celui observé dans la population de l'ensemble de la population active**

occupée. Les travailleuses et travailleurs qui occupent des petits boulots sont plus souvent non diplômés ou diplômés au plus d'un brevet des collèges ou équivalent. À l'exception du premier groupe (horaires réduits et réguliers), elles et ils sont plus souvent détenteurs d'un diplôme de niveau baccalauréat mais sont à l'inverse moins souvent diplômés de l'enseignement supérieur.

Répartition par niveau de diplôme et par catégorie de petits boulots

	Brevet des collèges ou moins	CAP	Bac	Bac + 2	Bac + 3 ou +
Horaires réduits et réguliers	25 %	24 %	21 %	10 %	21 %
Horaires réduits et irréguliers	22 %	18 %	34 %	10 %	16 %
Petits boulots « temporaires »	24 %	27 %	26 %	11 %	12 %
Activités marginales ou épisodiques	24 %	18 %	31 %	9 %	17 %
Ensemble de la population active occupée	14 %	23 %	21 %	16 %	27 %

Source : enquête Emploi en continu 2019, Insee [producteur], Centre Maurice Halbwachs (CMH) [diffuseur]. Champ : France métropolitaine, population active occupée âgée de 15 ans et plus. Notes : données pondérées. Lecture : 25 % des personnes concernées par des horaires de travail réduits et réguliers sont titulaires au plus d'un brevet des collèges ou équivalent.

Comme pour l'ensemble de la population active en emploi, les petits boulots sont le plus souvent occupés par des personnes vivant en couple (voir le tableau page suivante). Toutefois, **l'une des caractéristiques des travailleurs et travailleuses concernées par les petits boulots est de vivre plus souvent seules que le reste de la population active occupée** (entre 17 % et 27 % selon les groupes contre 16 % en moyenne). Celles et ceux qui occupent un petit boulot vivent moins souvent au sein de ménages constitués de couples avec enfant(s) ; **ils et elles sont par contre plus fréquemment membres d'une famille monoparentale.** Les personnes qui exercent des « petits boulots à horaires réduits » sont en outre plus souvent en couple sans enfant (ce qui peut s'expliquer par un effet d'âge puisque cette population est nettement plus âgée que la moyenne). **Les personnes en « petit boulot temporaire » – qui constituent le groupe le plus jeune de notre population – sont également plus souvent parents de jeunes enfants.** De façon générale, les personnes qui occupent un petit boulot sont plus souvent les seules actives de leur ménage : 41 % *versus* 33 % pour la moyenne de la population active occupée. Elles vivent à l'inverse moins fréquemment au sein d'un ménage

composé de deux personnes actives ; en particulier les groupes « activités marginales ou épisodiques » et « horaires réduits et réguliers ».

Types de ménages par catégorie de petits boulots

	Ménage d'une seule personne	Famille monoparentale	Couple sans enfant	Couple avec enfant(s)	Autres cas
Horaires réduits et réguliers	20 %	12 %	28 %	36 %	4 %
Horaires réduits et irréguliers	16 %	14 %	25 %	39 %	6 %
Petits boulots « temporaires »	19 %	14 %	17 %	45 %	5 %
Activités marginales ou épisodiques	27 %	12 %	20 %	35 %	6 %
Ensemble de la population active occupée	16 %	9 %	22 %	49 %	3 %

Source : enquête Emploi en continu 2019, Insee [producteur], Centre Maurice Halbwachs (CMH) [diffuseur]. Champ : France métropolitaine, population active occupée âgée de 15 ans et plus. Note : données pondérées. Lecture : 20 % des personnes concernées par des horaires de travail réduits et réguliers vivent dans un ménage constitué d'une seule personne.

Statut et type de contrat de travail : des situations contrastées

Les « horaires réduits et réguliers » sont majoritairement exercés par des travailleurs et travailleuses en emploi à durée indéterminée (65 %) mais 13 % sont en CDD ou autres emplois temporaires. En matière de statut, les emplois à « horaires faibles et irréguliers » sont hétérogènes : 46 % sont des CDI ou assimilés, 29 % sont occupés par des personnes en emploi temporaire et 24 % par des indépendant·es ou des employeurs. La majorité des indépendant·es qui exercent leur activité sur des horaires réduits relève du régime de la micro-entreprise : si une fraction des petits boulots était déjà occupée par des indépendant·es au cours des années 1980 (Elbaum, 1987, p. 52), l'essor du micro-entrepreneuriat semble avoir largement participé à l'extension des activités très réduites au sein de la population relevant du statut d'indépendant.

La population concernée par les « petits boulots temporaires » est plus homogène du point de vue du statut d'emploi : il s'agit quasiment exclusivement de salarié·es en contrat à durée limitée (44 % sont en CDD ou équivalent dans le secteur privé, 25 % sont en

intérim et 3 % sont CDD ou équivalent dans le secteur public). Le groupe occupant des emplois de très courte durée rassemble surtout des intérimaires alors que les contrats à durée limitée plus longs sont majoritairement le fait de personnes en CDD ou équivalent.

Le groupe des « activités marginales ou épisodiques » rassemble deux populations qui peuvent se recouper : d'une part, les individus qui ont déclaré avoir exercé un emploi informel lors de la semaine de référence ; d'autre part, des personnes qui occupent un emploi temporaire ou d'appoint dans le cadre d'un CDD de moins d'un mois ou d'une mission d'intérim de moins de deux semaines et qui ont travaillé moins d'un mi-temps lors de la semaine de référence. Ce groupe **est marqué par une certaine diversité en matière de statuts d'emploi** : 68 % des personnes qui relèvent des « activités marginales ou épisodiques » sont en contrat à durée limitée, 26 % sont en CDI ou assimilés et 6 % sont indépendant·es ou employeurs.

Des petits boulots principalement effectués dans le secteur des services

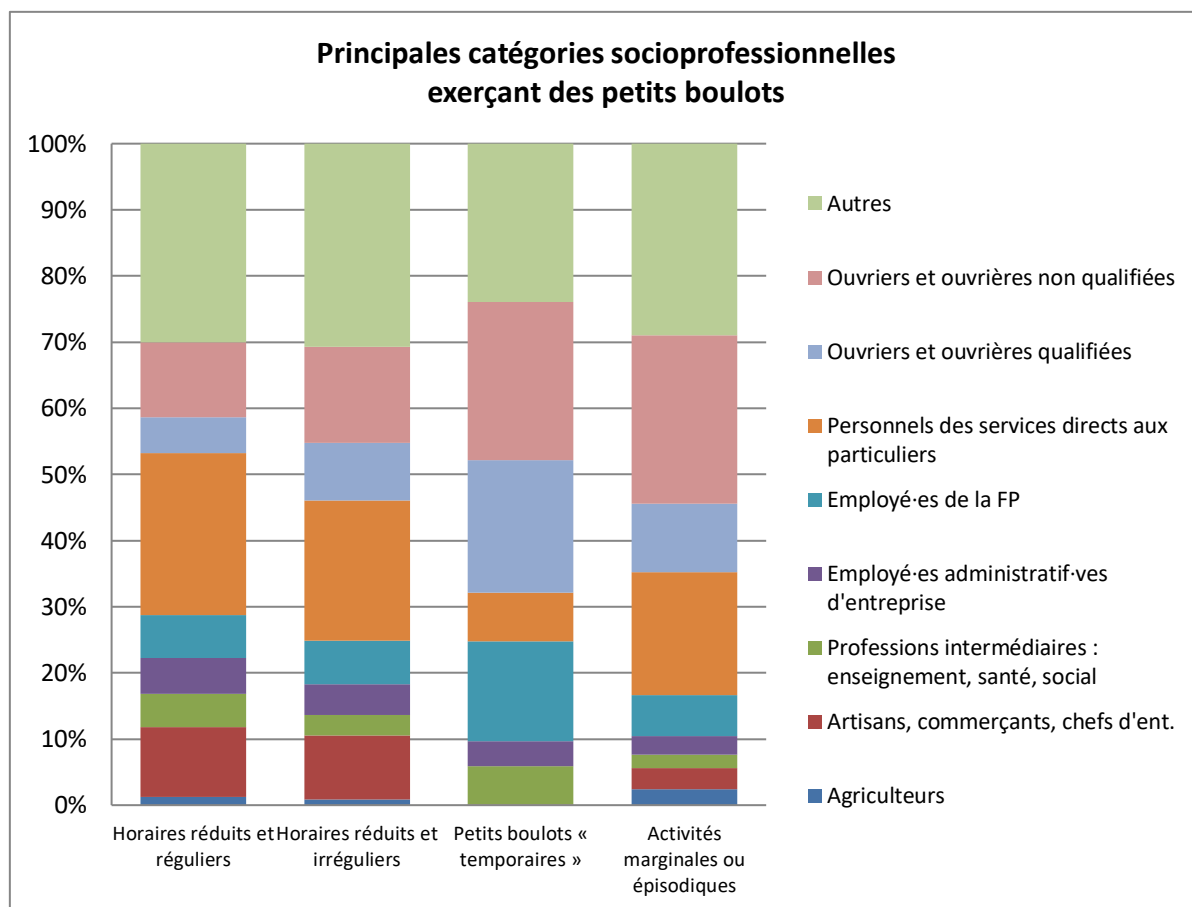
Les personnes qui exercent leur activité avec des « horaires réduits » sont majoritairement employées dans le secteur tertiaire⁵⁸ marchand (61 %) et non marchand (27 %). Le groupe des « petits boulots temporaires » exerce également principalement dans le tertiaire (43 % dans le secteur marchand, 28 % dans le secteur non marchand) mais aussi dans l'industrie (17 %) et la construction (9 %). Ces deux derniers secteurs d'activité sont également surreprésentés au sein de la population qui relève des « activités marginales et épisodiques ».

Le salariat d'exécution majoritaire parmi les petits boulots

Les travailleurs et travailleuses relevant du salariat d'exécution sont majoritaires dans toutes les catégories de petits boulots. Les personnels de services directs aux particuliers constituent un quart des effectifs des « horaires réduits et réguliers » et un cinquième des « horaires réduits et irréguliers ». Ces deux groupes concentrent également une forte proportion d'ouvriers et ouvrières peu qualifiées. Les groupes des « petits boulots temporaires » et des

⁵⁸ Les intérimaires sont classé·es dans le secteur utilisateur et non dans la sous-classe 7820Z, Activités des agences de travail temporaires.

« activités marginales ou épisodiques » sont à nette dominante ouvrière, la part des ouvriers et ouvrières peu qualifiés étant particulièrement importante (proche de 25 %).



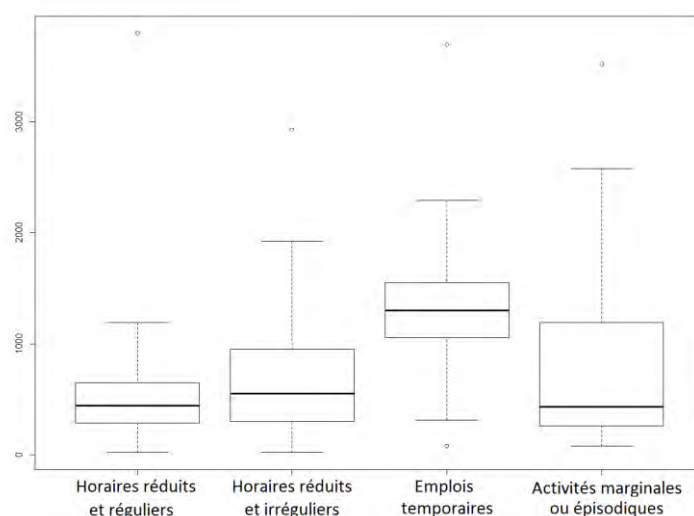
Source : enquête Emploi en continu 2019, Insee [producteur], Centre Maurice Halbwachs (CMH) [diffuseur]. Champ : France métropolitaine, population active occupée âgée de 15 ans et plus occupant des petits boulots. Notes : données pondérées ; du fait des arrondis, les totaux peuvent ne pas être égaux à 100 %. Les catégories socioprofessionnelles mises en avant correspondent à celles identifiées par Mireille Elbaum. Lecture : 1 % des personnes concernées par des horaires de travail réduits et réguliers sont des agriculteurs.

Des revenus salariaux faibles

Les rémunérations moyennes liées à l'emploi principal sont faibles dans les différents groupes de travailleurs et travailleuses occupant des petits boulots. Le groupe à « horaires réduits et réguliers » est celui pour lequel la rémunération nette moyenne mensuelle (primes comprises) est la moins élevée : 592 euros par mois, soit moins de 50 % du Smic mensuel net en 2019. La moitié du groupe gagne moins de 440 euros par mois. Les rémunérations moyennes et médianes sont un peu plus importantes mais toujours faibles parmi le groupe à « horaires réduits et irréguliers » : 686 euros et 540 euros et parmi le groupe

« activités marginales ou épisodiques » (742 euros et 431 euros). **En revanche, elles sont beaucoup plus fortes au sein du groupe des « petits boulots temporaires »** (1 373 euros et 1 300 euros). La distribution des salaires est plus concentrée dans le groupe des « horaires réduits et réguliers » et, dans une moindre mesure, dans celui des « petits boulots temporaires » : ces deux groupes présentent donc des situations plus homogènes en matière de rémunération que les groupes rassemblant les « activités marginales ou épisodiques » et les « petits boulots à horaires réduits et irréguliers ».

Rémunérations nettes mensuelles tirées de la profession principale, primes comprises, en euros, par catégorie de petits boulots



Source : enquête Emploi en continu 2019, Insee [producteur], Centre Maurice Halbwachs (CMH) [diffuseur]. Champ : France métropolitaine, population active occupée âgée de 15 ans et plus occupant des petits boulots. Notes : données pondérées, variable SALRED redressée des non-réponses. Pour plus de lisibilité les rémunérations mensuelles supérieures ou égales à 4 000 euros ont été supprimées.

Petits boulots, sous-emploi et recherche d'emploi

Un quart des travailleurs et travailleuses qui occupent des petits boulots est en situation de sous-emploi⁵⁹ : cette proportion est supérieure dans les groupes à horaires réduits (34 % pour les « horaires réduits et réguliers » et 27 % pour les « horaires réduits et irréguliers ») et parmi les personnes qui exercent des « activités marginales ou épisodiques ». Dans les deux

⁵⁹ La définition du sous-emploi adoptée dans l'EEC 2019 est celle du Bureau International du Travail (BIT). Sont considérées en sous-emploi les personnes à temps partiel qui souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire (que celles-ci recherchent ou non un emploi) ainsi que les personnes ayant travaillé moins que d'habitude la semaine de référence pour des raisons économiques ou exceptionnelles.

premiers groupes, 8 à 9 % des travailleurs et travailleuses sont à temps partiel, souhaitent travailler plus, sont disponibles pour le faire et sont à la recherche d'un nouvel emploi. Cette proportion atteint 14 % au sein du groupe « activités marginales ou épisodiques ». Une fraction importante de ces populations souhaite également augmenter son temps de travail mais ne recherche pas activement de nouvel emploi. Le groupe des « petits boulots temporaires » est quant à lui beaucoup moins concerné par le sous-emploi.

39 % des travailleuses et travailleurs qui occupent des petits boulots sont inscrits comme demandeurs et demandeuses d'emploi auprès de Pôle Emploi, d'un opérateur de placement ou d'une association d'insertion : cela concerne 53 % des personnes occupant un « petit boulot temporaire » et 46 % de celles qui exercent une « activité marginale ou épisodique » mais seulement un quart de celles en « horaires réduits et réguliers » (contre 7 % de l'ensemble de la population active occupée).

Le souhait d'avoir un emploi en plus ou en remplacement d'un emploi déjà existant – souvent pour des raisons financières – n'est formulé que par une part réduite des travailleurs et travailleuses qui occupent un petit boulot (23 %). Cette proportion est toutefois nettement plus importante que celle observée parmi le reste de la population active occupée (10 %).

Les petits boulots peuvent être appréhendés d'une façon large qui recouvre à la fois les emplois à temps réduits, les emplois temporaires et les activités marginales ou épisodiques. Ces emplois se situent à la marge de l'emploi salarié classique : ils partagent le fait d'être moins qualifiés, moins rémunérés et d'être occupés par des populations moins diplômées, plus souvent nées à l'étranger et plus féminisées que la moyenne. On constate toutefois une polarisation entre d'un côté, des emplois à horaires réduits très majoritairement occupés par des femmes âgées et très faiblement rémunérateurs et, de l'autre côté les emplois temporaires, mieux rémunérés et plus souvent occupés par des hommes jeunes.

Annexe 10. Les différentes formes de pluriactivité dans l'enquête Emploi en continu

Depuis 2013 l'exercice de plusieurs activités professionnelles est appréhendé à partir de la variable PLRACT introduite dans les enquêtes Emploi en continu. La question correspondante dans le questionnaire est la suivante : « Avez-vous plusieurs activités professionnelles ? ». La documentation mise à disposition des enquêteurs et enquêtrices précise que « si une personne en plus de sa profession, exerce un mandat politique, elle définira l'activité qu'elle considère comme étant son activité principale. L'autre sera décrite comme étant une activité secondaire. Exemples : Pour une femme de ménage qui exerce chez des particuliers différents, la réponse est OUI (plusieurs employeurs). Pour une couturière qui travaille dans un magasin de confection et qui par ailleurs est femme de ménage, la réponse est OUI (plusieurs professions et plusieurs employeurs). Pour une personne qui est à la fois électricien et plombier dans la même entreprise, la réponse peut être OUI ou NON selon le ressenti de la personne (une ou plusieurs professions pour le même employeur) » (questionnaire de l'enquête Emploi en Continu 2019, p. 36).

Le repérage des travailleuses et des travailleurs qui exercent plusieurs professions différentes est possible à partir de la variable UNEPROF présente dans les enquêtes Emploi en continu depuis 2013. La question suivante est posée uniquement aux individus qui ont déclaré exercer plusieurs activités professionnelles : « exercez-vous plusieurs professions différentes ? ». La documentation précise aux enquêteurs et enquêtrices qu'« un métier exercé comme indépendant et salarié compte pour deux professions ». Des exemples permettent d'illustrer ces situations : « Une femme de ménage qui exerce chez des particuliers différents répondra "une seule profession". Un électricien qui travaille dans une administration, et qui a sa petite entreprise d'électricité déclarera "plusieurs professions" (les statuts d'emploi sont différents). Un professeur de musique qui enseigne dans un collège et qui par ailleurs donne des cours particuliers répondra "plusieurs professions" (les statuts d'emploi sont différents) » (questionnaire de l'enquête Emploi en Continu 2019, p. 36). Par construction, toutes les personnes qui travaillent sous plusieurs statuts sont donc considérées comme exerçant plusieurs professions.

Depuis 2003, il est par ailleurs possible d'identifier les salarié·es déclarant travailler auprès de plusieurs employeurs à partir de la variable NBTEMP. Cette variable est construite à partir de

deux questions : « Actuellement, dans votre profession, avez-vous un seul ou plusieurs employeurs ? » et « Avez-vous un employeur principal ? ». Ces questions sont posées uniquement aux salarié·es.

Comme souligné dans l'annexe 2 page 242, l'enquête Emploi s'avère peu adaptée pour saisir les situations de cumul d'activité salariée et d'activité non salariée. Le questionnaire ne dispose pas d'une question précise pour saisir cette forme de pluriactivité. Il est certes possible de mobiliser les variables renseignant directement sur le statut dans les professions supplémentaires (STATUTS2, STATUTS3 et STATUTS4) : celles-ci donnent toutefois des résultats très éloignés de ceux présentés dans des études qui mobilisent d'autres sources de données, ce qui interroge sur la qualité de l'information reconstituée.

Annexe 11. Les espaces de la pluriactivité

Pour rendre compte de la multiplicité des formes de pluriactivité tout en restituant les principales dimensions qui structurent l'espace de l'emploi, il est nécessaire de recourir à une méthode en mesure de représenter les travailleurs et travailleuses en situation de pluriactivité sur un espace multidimensionnel. C'est dans cette optique qu'a été réalisée une analyse des correspondances multiples (ACM) sur la population pluriactive. Elle permet de visualiser les proximités et distances qui existent entre les populations de pluri-employeurs et de pluri-professions. **L'espace de l'emploi des personnes pluriactives a été construit à partir de variables de l'enquête Emploi 2019 caractérisant les conditions d'emploi et de travail dans l'emploi principal ainsi que les conditions de la pluriactivité.** L'ACM permet de déterminer les principaux axes caractérisant différents profils en matière de conditions d'emploi et de travail entre pluri-professions et pluri-employeurs et met en évidence les variables qui contribuent le plus à la détermination de ces profils (voir la figure page suivante).

L'ACM porte sur une population de 9 536 individus pluriactifs qui peuvent être pluri-employeurs, pluri-professions ou les deux. Elle a été élaborée à partir de 11 variables comportant 35 modalités actives. Un premier groupe de variables renseigne sur l'emploi principal (23 modalités) : groupe socioprofessionnel, statut d'emploi (salarié/non salarié), secteur d'activité, type de contrat de travail (contrat à durée limitée ou non), service à domicile, nature de l'employeur (secteur public ou secteur privé), rémunération nette mensuelle. Un deuxième groupe de variables informe sur les conditions de la pluriactivité (12 modalités) : pluri-professions ou non, pluri-employeurs ou non, statut dans le deuxième emploi, nombre d'heures travaillées au total dans la semaine de référence. Des variables supplémentaires ont été intégrées à l'analyse (12 modalités) : il s'agit du sexe, de la classe d'âge et du niveau de diplôme. Les données ne sont pas pondérées. Le tableau des fréquences des modalités, des taux de variance des axes ainsi que les contributions et coordonnées des modalités actives et supplémentaires sont présentés à la fin de cette annexe.

Le premier axe de l'ACM est très structurant, sa variance est près du double de celle du second axe. L'écart entre les variances des axes 2 et 3 est beaucoup moins important et les variances décroissent régulièrement à partir de l'axe 3. On interprétera uniquement les deux premiers axes dont la variance expliquée cumulée correspond à un taux modifié cumulé de 93,25 % (Le Roux, 2014, pp. 274-275). Seules sont interprétées les modalités dont la contribution à l'axe est supérieure à la moyenne (2,9 %).

Le premier axe de l'ACM oppose à gauche les pluri-professions et à droite les pluri-employeurs. L'espace des pluri-professions est caractérisé par le statut de non-salarié (dans l'emploi principal comme dans le deuxième emploi) et des volumes de travail importants. L'espace des pluri-employeurs est plutôt caractéristique du bas de l'échelle du salariat : la zone de gauche du graphique regroupe les salarié·es de particuliers-employeurs travaillant au domicile de la personne qui les emploie, les employé·es, les personnes peu diplômées et le secteur des « autres activités de services ».

Le second axe de l'ACM oppose d'un côté les emplois du secteur public et les emplois qualifiés et de l'autre les emplois du secteur privé et les emplois peu qualifiés. En bas du graphique se concentrent les emplois du public, ceux qui relèvent des secteurs de l'administration et du social ainsi que les emplois de cadres et de professions intermédiaires et les rémunérations totales nettes mensuelles supérieures à 2 000 euros mais aussi les personnes en contrat à durée limitée. Il s'agit d'un espace de la pluriactivité plutôt masculin et jeune et marqué par une surreprésentation des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. En haut du graphique se trouvent les emplois principaux et secondaires exercés sous un statut d'indépendant, les emplois du secteur agricole et les emplois de services à domicile – et plus généralement du secteur des services marchands – ainsi que les emplois relevant du groupe socioprofessionnel des employé·es. Cet espace est plutôt féminin et âgé, les travailleurs et travailleuses sont souvent peu diplômés.

La conclusion établie par Claire Létroublon et Lisa Mourlot à partir des données de l'enquête Emploi 2014 est largement confirmée par nos données : **la qualification des emplois, le statut d'activité, le sexe et le niveau de diplôme sont des éléments importants de différenciation entre les deux formes principales de pluriactivité** (Létroublon et Mourlot, 2016).

Fréquences des modalités pour les variables de l'ACM

		N = 9 536
Variables actives		
Pluri-professions	Oui	6 399 (67%)
	Non	3 137 (33%)
Pluri-employeurs	Oui	3 598 (38%)
	Non	5 938 (62%)
PCS dans l'emploi principal	Agriculteurs et indépendant·es	801 (8,4%)
	Cadres et prof. intel. sup.	1 743 (18%)
	Professions intermédiaires	1 985 (21%)
	Employé·es	3 707 (39%)
	Ouvrier·ères	1 300 (14%)
Statut dans l'emploi principal	Non-salarié·e	1 419 (15%)
	Salarié·e	8 117 (85%)
Nature de l'employeur dans l'emploi principal	Privé	7 495 (79%)
	Public	2 041 (21%)
Service au domicile de l'employeur	Oui	882 (9,2%)
	Non	8 654 (91%)
Contrat de travail dans l'emploi principal	Contrat à durée limitée (CDL)	1 343 (14%)
	Autre	8 193 (86%)
Secteur d'activité dans l'emploi principal	Agriculture	391 (4,1%)
	Industries	592 (6,2%)
	Commerces, héber. et resto., construction, immo.	1 240 (13%)
	Finances et assurances, info. et com., transports	532 (5,6%)
	Activités scientifiques et techniques, services adm. et de soutien	1 042 (11%)
	Administration, enseignement, santé, social	4 102 (43%)
	Autres services ou non réponse	1 637 (17%)
Statut dans l'emploi secondaire	Salarié·e	6 983 (73%)
	Micro-entrepreneur ou micro-entrepreneuse	1 354 (14%)
	Autre non-salarié·e	1 199 (13%)
Total des heures travaillées dans la semaine	Moins de 25 heures	1 643 (17%)
	Entre 25 et 34 heures	1 206 (13%)
	Entre 35 et 40 heures	1 744 (18%)
	Plus de 40 heures	2 767 (29%)
	Pas d'information	2 176 (23%)
Rémunération nette mensuelle tirée de l'emploi principal	Moins de 1000 €	1 018 (11%)
	Entre 1000 € et 1999 €	1 107 (12%)
	2000 € ou plus	587 (6,2%)
	<i>Pas d'information*</i>	6 824 (72%)
Variables illustratives		
Sexe	Femme	6 013 (63%)
	Homme	3 523 (37%)
Classe d'âge	Moins de 30 ans	899 (9,4%)
	Entre 30 et 39 ans	1 825 (19%)
	Entre 40 et 49 ans	2 839 (30%)
	Entre 50 et 59 ans	3 114 (33%)
	60 ans ou plus	859 (9,0%)
Niveau de diplôme	Brevet collèges ou moins	1 647 (17%)
	CAP ou équivalent	2 231 (23%)
	Bac	1 764 (18%)
	Bac +2	1 312 (14%)
	Bac +3 ou plus	2 582 (27%)

Source : enquête Emploi en continu 2019, Insee [producteur], Centre Maurice Halbwachs (CMH) [diffuseur]. Champ : France métropolitaine, population active occupée âgée de 15 ans et plus. Notes : données non pondérées. * La modalité « pas d'information » pour la variable « rémunération nette mensuelle tirée de l'emploi principal » a été traitée comme une modalité illustrative : elle ne participe donc pas à la formation des axes de l'ACM.

Variances, taux de variance et taux modifiés cumulés pour les dix premiers axes de l'ACM

	Variances	Taux de variance cumulés en %	
		Taux de variance	Taux modifiés
Axe 1	0,32	14,29	76,58
Axe 2	0,20	23,12	93,25
Axe 3	0,14	29,44	97,02
Axe 4	0,12	34,71	98,11
Axe 5	0,12	39,92	99,10
Axe 6	0,11	45,02	99,91
Axe 7	0,10	49,39	99,99
Axe 8	0,09	53,52	0,01
Axe 9	0,09	57,50	0,00
Axe 10	0,09	61,45	0,00
Axe 11	0,08	65,18	0,00

Source : enquête Emploi en continu 2019, Insee [producteur], Centre Maurice Halbwachs (CMH) [diffuseur]. Champ : France métropolitaine, population active occupée âgée de 15 ans et plus.

Coordonnées et valeurs-test des modalités supplémentaires sur les deux premiers axes

		Coordonnées		Valeurs-test	
		Axe 1	Axe 2	Axe 1	Axe 2
Sexe	Femme	-0,32	0,05	-41,40	5,98
	Homme	0,55	-0,08	41,40	-5,98
Classe d'âge	Moins de 30 ans	0,14	-0,25	4,53	-7,88
	Entre 30 et 39 ans	0,14	-0,10	6,45	-4,83
	Entre 40 et 49 ans	0,06	-0,07	4,06	-4,66
	Entre 50 et 59 ans	-0,11	0,13	-7,67	9,00
	60 ans ou plus	-0,24	0,24	-7,41	7,39
Niveau de diplôme	Brevet collèges ou moins	-0,54	0,41	-24,15	18,35
	CAP ou équivalent	-0,18	0,23	-9,71	12,37
	Bac	0,05	0,13	2,23	6,13
	Bac +2	0,32	-0,13	12,57	-5,02
	Bac +3 ou plus	0,30	-0,49	18,11	-28,86

Source : enquête Emploi en continu 2019, Insee [producteur], Centre Maurice Halbwachs (CMH) [diffuseur]. Champ : France métropolitaine, population active occupée âgée de 15 ans et plus. Sont considérées comme significatives les catégories qui ont une valeur-test supérieure en valeur absolue à 2 au seuil 5 %.

Contributions et coordonnées des modalités actives sur les deux premiers axes de l'ACM

		Contributions		Coordonnées	
		Axe 1	Axe 2	Axe 1	Axe 2
Pluri-professions	Oui	5,89	0,67	0,56	-0,15
	Non	12,02	1,37	-1,14	0,30
Pluri-employeurs	Oui	11,81	1,07	-1,05	0,25
	Non	7,15	0,65	0,64	-0,15
PCS dans l'emploi principal	Agriculteurs et indépendant·es	6,92	13,90	1,71	1,90
	Cadres et prof. intel. sup.	0,40	3,48	0,28	-0,64
	Professions intermédiaires	0,45	3,46	0,28	-0,60
	Employé·es	5,53	0,46	-0,71	0,16
	Ouvrier·ères	0,12	0,15	0,17	0,16
Statut dans l'emploi principal	Non-salarié·e	8,17	10,58	1,39	1,25
	Salarié·e	1,43	1,85	-0,24	-0,22
Nature de l'employeur dans l'emploi principal	Privé	0,00	4,44	0,00	0,35
	Public	0,00	16,32	0,00	-1,29
Service au domicile de l'employeur	Oui	6,76	6,27	-1,61	1,22
	Non	0,69	0,64	0,16	-0,12
Contrat de travail dans l'emploi principal	Contrat à durée limitée (CDL)	0,64	3,65	-0,40	-0,75
	Autre	0,11	0,60	0,07	0,12
Secteur d'activité dans l'emploi principal	Agriculture	2,87	7,08	1,57	1,94
	Industries	1,12	0,00	0,80	0,00
	Commerces, heber. et resto., construction, immo.	1,35	0,91	0,60	0,39
	Finances et assurances, info. et com., transports	0,63	0,30	0,63	-0,34
	Activités scientifiques et techniques, services adm. et de soutien	0,30	0,32	0,31	0,25
	Administration, enseignement, santé, social	0,74	8,27	-0,25	-0,65
	Autres services ou non réponse	4,00	5,25	-0,91	0,82
Statut dans l'emploi secondaire	Salarié·e	2,32	0,01	-0,33	0,02
	Micro-entrepreneur et micro-entrepreneuse	2,08	1,35	0,72	-0,46
	Autre non-salarié·e	4,58	1,01	1,13	0,42
Total des heures travaillées dans la semaine	Moins de 25 heures	0,74	0,24	-0,39	0,17
	Entre 25 et 34 heures	0,02	0,48	-0,07	-0,29
	Entre 35 et 40 heures	0,38	0,66	0,27	-0,28
	Plus de 40 heures	4,19	0,01	0,71	0,02
	Pas d'information	4,05	0,52	-0,79	0,22
Rémunération nette mensuelle tirée de l'emploi principal	Moins de 1000 €	2,31	0,26	-0,87	0,23
	Entre 1000 € et 1999 €	0,07	0,54	-0,14	-0,32
	2000 € ou plus	0,17	3,23	0,31	-1,07

Source : enquête Emploi en continu 2019, Insee [producteur], Centre Maurice Halbwachs (CMH) [diffuseur]. Champ : France métropolitaine, population active occupée âgée de 15 ans et plus.

