

LES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES DE TRANSPORT DE PERSONNES ET DE LIVRAISON DE REPAS AU QUÉBEC : PROFIL ET MOTIVATIONS

MIRCEA **VULTUR**
LUCIE **ENEL**
LOUIS-PIERRE **BARRETTE**
SIMON **VIVIERS**

2022s-15
CAHIER SCIENTIFIQUE



Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations

Les **cahiers de la série scientifique** visent à rendre accessibles les résultats des recherches effectuées par des chercheurs membres du CIRANO afin de susciter échanges et commentaires. Ces cahiers sont rédigés dans le style des publications scientifiques et n'engagent que leurs auteurs.

The purpose of the Working Papers is to disseminate the results of research conducted by CIRANO research members in order to solicit exchanges and comments. These reports are written in the style of scientific publications. The ideas and opinions expressed in these documents are solely those of the authors.

Le **CIRANO** est un organisme sans but lucratif constitué en vertu de la Loi des compagnies du Québec. Le financement de son infrastructure et de ses activités de recherche provient des cotisations de ses organisations-membres, d'une subvention d'infrastructure du gouvernement du Québec, de même que des subventions et mandats obtenus par ses équipes de recherche.

CIRANO is a private non-profit organization incorporated under the Quebec Companies Act. Its infrastructure and research activities are funded through fees paid by member organizations, an infrastructure grant from the government of Quebec, and grants and research mandates obtained by its research teams.

Les partenaires du CIRANO – CIRANO Partners

Partenaires corporatifs – Corporate Partners

Autorité des marchés financiers
Banque de développement du Canada
Banque du Canada
Banque nationale du Canada
Bell Canada
BMO Groupe financier
Caisse de dépôt et placement du Québec
Énergir
Hydro-Québec
Innovation, Sciences et Développement économique Canada
Intact Corporation Financière
Investissements PSP
Manuvie Canada
Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation
Ministère des finances du Québec
Mouvement Desjardins
Power Corporation du Canada
Rio Tinto
Ville de Montréal

Partenaires universitaires – Academic Partners

École de technologie supérieure
École nationale d'administration publique
HEC Montréal
Institut national de la recherche scientifique
Polytechnique Montréal
Université Concordia
Université de Montréal
Université de Sherbrooke
Université du Québec
Université du Québec à Montréal
Université Laval
Université McGill

Le CIRANO collabore avec de nombreux centres et chaires de recherche universitaires dont on peut consulter la liste sur son site web.
CIRANO collaborates with many centers and university research chairs; list available on its website.

© Juin 2022. Mircea Vultur, Lucie Enel, Louis-Pierre Barrette et Simon Viviers. Tous droits réservés. *All rights reserved.*
Reproduction partielle permise avec citation du document source, incluant la notice ©. *Short sections may be quoted without explicit permission, if full credit, including © notice, is given to the source.*

Les idées et les opinions émises dans cette publication sont sous l'unique responsabilité des auteurs et ne représentent pas nécessairement les positions du CIRANO ou de ses partenaires. *The observations and viewpoints expressed in this publication are the sole responsibility of the authors; they do not necessarily represent the positions of CIRANO or its partners.*

Les travailleurs des plateformes numériques de transport de personnes et de livraison de repas au Québec : profil et motivations*

*Mircea Vultur[†], Lucie Enel[‡], Louis-Pierre Barrette[§] et Simon Viviers^{**}*

Résumé/Abstract

Cette étude vise deux objectifs : a) établir un profil des travailleurs qui utilisent une plateforme numérique de transport de personne et/ou de livraison de repas au Québec et b) d'analyser les motifs sous-jacents à leur engagement dans le travail sur une plateforme numérique. La structure des analyses se décline comme suit : dans une première partie, sur la base d'une revue de la littérature, nous présentons les caractéristiques des travailleurs des plateformes et divers types de motivations pour s'engager dans l'emploi sur les plateformes. Nous y exposons également le protocole méthodologique et les données à la source de nos analyses. Dans une deuxième partie, en utilisant des données statistiques secondaires et inédites, nous dressons un portrait des travailleurs engagés sur les plateformes de transport de personnes et de livraison de repas au Québec en faisant ressortir notamment les spécificités de la population des jeunes travailleurs. Dans une troisième partie, en analysant des données d'entrevues, nous exposons une typologie des motivations invoquées par les jeunes québécois de 18 à 34 ans pour travailler sur les plateformes Uber et Uber Eats. En conclusion, nous ferons une synthèse des constats significatifs issus des analyses.

This study has two objectives: a) to establish a profile of workers who use a digital transportation and/or meal delivery platform in Quebec and b) to analyze the motives underlying their engagement in work on a digital platform. The structure of the analyses is as follows: in the first part, based on a literature review, we present the characteristics of platform workers and various types of motivations for engaging in platform employment. We also outline the methodological protocol and the data underlying our analyses. In the second part, using secondary and unpublished statistical data, we draw a portrait of workers hired on passenger transport and meal delivery platforms in Quebec, highlighting in particular the specificities of the young worker population. In the third part, by analyzing interview data, we present a typology of the motivations invoked by young Quebecers aged 18 to 34 to work on

* Cette étude a été réalisée dans le cadre d'un projet financé par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH), intitulé « Les jeunes dans l'économie des plateformes numériques : profil des travailleurs, conditions d'emploi et rapport au travail ».

[†]Professeur titulaire à l'INRS et Fellow CIRANO

[‡] Doctorante à l'UQAM

[§] Doctorant à l'Université Laval

^{**} Professeur titulaire à l'Université Laval

the Uber and Uber Eats platforms. In conclusion, we will summarize the significant findings from the analyses.

Mots-clés/Keywords : plateformes numériques; Uber; Québec; travailleurs des plateformes; portrait statistique; jeunes; motivations au travail; emploi atypique / digital platforms; Uber; Quebec; platform workers; statistical portrait; youth; work motivations; non-standard employment.

Pour citer ce document / To quote this document

Vultur M., Enel L., Barrette L-P. et Viviers S. (2022). Les travailleurs des plateformes numériques de transport de personnes et de livraison de repas au Québec : profil et motivations (2022s-15, CIRANO). <https://doi.org/10.54932/XPZK8254>

Introduction

De manière générale, on définit une plateforme numérique comme une interface technique de mise en relation de prestataires et utilisateurs de biens et de services. Elle remplit la fonction d'intermédiaire dans l'accès aux informations, aux contenus, aux services ou aux biens fournis par des tiers. Google, Amazon, Facebook, Airbnb, Uber sont quelques exemples de plateformes numériques. Elles sont organisées comme un « espace commun » où viennent se connecter différents participants aux échanges et comportent une forte similitude de fonctionnement avec les agences de placement de personnel (Vultur et Bernier, 2014). Leur modèle d'affaires est axé sur la minimisation des coûts fixes, la limitation au maximum du nombre de leurs salariés et la croissance continue de leurs utilisateurs. L'émergence de ces plateformes a été favorisée par le contexte de technologisation croissante du monde du travail. Deux facteurs principaux ont été à la source de leur développement; d'abord la création de services entièrement nouveaux qui organisent le marché à travers les moteurs de recherche et les réseaux sociaux; ensuite la mise en place d'une offre qui a modifié les marchés existants, comme c'est le cas pour le marché d'hébergement de courte durée et pour le transport de personnes.

La rapidité du développement de ce qu'on appelle l'« économie des plateformes numériques » a conduit chercheurs et institutions à documenter son avènement. Il appert toutefois que les informations sur les travailleurs qui utilisent ces plateformes sont rares ou fragmentaires. Il en va de même des motivations qui amènent les travailleurs à s'engager dans le travail sur une plateforme. Deux raisons principales expliquent les difficultés d'établir la taille de l'économie des plateformes et d'étudier divers aspects du travail qui s'y déroule. La première raison réside dans le fait que l'offre de plateformes est hétérogène et en évolution; il s'agit d'un phénomène qui se développe en flux et non pas d'un secteur d'activité bien identifié. Les plateformes ne sont pas définies principalement par la nature de leurs activités et par leurs actifs, mais par une *manière* d'organiser l'accès à des biens et des services et par une capacité de *se positionner* comme un acteur incontournable dans un réseau de relations économiques. L'économie des plateformes dépasse ainsi le périmètre des entreprises identifiées comme « plateformes ». La deuxième raison tient au flou sémantique qui entoure la définition des plateformes et de l'économie des plateformes. Une multitude de noms sont utilisés pour décrire le phénomène : plateformes collaboratives, économie collaborative, économie de plateformes, « gig economy », etc. Ces termes sont souvent utilisés de manière interchangeable (Vultur et Enel, 2020, Watson et al., 2021).

Dans la nébuleuse constituée par l'émergence des plateformes, nous axons nos analyses sur les plateformes numériques de travail local soit celles caractérisées par le fait que le travail est commandé en ligne, mais exécuté hors ligne, localement. Les chauffeurs Uber en sont une parfaite illustration. Ces plateformes concernent également des activités telles que la livraison, le bricolage, le tutorat scolaire, le gardiennage d'enfants, etc. qui se développent sur des plateformes comme Uber Eats, Deliveroo, YouJob ou autres. Sur le plan de leur configuration, les « plateformes de travail local » peuvent être classifiées en deux catégories : d'un côté, celles qui se limitent à une fonction d'intermédiaire, c'est-à-dire que leur action se résume à mettre en relation les clients et les travailleurs; de l'autre côté, celles qui agissent non seulement comme intermédiaire, mais qui interviennent également dans la définition du service et dans l'encadrement du travail. Ces deux types de plateformes sont respectivement qualifiés de plateforme-marché et plateforme-cadre (Flichy, 2019). Dans la plateforme-marché, le client peut choisir le travailleur qui correspond le mieux à ses propres besoins, ce dernier étant libre de la façon de présenter son offre et de fixer son prix. Dans le cas des plateformes-cadres, la nature de la relation tripartite est différente; les plateformes interviennent sur de nombreux plans, notamment à travers une standardisation des procédures et un management algorithmique directif qui fixe le prix et les critères de qualité et d'évaluation du service. Sur le plan de la relation d'emploi, la question de la subordination ou non des travailleurs à la plateforme constitue un enjeu social important qui se pose différemment d'un pays à l'autre en fonction de la législation et de l'état du marché du travail local, d'où l'importance de connaître leur taille et les divers aspects du travail qui s'y déroule.

Dans cette perspective, nos analyses visent deux objectifs : a) établir un profil des travailleurs qui utilisent une plateforme numérique de transport de personne et/ou de livraison de repas au Québec et b) d'analyser les motifs sous-jacents à leur engagement dans le travail sur une plateforme numérique. La structure du texte se décline comme suit : dans une première partie, sur la base d'une revue de la littérature, nous présentons les caractéristiques des travailleurs des plateformes et divers types de motivations pour s'engager dans l'emploi sur les plateformes. Nous y exposons également le protocole méthodologique et les données à la source de nos analyses. Dans une deuxième partie, en utilisant des données statistiques secondaires, nous dressons un portrait des travailleurs engagés sur les plateformes de transport de personnes et de livraison de repas au Québec en faisant ressortir les spécificités de la population des jeunes. Dans une troisième partie, en utilisant des données d'entrevues, nous exposons une typologie des motivations invoquées par les jeunes québécois pour travailler sur les plateformes Uber et Uber Eats. En conclusion, nous ferons une synthèse des constats significatifs issus des analyses.

1. Les caractéristiques des travailleurs de plateformes et leurs motivations pour s’y engager : un survol de quelques recherches sur le sujet

Les descriptions des travailleurs des plateformes divergent sur plusieurs aspects. Leurs caractéristiques et motivations restent difficiles à cerner, notamment en raison d’un manque de données disponibles, mais aussi de l’hétérogénéité des résultats présentés dans différents travaux.

1.1. Les caractéristiques

Le survol de la littérature qui s’intéresse aux caractéristiques des travailleurs utilisant les plateformes numériques permet d’attester de la rareté et de la partialité des informations accessibles. Il existe toutefois certains travaux qui présentent des données relatives aux caractéristiques des travailleurs à la demande (travailleurs de la « gig economy »)¹ dans différentes aires géographiques. Ainsi, Jeon et al. (2019) ont tenté d’utiliser des données statistiques disponibles par les services fiscaux canadiens pour mesurer l’étendue de l’économie à la demande au Canada. Leur démarche consistait principalement à combiner les données disponibles de services fiscaux gouvernementaux avec ceux qui proviennent du recensement de 2016 pour tenter d’identifier les travailleurs qui réalisent des activités qui correspondent au travail à la demande. Le fait qu’un travailleur puisse disposer à la fois d’un emploi traditionnel et réaliser du travail à la demande dans ses temps libres est une difficulté soulignée par les auteurs pour aisément repérer ce type de travailleurs. Malgré cet obstacle, leurs analyses révèlent que, pour 2016, les travailleurs à la demande représentent 8,2 % de l’ensemble des travailleurs canadiens. Leurs analyses des données fiscales indiquent qu’il n’y a pas de groupe d’âge prédominant. Une grande majorité, soit 77,2 % des hommes et 83,8 % des femmes ont entre 25 et 64 ans. La majorité des travailleurs (62,4 %) et travailleuses (61,8 %) sont en couple. Les revenus totaux de ces travailleurs se situaient vers les seuils inférieurs tant pour les travailleurs (49,8 % dans les deux quintiles inférieurs) que pour les travailleuses (45,2 % dans les deux quintiles inférieurs). Les données analysées par Jeon et al. (2019) font également état d’un niveau de scolarisation élevé (niveau postsecondaire) tant chez les travailleurs (67,2 %) que les travailleuses (72,8 %); de même, 64,3 % des travailleurs et 71,5 % des travailleuses, identifiés comme offrant des services à la demande seraient nés au Canada. Dans une autre étude, Kostyshyna et Luu (2019) indiquent que, durant le troisième et quatrième trimestre de 2018, les travailleurs de la « gig economy » représentaient au Canada environ 700 000 emplois équivalents temps plein soit 3,5 % de la population active. Les statistiques

¹ Wood et Lehdonvirta (2019), font la différence entre deux types de « gig economy » : a) *local gig economy* qui comprend ceux qui travaillent sur les plateformes Uber, Deliveroo, Foodora, etc. ayant un *location dependent service* et b) *remote gig economy* soit le travailleur des plateformes comme Upwork, Amazon Mechanical Turk et qui englobe les « *digital free lancers like graphic design, programming, writing, customer support, etc.* ».

mobilisées par ces auteurs montrent que ce sont les jeunes (58 %) qui ont le plus haut taux de participation au travail de la « gig economy ». Comparativement, les participants à l'étude étant dans la force de l'âge et qui ont un travail informel représentaient 31 %, et les personnes plus âgées, 26 %.

Les analyses de Jeon et al. (2019) et de Kostyshyna et Luu (2019) concernent les caractéristiques des travailleurs à la demande, toutes catégories confondues. Les chauffeurs qui utilisent les plateformes numériques pour offrir leurs services de transport de personnes ou de livraison de repas sont ainsi intégrés dans ce vaste groupe dépeint par les études citées. D'autres démarches ont toutefois été en mesure d'offrir une description plus spécifique du groupe de travailleurs engagés dans le transport de personnes sur les plateformes. C'est le cas de Balaram et al. qui ont réalisé en 2017 des travaux relatifs au développement des économies de plateforme en Angleterre. Leurs analyses ont utilisé différentes sources pour brosser un portrait sociodémographique des travailleurs qui utilisent les plateformes pour réaliser un travail « à la demande ». Les auteurs réalisent un portrait des travailleurs qui utilisent la plateforme Uber et qui sont majoritairement des hommes (95 %) de 35 à 44 ans (43 %) provenant majoritairement de groupes ethniques d'Asie.

La publication la plus exhaustive des profils des chauffeurs qui font du transport de personnes a été diffusée par le Benenson Strategy group (BSG) en 2014. Cette firme spécialisée dans les domaines du marketing et des études de marché a réalisé un sondage auprès de 601 chauffeurs qui utilisent la plateforme Uber pour offrir des trajets à la demande. Ce sondage a été réalisé au moyen d'un questionnaire en ligne diffusé dans 20 villes américaines. Les répondants au sondage de BSG sont répartis plutôt équitablement dans les différents groupes d'âge; 97,3 % des conducteurs sont âgés de 18 à 64 ans. Le groupe d'âge le plus représenté est toutefois celui des 30 à 39 ans (30,1 % des chauffeurs). Les femmes seraient sous-représentées, ne constituant que seulement 13,8 % de l'échantillon. La grande majorité des répondants possèdent une scolarité postsecondaire (87,7 %). Sur le plan du statut familial, près de la moitié des répondants au sondage de BSG (2014) ont indiqué être en couple (50,4 %) et 46,4 % auraient un ou plusieurs enfants².

Enfin, une étude exploratoire de Peticca-Harris et al. (2020) destinée à documenter les expériences des chauffeurs qui utilisent la plateforme Uber a eu recours à un échantillon de conducteurs torontois. L'étude ne tente pas de brosser un portrait démographique de la population à l'étude, mais elle fournit une description des chauffeurs rencontrés. Les

² En raison de la rareté des données accessibles sur la situation des chauffeurs d'Uber, les résultats de ce sondage se retrouvent utilisés dans d'autres recherches pour expliciter la situation des chauffeurs, notamment dans Hall et Krueger (2018) qui ont réalisé une analyse comparative de la situation sur le marché du travail des chauffeurs d'Uber et de ceux de l'industrie du taxi.

31 répondants étaient âgés de 25 à 50 ans. 87 % étaient des hommes et la majorité était d'origine asiatique (29 %) et du Moyen-Orient (25,8 %) alors que seulement 16,2 % étaient d'origine caucasienne. Les chauffeurs qui offraient le service de transport à temps partiel composaient 48,4 % de l'échantillon. Ces répondants avaient tous une autre activité professionnelle dans des secteurs variés, allant de la vente d'assurance, aux soins dentaires, à la mécanique automobile. L'ancienneté d'utilisation de la plateforme Uber était de 5,36 mois en moyenne avec une durée médiane de 4 mois.

En somme, si les discours entourant les travailleurs des plateformes ont parfois pu les présenter comme une masse homogène d'individus, les résultats des travaux statistiques et d'études qualitatives mettent en lumière un large éventail de profils de ces travailleurs qui, conséquemment, implique un spectre de motivations aussi divers.

1.2. Les motivations

Les motivations pour travailler sur une plateforme ont été identifiées principalement, à partir de recherches qualitatives. C'est le cas de l'étude américaine menée par Rosenblat et Hwang (2016) qui a identifié cinq types de motivations chez les chauffeurs Uber et Lyft :

- 1) Le loisir. Certains chauffeurs sont davantage motivés par des raisons sociales que financières. Ils aiment les rencontres et les échanges que permet l'activité, qu'ils considèrent exclusivement comme un complément de revenu. Ces chauffeurs sont des retraités qui veulent demeurer occupés dans leurs temps libres ou encore de professionnels qui conduisent pour Uber afin de gagner un revenu complémentaire.
- 2) La transition de carrière. Pour ces travailleurs, généralement des personnes à la recherche d'une meilleure qualité de vie dans une nouvelle ville ou un nouveau pays, Uber constitue une activité temporaire et transitoire pour faire le pont vers un nouvel emploi.
- 3) L'autonomie, la flexibilité et le fait d'être son propre patron. Cette motivation concerne des chauffeurs qui ont connu des environnements de travail caractérisés par un contrôle important et peu de marge de manœuvre ou qui souhaitent favoriser une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle.
- 4) Support à un autre projet entrepreneurial. Ces chauffeurs profitent de l'aspect social de l'activité pour alimenter une banque de clients dans le but de développer des potentiels d'affaires dans le cadre d'une autre activité professionnelle.
- 5) Apprendre une nouvelle langue. Puisque les transactions sont entièrement automatisées par l'application et que les interactions requises avec les clients sont limitées, l'activité de chauffeur peut représenter une opportunité d'emploi attrayante pour ceux qui maîtrisent mal la langue du pays dans lequel ils sont possiblement récemment arrivés. Théoriquement, un immigrant allophone arrivé au Canada pourrait débiter son activité de chauffeur Uber en une semaine.

Dans leur étude canadienne précédemment citée, Peticca-Harris et al. (2020) se sont penchés sur les motivations des chauffeurs Uber torontois en distinguant trois types de

profils de chauffeurs. Les premiers exercent l'activité à temps partiel et sont généralement en situation de transition volontaire liée à un changement d'emploi, une conciliation études-travail ou une recherche de nouvelles opportunités. Uber constitue pour eux un moyen de gagner un revenu supplémentaire tout en explorant leurs options futures. Ils ont la sensation de pouvoir « sortir » librement d'Uber et ont été attirés essentiellement par l'idée d'autonomie et de flexibilité. Les seconds sont des chauffeurs à temps plein non professionnels qui travaillent pour Uber afin de « joindre les deux bouts » lors de transitions professionnelles involontaires déclenchées par des pertes d'emploi et/ou des problèmes de santé. Pour ces chauffeurs, Uber est un choix par défaut. Ils font face à de fortes contraintes et détiennent un pouvoir d'agir limité dans la recherche d'une alternative plus avantageuse. Les troisièmes sont des chauffeurs à temps plein, professionnels, issus du milieu des taxis. Ils se sont tournés vers Uber dans l'espoir d'atteindre une clientèle plus large, de gagner plus de flexibilité et d'atténuer certains coûts financiers liés à leur activité de taxi.

Si les motivations sont diverses, plusieurs points communs caractérisent néanmoins les profils des chauffeurs. D'abord, une faible professionnalisation dont le degré varie selon les contextes nationaux. Par exemple, alors qu'il s'agit d'un emploi principal pour la majorité des chauffeurs Uber en France (Landier et al., 2016), c'est surtout une activité d'appoint de ce côté de l'Atlantique (Hall et Krueger, 2018, Berger et al. 2019). De même, une part importante des livreurs Uber Eats sont des étudiants étrangers qui conçoivent cette activité comme un emploi temporaire. Par ailleurs, une majorité de chauffeurs actuels se trouvent en situation de précarité financière (davantage que ceux qui exerçaient aux débuts de Uber). La baisse des rémunérations a poussé les curieux de la première heure à abandonner l'activité pour laisser place à des individus plus précaires qui n'ont d'autre choix que d'accepter les faibles rémunérations (Dablanc et al., 2021). Finalement, l'étude menée par Jamil et Noiseux (2018) sur les chauffeurs Uber montréalais révèle une certaine homogénéité de leurs profils. Presque exclusivement des hommes, les chauffeurs de Montréal sont aussi majoritairement issus de l'immigration provenant du Moyen-Orient, de l'Afrique du Nord et d'Haïti, ce qui, dans l'ensemble, reflète la structure ethnique de la communauté des chauffeurs de taxi à Montréal. Pour ces chauffeurs, il s'agit généralement d'une activité « faute de mieux » qui s'inscrit dans un parcours semé d'échecs à intégrer le marché de l'emploi que plusieurs associent à « des pratiques discriminatoires cachées » (Jamil et Noiseux, 2018, p. 13). Pour ces travailleurs qualifiés, Uber est choisi par dépit, comme alternative au chômage, en attendant de trouver un emploi qui réponde davantage à leurs attentes et à leurs qualifications. Ces résultats sont corroborés par d'autres études sur les intermédiaires du marché du travail (Vultur et Provencher, 2014) et d'un rapport du Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO) portant sur la surqualification professionnelle des travailleurs immigrants au Québec (Bouarbat et Montmarquette, 2016).

1.3. Données et protocole méthodologique de la présente étude

Dans la suite de ces travaux, afin de dresser un portrait des jeunes travailleurs et d'identifier leurs motivations pour s'engager dans le travail sur une plateforme numérique, nous avons utilisé une base de données quantitative et des entrevues avec des jeunes québécois travaillant pour la plateforme Uber et Uber Eats. La base de données quantitative utilisée pour les analyses provient d'un registre conservé par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) qui contient de l'information au sujet des chauffeurs qui sont inscrits à une plateforme de transport de personnes et/ou de livraison de repas. Une demande formelle de collaboration a été envoyée à la société d'État pour accéder à ce registre. En fonction de nos besoins, la Direction de la recherche en sécurité routière de la SAAQ a exporté un jeu de données dénominalisées qui inclut les variables disponibles et pertinentes pour documenter les caractéristiques sociodémographiques des chauffeurs. Ce jeu de données, intitulé « *Chauffeurs et véhicules inscrits au registre du transport rémunéré de personnes par automobile* », contient de l'information sur les chauffeurs inscrits au registre en date du 10 octobre 2020. Cinq des variables disponibles ont été utilisées pour les présentes analyses : le sexe du conducteur, l'âge au 10 octobre 2020, la région administrative de résidence, le nombre de mois de possession du permis de conduire au 10 octobre 2020 et l'indicateur de possession d'un permis de conduire hors Québec. À ces variables s'ajoutent des informations sur les véhicules utilisés par les chauffeurs inscrits au registre : la marque des véhicules utilisés et l'année de fabrication. Le jeu de données contient les informations de 21 309 chauffeurs et de 8 638 véhicules qui offrent les services de transport de personne et/ou de livraison de repas. Les caractéristiques sociodémographiques identifiées grâce aux variables ont été interprétées de façon purement descriptive. À ces descriptions s'ajoutent des comparaisons de sous-groupes de chauffeurs basées sur leur âge et sur leur lieu de résidence. La fréquence des valeurs manquantes a également été considérée dans l'interprétation des résultats. Les analyses ont été réalisées avec le logiciel SPSS.

Quant à la base des données d'ordre qualitatif utilisées pour analyser les motivations des jeunes pour travailler sur les plateformes de transport de personnes et/ou de livraison de repas, elle comprend 48 entretiens semi-dirigés qui ont été menés avec des chauffeurs et livreurs Uber entre novembre 2020 et septembre 2021. La sélection des participants s'est faite sur la base des critères d'inclusion suivants : les participants devaient être âgés de 18 à 34 ans au moment de l'entretien et travailler pour la plateforme Uber ou Uber Eats au Québec. Les répondants ont été recrutés sur des groupes Facebook rassemblant des travailleurs Uber québécois. L'échantillon est composé de 44 hommes et de 4 femmes de 20 à 34 ans, tous francophones. Parmi eux, 27 exerçaient leur activité à Montréal, 19 à Québec, 1 à Gatineau et 1 à Trois-Rivières. Neuf participants travaillaient avec l'option Uber X (pour le transport de personnes) 31 travaillaient avec l'option Uber Eats (pour la

livraison de nourriture) et huit cumulaient les deux options, alternant entre l'une et l'autre. Dix-sept participants exerçaient leur activité pour Uber parallèlement à la poursuite d'études, quinze comme activité d'appoint à côté d'un autre emploi et seize autres travaillaient uniquement avec Uber (cumulant l'activité pour Uber avec d'autres plateformes de livraison comme Doordash et Skip the Dishes). Vingt-et-un participants sont nés au Canada et vingt-sept dans un autre pays. Les entrevues se sont déroulées par téléphone ou par visioconférence. Ces données ont donné lieu à une analyse thématique réalisée à l'aide du logiciel N-Vivo.

2. Portrait descriptif des travailleurs des plateformes de transport de personnes et de livraison de repas au Québec

Les données relatives aux caractéristiques sociodémographiques, à l'expérience de conduite et aux véhicules utilisés sont présentées de façon descriptive dans les tableaux I à III.

Tableau I Caractéristiques sociodémographiques des chauffeurs inscrits au registre

	n	%
Genre		
Féminin	1051	4,9
Masculin	20 258	95,1
Âge selon les groupes		
20-34 ans	5920	27,8
35-49 ans	10 685	50,1
50-64 ans	4208	19,7
65-79 ans	487	2,3
80-94 ans	10	0,0
Région administrative		
Capitale-Nationale (03)	1232	5,8
Montréal (06)	11 387	53,4
Laval (13)	2808	13,2
Montérégie (16)	3423	16,1
Autre région du Québec	2462	11,6

Tableau II Expérience de conduite des chauffeurs inscrits au registre

	n	%
Possession d'un permis de conduire hors Québec		
Uniquement Québec	7283	34,2
Hors Québec	14 026	65,8
Possession du permis de conduire au 10 octobre 2020		
	M	SD
Mois	191*	119*

3. *arrondis au mois le plus près

Tableau III Véhicules utilisés

	n	%
Année du véhicule utilisé		
2010 ou antérieur	43	0,5
2011	347	4,0
2012	948	11,0
2013	1268	14,7
2014	1132	13,1
2015	1131	13,1
2016	911	10,6
2017	817	9,5
2018	768	8,9
2019	727	8,4
2020	508	5,9
2021	38	0,4
	Mdn	SD
	2015	3*
Marque du véhicule utilisé		
DODGE	292	3,4
CHEVROLET	351	4,1
FORD	387	4,5
MAZDA	427	4,9
VOLKSWAGEN	474	5,5
KIA	625	7,2
NISSAN	787	9,1
HONDA	1223	14,2
HYUNDAI	1484	17,2
TOYOTA	1726	20,0
Autres modèles	862	10,0

5. *arrondis à l'année la plus près

Les données exposées dans les tableaux I à III montrent que la majorité des chauffeurs inscrits au registre sont de sexe masculin (95,10 %) et sont âgés de 35 à 49 ans (50,10 %). En moyenne, les chauffeurs possèdent un permis de conduire depuis plus de 15 ans (191 mois) et 65,8 % d'entre eux possèdent un permis délivré par une instance à l'extérieur de la province du Québec. Les véhicules, outils de travail essentiels pour réaliser les transports, ont en majorité entre cinq et neuf ans (62,39 % et mdn = 2015). Les automobiles des constructeurs Honda, Hyundai et Toyota sont les plus utilisées par les chauffeurs (51,32 %).

Le profil des chauffeurs diffère selon les principales régions de résidence (tableau IV). Un test d'indépendance du chi carré³ a été effectué pour examiner la relation entre la région de provenance des chauffeurs, la possession d'un permis de conduire hors Québec ($X^2(4) = 218,0$, $p < .001$), le genre ($X^2(4) = 34,8$, $p < .001$) et leur âge ($X^2(16) = 173,9$, $p < .001$). La relation entre la région et ces variables était significative. Un test de Kruskal-Wallis⁴ a également été effectué pour déterminer si le nombre de mois de possession du permis de conduire était différent selon la région de résidence.

³ Ce test est utilisé pour apprécier l'existence ou non d'une relation significative entre des variables qui contiennent des regroupements.

⁴ Ce test est utilisé pour déterminer s'il existe des différences significatives entre deux ou plusieurs groupes d'une variable indépendante sur une variable dépendante.

Tableau IV Caractéristiques et expérience de conduite selon les régions

	Capitale- Nationale (03)		Montréal (06)		Laval (13)		Montréal (16)		Autre région du Qc	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Genre										
Masculin	1166	94,6	10882	95,6	2696	96,0	3217	94,0	2297	93,1
Féminin	66	5,4	505	4,4	112	4,0	206	6,0	162	6,6
Âge selon les groupes										
20-34 ans	355	28,8	3438	30,2	669	23,8	910	26,6	548	22,3
35-49 ans	645	52,4	5555	48,8	1343	47,8	1799	52,6	1343	54,6
50-64 ans	195	15,8	2122	18,7	724	25,8	645	18,8	522	21,2
65-79 ans	35	2,8	267	2,3	70	2,5	68	2,0	47	1,9
80-94 ans	2	0,2	5	0,0	2	0,1	1	0,0	0	0,0
Possession permis Québec										
Hors	662	53,7	7886	69,3	1802	64,2	2261	66,1	1415	57,5
Uniq. Qct	570	46,3	3501	30,8	1006	35,8	1162	34,0	1044	42,4
	M		M		M		M		M	
Possession du permis										
Mois	197*		185*		208*		192*		198*	

8. *arrondis au mois le plus près

Les résultats indiquent une différence significative dans les groupes régionaux pour la durée de possession du permis ($H(4) = 111,7, p < .001$) (tableau IV). De même, pour les quatre principales régions de résidence des chauffeurs, la plus forte proportion de conductrices est observée dans la région de la Montérégie (6 %). Cette proportion est également plus élevée pour le groupe « autres régions du Québec » (6,6 %). La représentativité des groupes d'âge varie également d'une région à l'autre. Soulignons à titre d'exemple que la proportion des 20 à 34 ans est plus élevée dans la région de Montréal (30,2 %). La Capitale-Nationale (52,4 %), la Montérégie (52,6 %) et le groupe « autres régions du Québec » (54,6 %) ont une population de chauffeurs âgés de 35 à 49 ans plus nombreuse que les autres régions. Pour le groupe des 50 à 64 ans, c'est à Laval que l'on retrouve une plus grande représentativité (25,8 %). Soulignons également que c'est la Capitale-Nationale qui connaît la plus petite proportion de chauffeurs qui possèdent un permis délivré par une instance à l'extérieur de la province du Québec (53,7 %). Cette proportion représente toutefois plus de la moitié des chauffeurs. Les chauffeurs de Laval possèdent leur permis de conduire depuis le plus longtemps par rapport à la moyenne de l'échantillon (+ 17 mois), ce qui suggère qu'il existe un lien entre l'âge et le nombre de mois de possession du permis de conduire. En effet, la région de Laval connaît la population de chauffeurs la plus âgée, ce qui pourrait expliquer les variations sur les durées de possession⁵.

En ce qui a trait au profil de chauffeurs jeunes, âgés de 20 à 34 ans, il apparaît dans le tableau V, ci-dessous.

	n	%
Genre		
Féminin	356	6,0
Masculin	5564	94,0
Répartition selon les régions		
Capitale-Nationale (03)	355	6,0
Montréal (06)	3438	58,1
Laval (13)	669	11,3
Montérégie (16)	910	15,4
Autre région du Québec	548	9,3

⁵ Pour valider cette hypothèse, nous avons effectué une analyse de corrélation de rang de Spearman. Une corrélation positive a été observée ($r 0.73, p < .001$), confirmant l'hypothèse d'un lien fort et positif entre l'âge et la durée de la possession du permis.

Proportion des 20-34 ans par région	355	28,8
Capitale-Nationale (03)	3438	30,2
Montréal (06)	669	23,8
Laval (13)	910	26,6
Montérégie (16)	548	22,3
Autre région du Québec		
<hr/>		
Possession d'un permis de conduite hors Québec		
Hors Québec	2586	43,7
Uniquement Québec	3334	56,3
<hr/>		
	M	SD
Possession du permis de conduire au 10 octobre 2020		
Mois	96*	44*

*arrondis au mois le plus près

On observe d'abord, parmi les jeunes, une dominante masculine dans les profils : 94 % soit 5564 chauffeurs sont des hommes. Les jeunes femmes représentent seulement 6 % de l'ensemble soit 356 personnes. La grande majorité des jeunes chauffeurs, soit 58,1 %, provient de la région de Montréal. Pour cette même région, 30,2 % des chauffeurs de 34 à 94 ans ont entre 20 et 34 ans. En termes comparatifs relatifs au groupe d'âge, les caractéristiques sociodémographiques et l'expérience de conduite des chauffeurs âgés de 20 et 34 ans diffèrent des chauffeurs âgés de 35 ans ou plus. Un test d'indépendance du chi carré a été effectué pour examiner la relation entre les groupes d'âge des chauffeurs et leur genre ($X^2(1) = 20,4, p < .001$) ainsi que la possession d'un permis de conduire hors Québec ($X^2(1) = 329,2, p < .001$). La relation entre l'âge et ces variables était significative. Le groupe des 20 à 34 ans regroupe davantage de chauffeuses (6,0 %) que le groupe plus âgé. Les jeunes chauffeurs sont également moins nombreux à posséder un permis de conduire délivré par une instance de l'extérieur du Québec (43,7 %). Quant au nombre de mois de possession du permis, la durée moyenne est inférieure pour les plus jeunes. Comme mentionné précédemment, l'âge est positivement et fortement associé à la durée de possession du permis. La région de Montréal est l'endroit où la proportion de jeunes chauffeurs âgés de 20 à 34 ans est la plus élevée.

3. Les motivations des jeunes québécois pour travailler sur les plateformes de transport de personnes et livraison de repas

comme nous l'avons déjà indiqué, les recherches et les données statistiques mènent au constat d'un univers très contrasté des travailleurs des plateformes, révélant une hétérogénéité de profils et de motivations qui s'inscrivent dans des réalités souvent très

éloignées les unes des autres. Nous présentons dans la suite de cette section l'éventail des motivations des jeunes québécois (18 à 34 ans) à travailler pour les plateformes Uber et/ou Uber Eats. Les différents types de motivations identifiés ont été classés selon le niveau de contrainte qui caractérise l'engagement avec Uber, sur la base de critères relatifs à leur niveau de précarité financière, aux défis reliés à leur situation personnelle et/ou familiale et à leur niveau de dépendance économique face à la plateforme. La typologie que nous avons construite est ainsi articulée en suivant une progression logique, allant des profils les plus précaires aux moins précaires.

a. Uber comme principale source de revenus : un choix pour ceux qui en ont peu

Pour les jeunes travailleurs appartenant à cette catégorie, Uber représente la principale source de revenus. Leur situation se caractérise par une précarité financière relativement importante et un nombre élevé d'heures de travail hebdomadaire pour la plateforme. Uber est perçu comme le choix qui désavantage le moins au regard des contraintes personnelles ou des expériences professionnelles antérieures, moins satisfaisantes. Le fait qu'il s'agisse d'un emploi peu qualifiant, qui n'offre pas de possibilités d'avancement ni de protection sociale, autrement dit qui ne participe pas à la construction d'un avenir professionnel, est perçu comme un moindre mal face à la gestion à court terme de difficultés qui s'articulent au présent. Le cas d'une livreuse de Québec, mère monoparentale, est illustratif à cet égard. Elle explique qu'Uber Eats lui permet de surmonter les défis de la conciliation travail-famille, en effectuant des livraisons accompagnées de sa fille.

*Je suis monoparentale et avec la pandémie, l'école est souvent fermée. C'est quand même compliqué. Je ne peux pas travailler partout avec un enfant, on s'entend. Ma famille habite à une heure et demie de chez moi, fait qu'ici, je n'ai personne, c'est pas évident. Ce que j'aime beaucoup dans Uber, c'est la flexibilité, je peux apporter ma fille avec moi.
(Jacynthe, livreuse Uber Eats, Québec, 33 ans)*

Une autre mère de famille, dont le conjoint travaille, lui aussi, comme livreur pour la plateforme, compose avec des défis familiaux, elle-même et leurs trois enfants étant aux prises avec des problèmes de santé requérant des suivis médicaux fréquents. Avant qu'elle et son conjoint ne se tournent vers Uber, leur emploi respectif offrait peu de flexibilité d'horaires pour un salaire guère plus élevé. En regard du peu d'alternatives induit par leur faible niveau de scolarité, Uber est apparu comme le « moins pire » des choix pour concilier travail et impératifs familiaux.

On s'entend qu'on n'a pas énormément de scolarité, donc on se ramasse avec le salaire minimum ou pas loin, fait que ça reste toujours mieux que

d'aller travailler comme je travaillais avant au Walmart. [...] C'était pas assez flexible et on me donnait beaucoup trop de tâches. En fin de compte, Uber reste le mieux. (Marie-Ève, livreuse Uber Eats, Québec, 32 ans)

Ce profil de travailleurs rassemble également de nombreux immigrants pour qui l'intégration sur le marché de l'emploi ne s'est pas déroulée telle qu'espérée. Malgré des qualifications élevées, ils n'ont pas trouvé d'emploi dans leur domaine de formation et se sont tournés vers Uber comme solution temporaire « en attendant mieux ». C'est le cas de ce livreur Uber Eats de Québec originaire d'Algérie, récemment diplômé en génie minier d'une université québécoise. Il déplore le fait que ses efforts soutenus pour trouver un emploi dans son domaine se soldent invariablement par des refus, qu'il associe à un symptôme de « racisme systémique ».

Je n'avais pas le choix, j'aurais aimé travailler dans mon domaine mais là, on va rentrer dans un autre débat. Moi, j'essaie de postuler. À chaque fois, je n'ai pas de réponse Pourquoi? Parce qu'on est minorisé. Personnellement, je pense que c'est du racisme systémique. Fait qu'on se rabat sur un autre job, on essaie soit de faire notre propre entreprise, soit quelque chose qui rapporte vite et pas trop mal. Je préfère travailler comme livreur Uber Eats parce que je suis mon propre patron et ça paye plus qu'au Mc Donald. Je ne veux pas rester livreur Uber Eats toute ma vie, je n'ai pas fait cinq ans d'université pour rien. Ça, c'est en attendant. (Karim, livreur Uber Eats, Québec, 30 ans)

Il est intéressant de noter que même pour ce profil de travailleurs pour qui Uber représente un choix par défaut marqué par de fortes contraintes, la rhétorique de la compagnie vantant la flexibilité et la liberté offertes par l'activité est souvent internalisée. Ce phénomène amène plusieurs participants à tenir des propos discordants dans lesquels le discours de liberté est directement contredit par les pratiques de travail évoquées.

Je suis libre, j'aime le volant. C'était une question de liberté. Moi, personnellement, je travaille chaque jour. Même les week-ends. Parce qu'il le faut. Par exemple, aujourd'hui, j'ai fait 60 \$. Demain, il faut que je fasse 140\$. C'est 100\$ par jour, minimum. Moi, je le fais parce que je n'ai pas le choix. (Nadim, livreur Uber Eats, Montréal, 34 ans)

Pour les travailleurs Uber à temps plein, l'activité apparaît comme une solution, temporaire pour certains, durable pour d'autres, permettant d'accéder à un revenu en surmontant, en tout ou en partie, des contraintes familiales ou professionnelles. Pour les travailleurs avec

un plus faible niveau d'éducation, Uber peut apparaître comme une bénédiction en regard des autres possibilités que leur offre le marché de l'emploi. Même si l'autonomie associée à l'activité relève plus de la rhétorique commerciale que d'une réalité incarnée, ils ont la sensation de bénéficier, avec Uber, d'une meilleure conciliation de leurs sphères de vie, et de pouvoir compter sur des revenus qui équivalent à ce qu'ils pouvaient gagner dans leurs emplois précédents. Pour ces travailleurs, Uber ne rime pas avec une sortie de la précarité, mais apparaît comme un moyen d'échapper à des emplois pénibles aux horaires moins flexibles. Pour les immigrants surqualifiés, Uber est choisi davantage par dépit, et constitue une stratégie d'entrée sur le marché du travail qui permet de vaincre l'exclusion économique.

b. Uber comme bouée pour les profils atypiques

Les jeunes travailleurs Uber appartenant à cette catégorie ont en commun un rapport au travail plus complexe, induit par une certaine forme d'inadaptation sociale à un travail routinier avec des horaires fixes. Ils évoquent d'importantes difficultés à se mouler à un cadre de travail plus classique, que ce soit en lien avec les horaires de travail ou parce qu'ils se définissent comme introvertis et peu sociables. C'est le cas de ce livreur Uber Eats de Québec qui, depuis trois ans, à temps plein sur la plateforme, nous partage la sensation d'avoir trouvé, après de nombreuses tentatives ailleurs, un emploi qui lui convient.

J'ai toujours été un oiseau de nuit, j'ai de la misère à avoir des emplois de huit à quatre, j'ai vraiment beaucoup de difficulté avec ça. Autant physique que mental. [...] J'ai de la misère à rester dans le même endroit fixe, entre quatre murs, tous les jours, avoir une routine. À la longue, je vire un peu fou. [...] Uber Eats, c'est la meilleure alternative que j'ai trouvée. (Mathieu, livreur Uber Eats, Québec, 30 ans)

Attirés par des univers caractérisés par une faible sociabilité comme l'informatique, la comptabilité, les jeux vidéo, l'investissement en bourse, ce type de jeunes développent peu d'habiletés relationnelles qui leur permettraient de s'ancrer dans un milieu de travail où ils pourraient évoluer sur une période prolongée. Ce que ces individus vont chercher dans l'expérience Uber dépasse la simple flexibilité d'horaires. Le travail sur les plateformes, qui est pour eux pluriel puisqu'ils sont généralement actifs sur plusieurs applications, constitue une sorte d'échappatoire au monde du travail traditionnel dans lequel ils ont vécu des difficultés d'adaptation, comme en témoignent ces livreurs Uber Eats :

J'ai toujours voulu ne pas travailler. Dans le fond [Uber], c'est le premier emploi que j'ai que j'aime, et que je garde. (Mathieu, livreur Uber Eats, Québec, 30 ans)

Quand j'avais une job « normale », c'était une corvée dont j'essayais de me débarrasser le plus possible. Je détestais aller travailler. Aussitôt que je savais comment la job fonctionnait, je me tannais et je changeais constamment. Si j'ai l'impression de travailler, je deviens extrêmement improductif, je n'ai pas envie d'être là, ça me frustre. Tandis qu'en ce moment, j'ai pas l'impression que je travaille. Dans ma tête, moi je me promène en auto. (Livreur Uber Eats, Québec, 33 ans)

Globalement, ces jeunes travailleurs embrassent les principes mis de l'avant par la « gig economy », qu'il s'agisse du travail à la tâche, de l'absence de patron direct ou de la possibilité de se connecter et de se déconnecter à sa guise.

[Uber], je trouve, que c'est le best. Tout devrait être de même. On devrait enlever les boss, détruire la société et tout faire comme ça. (Mathieu, livreur Uber Eats, Québec, 30 ans)

Je pense que l'économie est en train de se tourner vers l'industrie des « gig » en général pour beaucoup de choses. Y'a plein d'opportunités qui existent, que ça soit faire des dessins à la pièce parce qu'on a un certain talent, livrer des colis, livrer de la nourriture, transporter des gens. Globalement, l'industrie gig, si on ne se limite pas à un champ, je pense que oui [c'est possible d'y faire carrière]. (Jonathan, livreur Uber Eats, Gatineau, 32 ans)

Travailler pour Uber comme « mode de vie » devient pour ces jeunes une bouée leur offrant la possibilité de s'organiser malgré ce rapport difficile au travail typique. En son absence, ils se trouveraient dans une marginalité possiblement plus importante générée par le mode classique de fonctionnement du marché du travail. Ces jeunes sont indifférents au statut d'emploi et défient toute moralisation de la vie au travail. Ils représentent une culture du « moi » (le *self*) en parfaite symbiose avec les discours des plateformes sur la liberté et la flexibilité du travail.

c. Uber comme moyen de concilier le travail et les études

La grande majorité de jeunes travailleurs de cette catégorie sont des étudiants étrangers exerçant l'activité de livreur Uber Eats. Ils sont arrivés à travailler pour cette plateforme sur les conseils d'amis ayant un profil similaire. L'essor des services de livraison de nourriture Uber Eats, accéléré dès le début de la pandémie de COVID-19, conjugué à des barrières à l'entrée moins contraignantes qu'avec l'option Uber X, a contribué à attirer de

nombreux étudiants étrangers à exercer l'activité de livreur. Accessible sans égard à l'ancienneté du véhicule, certains l'exerçant même à vélo ou à pied, l'activité de livreur Uber Eats constitue un emploi étudiant par excellence, très facile d'accès.

Quand j'ai commencé l'université, j'ai cherché un emploi qui était flexible, un endroit où je pouvais travailler quand je voulais afin de concilier travail et études. Et le meilleur emploi que j'ai trouvé, c'est les applications de livraison. Pourquoi la livraison et pas Uber X? Parce que Uber X exige un véhicule assez récent donc assez coûteux et moi, vu que mon ancien véhicule avait atteint le nombre maximum d'années pour pouvoir faire Uber X, j'ai changé pour Uber Eats pour pouvoir travailler sans dépenser beaucoup. (Tarik, livreur Uber Eats, Montréal, 27 ans)

Outre la facilité d'accès, les aspects de l'activité Uber qui ont séduit ce profil de jeunes relèvent de la flexibilité des horaires de travail qu'ils associent à une plus grande liberté dans leur conciliation études-travail. Contrairement à d'autres emplois-étudiant, cette activité leur évite d'avoir à négocier des congés avec un patron lorsque les obligations académiques leur demandent de dédier ponctuellement plus de temps aux études, durant les périodes d'examen et de remise de travaux. Selon eux, cette liberté constitue un avantage précieux et unique qu'ils ne retrouveraient pas dans les emplois salariés classiques.

Mon objectif était de générer plus de revenus, et d'être plus flexible sur les heures de travail. C'est atteint. La semaine prochaine j'ai des examens donc, cette semaine-là, je ne ferai que six heures et je m'arrêterai là parce que je dois consacrer plus de temps aux études. Ça, je ne pourrais pas le faire si j'avais un travail fixe. (Khaled, livreur Uber Eats, Trois-Rivières, 26 ans)

La première raison, c'était pour payer mes études parce que les études au Canada, on sait tous que c'est très cher, surtout pour les étudiants étrangers. Donc, j'étais obligé de travailler pour payer mes études. Et les conditions : un travail flexible. C'est pour ça que j'ai voulu travailler avec Uber. Je peux travailler à n'importe quel moment. (Bachir, livreur Uber X-Uber Eats, Montréal, 25 ans)

Pour ces jeunes, travailler pour Uber représente une activité temporaire, envisagée le temps de terminer leurs études et de trouver un emploi dans leur domaine de formation.

Je vais sûrement laisser ce travail-là après que j'obtienne mon diplôme. Parce que ça, c'est un travail temporaire pour moi, ça m'aide à payer le loyer, les études et tout. Mais après, quand j'obtiens mon diplôme, je vais travailler dans mon domaine. (Khaled, livreur Uber Eats, Trois-Rivières, 26 ans)

Sincèrement, quand je vais finir mon baccalauréat, je ne compte plus travailler avec Uber. Je vais faire un travail qui correspond à mon diplôme. Uber c'est juste une période transitoire. (Malik, livreur Uber Eats, Montréal, 22 ans)

d. Uber comme complément de revenu

Pour certains jeunes, travailler pour Uber constitue un moyen d'obtenir un revenu supplémentaire à côté d'un emploi salarié, qui est occupé le plus souvent à temps plein. Selon les besoins, cet « extra » financier sert à payer une partie des factures mensuelles ou est épargné en vue de mettre en œuvre des projets personnels.

C'est un revenu supplémentaire. Tu es tout seul tranquille, tu peux prendre ton petit café, une petite collation quelque part, tu fais des tours, tu n'es pas stressé. Tu fais 20\$ ou 100\$, y'a pas de problème avec ça parce que t'as déjà un autre emploi qui supporte tes charges et tes factures. Donc, avec Uber, ça va être de l'argent supplémentaire. [...] Ça me donne l'opportunité par exemple de démarrer mon petit projet ou bien de voyager. (Ibrahim, livreur Uber Eats, Montréal, 29 ans)

Moi je n'ai pas de famille : je n'ai pas d'enfants, je suis célibataire. Donc j'ai beaucoup de temps libre. Et j'accorde une importance quand même élevée à mes finances personnelles, donc c'est un peu pour ça que je le fais. Moi, ça me permet d'aller chercher un revenu supplémentaire, et j'ai le temps de le faire. Je ne pense pas faire ça toute ma vie non plus, mais pour les prochaines années, si je peux aller chercher 10, 15 ou 20 000 de plus cette année, je vais être bien content. (Frédéric, livreur Uber Eats, Montréal, 28 ans)

Comme pour plusieurs autres chauffeurs, la flexibilité est mise de l'avant comme un avantage leur permettant de concilier cette activité avec leurs autres obligations, comme l'explique ce livreur Uber Eats de Québec.

Uber c'est flexible. Je l'ai choisi parce que j'avais déjà une job [avec des horaires fixes], fait que je ne pouvais pas en trouver une autre [à horaires fixes]. J'avais travaillé dans une cour à bois, mais c'était encore des horaires fixes. Trouver un sideline [comme Uber] qui demande rien, où t'es en ligne tu travailles, t'es tanné bang, salut, puis c'est tout, c'est parfait. (Félix, livreur Uber Eats, Québec, 30 ans)

Les raisons qui poussent ces travailleurs à venir chercher une deuxième source de revenus auprès de Uber sont variées. Pour certains, les revenus gagnés avec leur emploi principal sont perçus comme insuffisants pour combler leurs besoins. Pour d'autres, les revenus gagnés avec Uber sont dédiés à des dépenses pour se faire plaisir ou pour épargner en prévision de projets à plus long terme, comme l'achat de biens immobiliers.

Je ne ferais pas ça à temps plein et ce n'est pas une carrière, selon moi. C'est vraiment un appoint. Moi, quand j'étais jeune, mon but ce n'était pas de devenir chauffeur Uber ou chauffeur de taxi. Je dis que j'aime ça en faire, que je rencontre des gens, mais j'en retire pas une immense fierté de travail. C'est pas ça qui me motive à continuer. Je le fais parce que j'aime foncièrement ça, [...] mais pour moi, c'est vraiment juste un revenu d'appoint. (Alexis, chauffeur Uber X-Uber Eats, Québec, 28 ans)

Ces jeunes travailleurs ont la sensation de pouvoir « sortir » librement du travail pour Uber et ont été attirés essentiellement par l'idée d'échapper au contrôle et de disposer d'une forte flexibilité.

C'était vraiment un choix libre, c'était pas un choix conditionnel à quelque chose dans le sens où, par exemple, pendant tout le mois de décembre, j'ai pas fait de livraisons parce que je voulais profiter du temps libre pour être avec les enfants pour la période des fêtes. Et puis j'ai recommencé les livraisons en janvier. (Omar, livreur Uber Eats, Montréal, 34 ans)

e. Uber comme passe-temps lucratif

Pour un certain nombre de jeunes travailleurs, le travail pour Uber est exercé parallèlement à une autre activité professionnelle, mais à la différence de ceux qui cherchent à bonifier un revenu initial, ils se représentent le travail sur la plateforme, avant tout comme un loisir associé au plaisir. Ils ont une situation financière confortable, ne dépendent aucunement des revenus de Uber pour vivre et conduisent souvent des voitures haut de gamme.

J'aime conduire, j'ai une voiture assez sympathique qui est électrique donc les gens apprécient. Puis, ça permet de passer un peu le temps quand il y a moins de choses à faire. [...] C'est pas une corvée pour moi d'aller conduire avec Uber, c'est pas une obligation non plus. Même si un jour je gagnais quatre fois plus de l'heure sur ma job temps plein, peut-être que je continuerais à faire un 2 h de Uber le samedi matin parce que je préfère faire ça plutôt que checker mon téléphone. (Thomas, chauffeur UberX-Uber Eats, Montréal, 28 ans)

Faire des livraisons de nourriture leur permet de briser l'isolement et de se changer les idées en sortant de chez eux. À cet égard, les périodes de confinement durant la pandémie de COVID-19 ont été un élément déclencheur qui en ont poussé plusieurs à s'inscrire sur la plateforme.

Je fais [des livraisons] avec mon conjoint des fois. C'est vraiment l'ennui de la pandémie chez nous à rien faire. On s'est dit qu'on pouvait accumuler un supplément de revenu en faisant ça comme passe-temps. C'était vraiment pour se changer les idées, sortir de chez nous. On a fait l'acquisition d'une voiture électrique et étant donné que mon conjoint travaille de la maison maintenant, on l'utilise pas beaucoup. Donc, on voulait rendre ça plus rentable et se servir de l'argent d'Uber pour payer la voiture. C'est pas par obligation, c'est vraiment par passe-temps qu'on fait ça. (Julien, livreur Uber Eats, Québec, 24 ans)

Leur choix de travailler pour Uber s'inscrit parfois dans certaines valeurs revendiquées par l'« économie du partage » telle que l'innovation technologique, comme l'explique ce chauffeur Uber X de Montréal :

Moi je suis fonceur au niveau technologique, s'il y a un truc que personne connaît, moi je fonce le faire le premier. Fait que j'étais parmi la quinzaine de premiers chauffeurs qui travaillaient pour Uber lorsque c'était pas encore à 100 % légal à Montréal. (Icham, chauffeur UberX, Montréal, 34 ans)

Ce même chauffeur précise que ses motivations se sont transformées au fil des années; alors qu'il a commencé l'activité en tant qu'étudiant, il conduit aujourd'hui pour Uber dans le but de développer un réseau de contacts professionnels afin de créer des potentiels d'affaires. En ciblant ses heures de travail ainsi que les zones géographiques, il priorise

une clientèle du monde des affaires et profite des discussions lors des courses avec les clients pour faire la promotion de ses services de consultation en cryptomonnaies.

Actuellement, faire Uber, sincèrement, c'est pour développer un business. [...] Moi j'essaye d'utiliser Uber pour développer des relations, avoir plus de contacts pour développer des potentiels d'affaires. Le but initial de faire Uber, c'est pas l'argent. [...] c'est en relation avec l'IT et les cryptomonnaies. [...] C'est une façon d'avoir un contact avec énormément de gens, de communiquer et de faire la promotion de ce que je fais, le consulting. Ça intéresse, et on s'entend que les crypto monnaies actuellement, c'est en expansion. (Icham, chauffeur Uber X, Montréal, 34 ans)

Le travail comme passe-temps est, en grande partie, le lot de jeunes travailleurs autonomes bénéficiant déjà d'une latitude dans l'organisation de leur travail principal. Ils sont motivés à travailler principalement pour des raisons sociales relatives au développement d'un réseau professionnel. Ces résultats corroborent ceux de Rosenblat et Hwang sur les chauffeurs américains et montréalais (2016). Ce profil de jeunes travailleurs est également celui qui bénéficie le plus clairement du modèle d'emploi d'Uber, reposant sur une main-d'œuvre contractuelle indépendante. Ils ne dépendent pas financièrement de la plateforme et sont donc moins vulnérables aux pratiques commerciales de la multinationale (par exemple, les baisses de rémunération) qui provoquent des protestations de la part des chauffeurs dépendants de Uber.

Conclusion

Les données présentées dans ce texte font ressortir plusieurs facteurs significatifs. D'abord, le type standard de travailleur sur les plateformes numériques de transport de personnes et/ou de livraison de repas au Québec est représenté par un homme de 35 à 49 ans, détenant un niveau d'éducation postsecondaire. Ce type de travailleur évolue dans une cellule familiale composée d'une conjointe et d'enfants à sa charge et possède près de 16 années d'expérience en conduite. La voiture utilisée pour le service a de fortes chances d'être des marques Honda, Hyundai ou Toyota, de l'année 2015. Les jeunes de 20 à 34 ans constituent un peu plus du quart des travailleurs de ces types de plateformes. La région de Montréal est l'endroit de la province où la proportion de jeunes travailleurs de plateformes est la plus élevée. C'est également dans ce groupe que l'on observe la plus forte proportion de chauffeuses. Les jeunes sont également moins nombreux à posséder un permis de conduire délivré par une instance de l'extérieur du Québec, ce qui indique qu'on a affaire prioritairement à de jeunes nés dans la province. L'âge étant fortement associé à la durée

de possession du permis, le groupe des 20 à 34 ans, avec une moyenne de 96 mois, possède moins d'expérience que la moyenne de l'ensemble des travailleurs de ce secteur.

En ce qui a trait aux motivations, les différents types que nous avons mis en évidence se rassemblent autour de quelques points communs, dont le principal renvoie à l'attrait pour la flexibilité d'horaires. En effet, la totalité des jeunes travailleurs interrogés se sont dits motivés par la possibilité de se connecter et de se déconnecter quand bon leur semble, de même que par l'absence de supervision directe. Si les discours médiatiques qui se penchent sur cette catégorie de travailleurs ont souvent tendance à les réifier soit comme des entrepreneurs embrassant les valeurs de l'« économie du partage », soit comme des travailleurs précaires et aliénés, nos recherches mènent au constat d'un univers très contrasté, révélant une hétérogénéité des motivations qui s'inscrivent dans des réalités souvent très éloignées les unes des autres. Pour s'engager dans le travail sur les plateformes, ces travailleurs sont motivés par toute une série de raisons, allant de la difficulté à trouver d'autres emplois à la volonté de contrôler leur emploi du temps, en passant par la recherche de liens sociaux. Si cette activité est un loisir pour certains, elle constitue pour d'autres une bouée de sauvetage. Beaucoup y ont recours comme solution provisoire, en tant que travail étudiant ou en attendant de trouver mieux. Certains s'y adonnent quelques heures par semaine tandis que d'autres ont fait du travail sur les plateformes un véritable mode de vie à temps plein, jonglant simultanément avec plusieurs applications. Très peu d'entre eux travaillent sur une plateforme en vue d'acquérir une qualification dans une perspective de carrière à long terme. Les plateformes trouvent dans la catégorie de main-d'œuvre jeune un grand nombre d'individus séduits par la flexibilité dans les horaires de travail sans nombre d'heures garanties, indifférents au flux de travail inconstant, au paiement à la pièce et à l'absence de protection sociale. Leurs motivations diverses, associées à différents niveaux d'investissement dans le travail, influencent la manière dont les travailleurs et notamment les plus jeunes d'entre eux perçoivent les avantages et les inconvénients des plateformes numériques. Cela explique pourquoi les mêmes conditions de travail n'ont pas les mêmes effets selon les individus qui l'exercent. Cette variété de motivations – conjuguée à d'autres facteurs – contribue à expliquer pourquoi la dissidence qui anime une minorité bruyante de travailleurs Uber n'est pas partagée plus largement par la main-d'œuvre des jeunes travailleurs. On assiste chez ces derniers à une intériorisation des normes managériales algorithmiques qui ont remplacé la soumission à la hiérarchie classique. Les jeunes apparaissent ainsi comme les porteurs par excellence du phénomène désigné sous le syntagme « ubérisation du travail ».

Bibliographie

Balaram, B., Warden, J. et Wallace-Stephens, F. (2017). *Good Gigs: A Fairer Future for the UK's Gig Economy*. Royal Society for the Encouragement of Arts.

Benenson Strategy Group. (2014). *The Driver Roadmap: Where Uber Driver-Partners Have Been, and Where They're Going*.

Berger, T., Frey, C. B., Levin, G. et Danda, S. R. (2019). Uber happy? Work and well-being in the 'gig economy'. *Economic Policy*, 34(99), 429-477.

Bouarbat, B. et Montmarquette, C. (2016). *La surqualification professionnelle chez les diplômés des collèges et des universités : État de la situation au Québec*. Rapport de projet PSRA. Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations.

Dablanc, L. (dir.), Aguiléra, A., Krier, C., Adoue, F. et Louvet, N. (2021). *Étude sur les livreurs des plateformes de livraison instantanée du quart nord-est de Paris*. Université Gustave Eiffel, Chaire Logistics City, Rapport final.

Flichy, P. (2019). Le travail sur plateforme. *Réseaux*, 1 (213), 173-209.

Hall, J. V. et Krueger, A. B. (2018). An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States. *ILR Review*, 71(3), 705-732.

Jamil, R. et Noiseux, Y. (2018). Shake that Moneymaker : Insights from Montreal's Uber Drivers. *Revue Interventions économiques*, 60, 1 30.

Jeon, S. H., Liu, H. et Ostrovsky, Y. (2019). *Measuring the gig economy in Canada using administrative data*. Statistics Canada.

Kostyshyna, O. et Luu, C. (2019). *The Size and Characteristics of Informal ("Gig") Work in Canada*. Canadian Economic Analysis Department, Staff Analytical Note 2019-6. Banque du Canada.

Landier, A., Szomoru, D. et Thesmar, D. (2016, 4 mars). *Working on the On-Demand Economy: An Analysis of Uber Driver-Partners in France*. Document de travail.

Rosenblat, A. et Hwang, T. (2016). Regional diversity in autonomy and work: A case study from Uber and Lyft drivers. *Intelligence and Autonomy*, 1-15.

Peticca-Harris, A., de Gama, N. et Ravishankar, M. N. (2020). Postcapitalist precarious work and those in the 'drivers' seat: Exploring the motivations and lived experiences of Uber drivers in Canada. *Organization*, 27(1), 36-59.

Vultur, M. et Bernier, J. (dir.) (2014). *Les agences de travail temporaire*. Presses de l'Université Laval.

Vultur, M. et Enel, L. (2020). *Les plateformes de travail numériques : Uber et la dérèglementation de l'industrie du taxi au Québec*. Institut national de la recherche scientifique - Centre urbanisation, culture, société.

Vultur, M. et Provencher, Y. (2014). Les logiques de recours aux agences de travail temporaires et leurs pratiques de recrutement et de sélection de la main-d'œuvre. Dans M. Vultur et J. Bernier (dir.), *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail* (p. 39-67). Presses de l'Université Laval.

Watson, G. P., Kistler, L. D., Graham, B. A. et Sinclair, R. R. (2021). Looking at the Gig Picture: Defining Gig Work and Explaining Profile Differences in Gig Workers' Job Demands and Resources. *Group & Organization Management*, 46(2), 327-361.

Wood J. A. et Lehdonvirta, V. (2019, 5 mars). *Platform labour and structured antagonism: understanding the origins of protest in the gig economy*. Présenté à Oxford Internet Institute Platform Economy Seminar series.