



le cnam



**IRES**  
Institut de Recherches  
Économiques et Sociales

**UBÉRISATION, ESPACE PUBLIC ET  
PARTIES PRENANTES :  
VERS UNE NOUVELLE CONFIGURATION DES  
RELATIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DANS LES  
TERRITOIRES ?**

**Christian Azaïs** - LISE, Cnam, CNRS

**Patrick Dieuaide** - Université Sorbonne nouvelle, IHEAL-CREDA

**Corinne Gaudart (coordinatrice)** - LISE, Cnam, CNRS

**Donna Kesselman** - Université Paris-Est Créteil, IMAGER

Rapport final

Décembre 2025

Rapport de recherche financé par l'Agence d'objectifs de l'IRES dans  
le cadre d'une convention avec la CGT - Force Ouvrière



## Ubérisation, espace public et parties prenantes :

vers une nouvelle configuration des relations d'emploi et de travail dans les territoires ?

Corinne Gaudart (coordinatrice)  
Christian Azais | Patrick Dieuaide | Donna Kesselman

**RAPPORT FINAL IRES-FO**  
**Décembre 2025**



## Agence d'objectifs

### **Ubérisation, espace public et parties prenantes :**

**vers une nouvelle configuration des relations d'emploi et de travail dans les territoires ?**

RAPPORT FINAL IRES-FO  
Décembre 2025

**Corinne Gaudart (coordinatrice)** | Directrice de recherche  
CNRS, LISE UMR 3320, Conservatoire national des arts et métiers

**Christian Azaïs** | Professeur émérite de Sociologie  
LISE/Conservatoire national des arts et métiers/CNRS, UMR 3330

**Patrick Dieuaide** | Maître de Conférences HDR  
Université Sorbonne Nouvelle, IHEAL-CREDA (UMR 7227)

**Donna Kesselman** | Professeure émérite  
Université Paris-Est Créteil, IMAGER (UR 3958), Membre associée LISE-  
CNAM/CNRS (UMR 3320)



le cnam



**iRES**  
Institut de Recherches  
Économiques et Sociales

## Table des matières

Résumé .....	7
Synthèse .....	8
<b>CHAPITRE 0   Introduction générale .....</b>	<b>13</b>
1. Singularités du « travail sur plateforme » .....	15
2. Singularités de l'entreprise-plateforme .....	16
3. Intermédiation numérique, zones grises et nouveau mode de subordination .....	17
3.1. Intermédiation numérique et espace dual de travail .....	18
3.2 Intermédiation numérique et nouveau mode de subordination .....	19
4. Sortir des zones grises ? Entre réguler le travail sur plateforme ou travailler autrement .....	20
4.1. Légiférer « le travail sur plateforme », une gageure ? .....	20
4.2 La coopérative Maze, un contre-modèle à la peine .....	22
<b>CHAPITRE 1   Digital labor, dualité spatiale et nouvelles territorialités du travail : un cadre général d'analyse à partir du cas uber .....</b>	<b>26</b>
1. Introduction .....	26
2. Un cadre général d'analyse .....	27
2.1 Uber, tiers acteur, producteur et gestionnaire d'un espace numérique de production et d'échange d'informations .....	30
2.2 Uber, tiers acteur et prestataire privé dans un espace public de mobilités .....	37
2.3 Agentivité, stratégies et répertoires d'action des chauffeurs Uber : enquêtes de terrain et esquisse d'une typologie .....	48
3. Conclusion .....	57
<b>CHAPITRE 2   PLATEFORME NUMERIQUE ET EMERGENCE D'UN NOUVEAU MODE DE SUBORDINATION .....</b>	<b>62</b>
1. Introduction .....	62
2. De la subordination de la volonté au contrôle du travail fondé sur l'agentivité des chauffeurs .....	63
2.1 Retour sur la triangulation et la relation client-chauffeur : ni symétrique, ni asymétrique mais dissymétrique .....	64
2.2 Pouvoir cognitif de la plateforme Uber et contrôle de l'agentivité des chauffeurs .....	66
2.3 Ni subordination déguisée, ni allégeance, mais adhésion et consentement des chauffeurs aux notifications de la plateforme .....	67

2.4 Travail modulé, travail empêché : l'émergence d'un nouveau rapport social de travail au cœur du management algorithmique .....	69
2.5 Espace et temporalités du travail : terrains et enjeux d'une nouvelle forme de conflictualité sociale dans l'espace public .....	70
2.6 Conclusion provisoire, réponse à R. Bellofiore et M. Tomba ....	71
3. Institution et intermédiation numérique : l'impasse de la requalification du travail des chauffeurs VTC. Le cas de la France .....	74
3.1 Plateforme numérique et l'affirmation de la propriété privée des moyens de connexion : ou l'impossible retour au salariat .....	74
3.2 De l'impasse de la requalification de la prestation en contrat de travail à la création de l'Arpe : plus un début de rupture qu'une dérive de trajectoire avec les institutions du salariat .....	77
4. La directive européenne des travailleurs de plateformes : tout change pour que rien ne change ? .....	83
4.1 Quelques dates et points de repères d'un long cheminement .....	83
4.2. Tout change pour que rien ne change ? .....	85
4.3. Une régulation en trompe l'œil .....	86
5. Conclusion : des chauffeurs au milieu du gué, en attente d'une réforme du statut de travailleur indépendant .....	89
Encadrés .....	96

### **CHAPITRE 3 | L'ubérisation comme instituant, faiseurs de règles : la figure du chauffeur des applis, dans la zone grise .....**

1. Introduction .....	98
1.1 Le schéma de création et d'instrumentalisation des zones grises : l'ubérisation comme « instituant » à partir du modèle californien ...	103
1.2 Le déplacement des ordres et espaces de régulation .....	108
1.3 La régulation dans « la zone grise de l'espace public » ou comment « acheter » un statut de travailleur .....	110
1.4 Les normes Uber dans la zone grise .....	111
1.5 Considérations finales .....	117
2. La comparaison entre la constitution d'un statut de chauffeurs des applis, Nord-Sud, dans la zone grise : France-Brésil, à la lumière du modèle californien .....	118
2.1 Un cadre politique propice à l'ubérisation .....	119
2.2 L'instabilité institutionnelle : comparaison France-Brésil ..	122
2.3 Le déplacement de l'ordre de régulation vers un cadre de tripartisme « ubérisé » .....	126
2.4 Considérations finales .....	136
3. L'ubérisation envers et contre tout : les cas de l'Allemagne et de l'Espagne .....	137
3.1 L'Allemagne : la recomposition du travail informel au cœur du Nord global .....	138
3.2 Espagne : l'ubérisation sur tous les terrains .....	142
3.3 Considération finales : l'ubérisation comme phénomène de zone grise incontournable .....	146
4. Considérations finales .....	147
4.1 Le rôle des gouvernements dans l'institutionnalisation de l'ubérisation .....	148
4.2 L'ubérisation : un processus politique avant tout .....	149

<b>CHAPITRE 4   Maze, un espoir déçu pour les chauffeurs VTC ?</b>	<b>161</b>
1. Une brève rétrospective de la coopérative	161
2. Maze, une coopérative alternative à l'ubérisation	162
3. CAE, SCOP x SCIC: Formes de cooperatives	163
4. Le territoire comme élément central	171
5. Coopératives : leurs limites face à la domination algorithmique des plateformes	172
6. Conclusion : la coopérative, vers une économie des plateformes plus inclusive ?	174
<b>CONCLUSION GENERALE</b>	<b>178</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>184</b>



## Résumé

2009, date de naissance de la firme multinationale Uber, marque le début d'une petite révolution dans nos manières de travailler, de produire et d'échanger. Le terme ubérisation, entré désormais dans le langage courant, souligne l'ampleur du phénomène à travers la multiplication à grande échelle d'entreprises-plateformes, assurant la mise en relation d'un client et d'un prestataire sur la base d'un système numérique de collecte, de traitement et de diffusion d'informations en vue de son organisation et sa gestion. La particularité de ces entreprises, comme intermédiaires numériques, est d'imposer aux utilisateurs leurs propres conditions d'accès et d'usage de leur interface.

Dans le cas de la plateforme Uber, notre recherche s'est focalisée sur l'organisation et la gestion de la relation des chauffeurs à la plateforme, laissant de côté les clients. Dans une démarche mobilisant différents matériaux, théoriques (articles, rapports, textes de lois) et empiriques (presse, monographies, entretiens, enquêtes de terrain), plusieurs dimensions de cette relation ont été identifiées, discutées et analysées. Nous avons pu ainsi identifier quatre axes ou thématiques de recherche.

## Synthèse

### **Un premier axe de réflexion a consisté à préciser ce que l'on entend par « travailler sur plateforme ».**

L'enquête de terrain nous a fait comprendre que le travail des chauffeurs, relié à la plateforme Uber par une application téléchargée sur un smartphone, recouvre une dimension numérique irréductible, intégrée mais distincte du travail de prestation. Ce constat, simple et banal a priori, nous a conduit à formuler et argumenter deux propositions :

- le travail des chauffeurs est « dual » au sens où celui-ci se déploie continuellement sur deux espaces, un espace numérique de gestion et de programmation des courses, un espace public (« la route ») d'exécution de ces prestations. Notons que cette dualité n'est pas toujours perceptible par les chauffeurs eux-mêmes, certains trouvant évident que ce travail numérique (ou digital labor) précède et suit le travail de prestation et même lui succède (par exemple quand le chauffeur se déconnecte en fin de journée ou le soir à son domicile).
- Le digital labor est le point d'entrée par lequel la plateforme Uber communique, gère et contrôle le comportement des chauffeurs. Le digital labor est un travail « média » qui directement joint la subjectivité et les capacités cognitives des chauffeurs à la base informationnelle de la plateforme, à partir de l'information qu'ils émettent ou reçoivent.

Ces deux propositions ont constitué l'ossature théorique autour de laquelle il a été possible de prendre toute la mesure des mutations du métier et du comportement des chauffeurs VTC, plus proches des « travailleurs des applis » que de la profession de chauffeur de taxi (voir conclusion générale). Cette nouvelle figure éclaire leur comportement, tout particulièrement au regard des « métriques » mises en place de la plateforme (nombre de courses, type de trajets, taux d'annulation, étoiles...). Ces métriques enregistrent la performance de chacun d'eux et résument l'identité sous laquelle les chauffeurs sont reconnus et gérés par la plateforme. Nous avons appelé « jumeau numérique » ces différentes métriques sur lesquelles prend appui le management algorithmique pour émettre des notifications et servir à l'élaboration de régimes personnalisés d'attention (bonus, zones ou tarifs majorées, prime tarifaire selon le nombre de courses ou selon le moment dans la journée, le type d'évènement).

### **Un second axe de réflexion a été de caractériser la nature et les modalités concrètes d'exercice du pouvoir de la plateforme Uber.**

Ce pouvoir est singulier car il repose tout entier sur une infrastructure numérique privée (application téléchargée, data center, algorithme) dont l'usage par les clients et les chauffeurs a pour effet de les isoler chacun derrière un écran et de les placer tous deux dans une relation de dépendance vis-à-vis de la plateforme. Dans ce schéma triangulaire, la platefor-

me devient un intermédiaire obligé, le chauffeur pour travailler, le client pour être transporté. De fait, la plateforme peut gérer l'information comme elle l'entend et, selon qu'elle pratique ou non de la rétention d'information, dispose d'un pouvoir important pour agir sur les arguments (rationnels ou pas) qui gouvernent la décision des chauffeurs d'accepter ou de refuser une course. Ce pouvoir cognitif ne ressemble en rien au pouvoir d'un employeur classique qui impose aux salariés de travailler toujours plus. Avec Uber, les chauffeurs travaillent toujours plus non sur ordre mais par crainte de manquer de travail ou d'être déconnecté. Ainsi, la subordination en milieu numérique cible les dispositions d'action voire la psychologie des chauffeurs. Dans l'enquête de terrain, on a pu voir que ce pouvoir cognitif est à l'origine d'une segmentation particulière de la population des chauffeurs entre les *Takers* (ceux qui acceptent toutes les courses) et les *Makers* (ceux qui choisissent leur course car disposant des moyens pour résister à l'emprise du management algorithmique).

### **Un troisième axe de recherche examine la stratégie d'Uber de recodification de la relation de travail des chauffeurs VTC affiliés à sa plateforme**

Dans ce chapitre, on analyse la stratégie adoptée par Uber qui consiste à vouloir instituer un statut de « chauffeur des applis ». D'un point de vue méthodologique, cette réflexion est conduite dans une perspective comparative, en prenant appui sur des expériences nationales fortement contrastées (Most Different Systems Design). Cette figure émergente, comme nous la dénommons, est conçue par Uber comme un rouage central de son écosystème numérique. Elle est aux antipodes du salariat fordiste et surtout des rapports sociaux qui le sous-tendent. Les tentatives menées dans différents pays pour imposer cette nouvelle figure marquent une nouvelle phase de l'ubérisation qui donne corps à notre hypothèse, à savoir, que les plateformes s'affirment désormais en faiseuses de règles, en lui et place de l'État (Azaïs, Dieuaide, Kesselman, 2017), incarnées par Uber qui se positionne en régulateur autoproclamé.

Ce sont les conditions particulières qui ont donné lieu à la constitution et à l'institutionnalisation d'un tel statut en Californie qui fondent l'épistémologie des zones grises qui est mobilisée dans cette réflexion. L'analyse par la zone grise met en relief l'objectivation des transformations et des reconfigurations du marché du travail entraînées par l'ubérisation, au sein d'un « espace social-processus ». Le recours à une procédure législative d'exception, l'organisation d'un referendum populaire (la Proposition 22 de 2020), a permis aux plateformes, avec Uber en tête, de tourner à leur avantage les nombreuses ambiguïtés et inconnues de cette voie législative moins réglementée que la procédure régulière. Ainsi, la forme rejoint-elle le fond : l'instauration d'une nouvelle figure de travailleur, dont les racines et les rapports sociaux s'opposent à l'État social, s'est effectuée dans des conditions qui remettent en cause la démocratie politique.

Le cas californien permet de dégager un schéma de création et d'instrumentalisation des zones grises qu'Uber mobilise dans l'application de sa stratégie. Dans un premier temps, la zone grise du modèle Uber provoque la disruption de la régulation du travail que nous apprécions selon le degré de l'« instabilité institutionnelle » que cela occasionne (Grillo, Soares, 2026). Par la suite, se produit le changement institutionnel : le « déplacement de l'ordre de régulation » (Dirringer, 2021), vers un terrain où le rapport de forces est plus favorable aux plateformes : selon notre analyse, c'est la régulation au sein d'une « zone grise de l'espace public » (Azaïs, Dieuaide, Kesselman, 2017). C'est ainsi qu'on arrive à la phase de l'« instituant ». C'est sur ce terrain moins réglementé où des nouvelles parties prenantes

de la régulation – associations indépendantes de chauffeurs, de consommateurs, experts en tout genre, les autorités de l'État à tous les échelons – se trouvent en concurrence avec les acteurs tripartites traditionnels, lors des tentatives de reconfiguration d'une figure de travailleur. L'extension du processus instituant vers d'autres États fédérés aux États-Unis contribue à la constitution d'un statut spécifique de chauffeur des applis à partir de ce que nous avons qualifié ici de « normes d'emploi Uber ».

Les « normes Uber » construisent la figure d'un travailleur indépendant précarisé, dont les deux premières normes concernent le temps du travail. Le calcul de la rémunération à partir du seul temps effectif (la période entre l'acceptation d'une course et le dépôt du passager) s'oppose à toutes les formes de temps réglementé par l'emploi fordiste, plus favorable aux travailleurs (l'heure, la journée, la semaine du travail, avec prise en compte du temps d'attente, des congés payés etc. ). L'autre norme, celle de la sacro-sainte « flexibilité dans le choix des horaires » correspond à une certaine réalité, mais relève avant tout d'une manipulation de l'idéologie entrepreneuriale contre les contraintes de la subordination hiérarchique. De fait, les chauffeurs se trouvent soumis à de nouvelles formes de contrôle, notamment le système de tarification dynamique dont dépendent les courses les mieux rémunérées.

Ce schéma de l'instituant par l'instrumentalisation des zones grises et des « normes Uber » est appliqué, dans une deuxième partie, aux expériences de la régulation en France et au Brésil. Sans aboutir à ce stade à un tiers statut, le vecteur comparatif permet de relever des processus de régulation par des voies d'exception comparables en vue de la constitution d'une nouvelle figure de chauffeur des applis. Pourtant, malgré l'accompagnement de l'État, ni l'ARPE (Autorité des relations sociales des plateformes de l'emploi) en France ni le Groupe du Travail tripartite au Brésil, n'ont abouti, pour l'instant, à construire un consensus autour de la configuration d'un nouveau statut de chauffeur, ni autour des nouvelles normes en phase avec l'économie de plateforme.

La lecture par le prisme des zones grises met en relief les recompositions que l'ubérisation occasionne, même dans des pays qui ont connu un consensus socio-politique hostile à l'entrée du nouveau modèle. C'est ce que démontre la troisième partie, malgré l'action gouvernementale visant à intégrer le nouvel entrant au système de transport urbain existant, à travers les cas de l'Allemagne et de l'Espagne. C'est la réflexion comparative avec le Sud global qui permet de pointer comme « norme Uber » l'émergence d'une figure de chauffeur de plateforme de type informel, jusque dans ces pays du Nord. C'est par le recours à des intermédiaires, des sous-traitants dans les pays qui obligent la salarisation des chauffeurs VTC, que l'on peut percevoir la recomposition dans l'économie numérique de ces processus, caractéristiques de l'économie informelle du Sud global, qui servent d'écran au contrôle public.

C'est à la lumière de cette étude comparative que nous apprécions la spécificité du modèle français de régulation de la plateformes, ainsi que les conséquences de l'ubérisation qui représentent un défi face aux prérogatives régulatrices de l'État.

### **Un quatrième axe de recherche étudie les conditions de création d'une coopérative (Maze) par les chauffeurs VTC, comme alternative au modèle de travail UBER**

La coopérative Maze est née en Seine-Saint-Denis en réponse à la précarité croissante des chauffeurs VTC, exacerbée par le modèle dominant des plateformes comme Uber. Initiée en 2021, l'objectif de cette Société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) était de créer une alternative ancrée dans l'économie sociale et solidaire, offrant aux chauffeurs un statut

combinant autonomie et protection sociale. Ce modèle visait à s'affranchir des dérives de l'ubérisation, en proposant une gouvernance inclusive et un ancrage territorial fort.

Le projet a émergé après l'interdiction d'UberPop en 2015, qui avait mis en lumière les tensions entre taxis, VTC et plateformes numériques. Les chauffeurs, souvent précaires et sans protection sociale, cherchaient une solution pour améliorer leurs conditions de travail tout en gardant leur indépendance. La SCIC a été choisie pour sa capacité à associer différents acteurs (chauffeurs, clients, collectivités, etc.) et à répondre à des besoins locaux, comme le transport de personnes en situation de handicap ou la desserte de zones mal desservies.

Maze s'inscrit dans le mouvement des plateformes coopératives, qui rejettent le capitalisme de plateforme au profit d'une gouvernance partagée. Contrairement aux modèles traditionnels, la SCIC permet une répartition équitable des bénéfices et une prise de décision collective. Cependant, ce modèle ambitieux et fragile s'est heurté à plusieurs défis :

- des coûts élevés : le développement d'une plateforme numérique et d'un algorithme propre a englouti une grande partie des ressources financières de la coopérative.
- Une concurrence féroce : Uber et d'autres géants du secteur dominant le marché, rendant difficile l'émergence d'alternatives.
- Des tensions internes : des désaccords sur la gouvernance et la gestion financière ont fragilisé la structure, entraînant des départs du conseil d'administration.
- Un manque de soutien institutionnel : malgré l'appui du département de Seine-Saint-Denis, Maze a peiné à obtenir des contrats publics ou des partenariats stables, en raison de son manque d'ancienneté et de la méfiance des institutions.

La coopérative a également dû faire face à des problèmes de gouvernance. Certains chauffeurs, en quête de revenus immédiats, ont préféré retourner vers Uber, malgré des conditions moins avantageuses à long terme. Par ailleurs, la coopérative a eu du mal à attirer suffisamment de membres et de financements pour assurer sa viabilité. Le partenariat récent avec la plateforme Transferz pourrait offrir une solution, mais son impact reste incertain.

Le rapport souligne l'importance du territoire comme acteur-clé dans la dynamique des plateformes numériques. La Seine-Saint-Denis, avec ses spécificités socio-économiques, a offert un terreau fertile à l'émergence de Maze. Cependant, ce territoire a aussi révélé les limites des initiatives locales face à des acteurs globaux comme Uber. Les collectivités locales, bien que soutenant la coopérative, ont des priorités parfois contradictoires, comme la réduction de l'usage de la voiture au profit des mobilités douces.

L'expérience de Maze illustre les difficultés des modèles alternatifs à s'imposer face aux plateformes capitalistes. Malgré ses ambitions, la coopérative reste fragile financièrement et dépendante des soutiens publics. Son histoire met en lumière les tensions entre autonomie des travailleurs, protection sociale et viabilité économique.

Le cas de Maze pose des questions plus larges sur l'avenir du travail dans l'économie des plateformes. Peut-on concilier autonomie des travailleurs et protection sociale ? Comment réguler les plateformes pour éviter la précarisation des travailleurs ? Le rapport plaide pour une régulation plus ambitieuse, capable de garantir un équilibre entre innovation économique et justice sociale.

Maze reste un laboratoire précieux pour repenser l'économie des plateformes. Son avenir

dépendra de sa capacité à fédérer un écosystème d'acteurs engagés et à transformer ses idéaux en un projet économique viable. Le rapport conclut que la réussite de telles initiatives nécessite un cadre institutionnel stable, des mécanismes de financement adaptés et une mobilisation citoyenne renforcée.

# O

## CHAPITRE 0

### Introduction générale :

#### Problématique et cadre général d'analyse

L'objet de cette recherche est l'étude du travail sur plateforme à partir d'une diversité de matériaux, théorique (articles, rapports, textes de lois) et empirique (presse, monographies) dont une enquête de terrain menée par nos soins auprès de chauffeurs VTC affiliés à la plateforme Uber et résidents en Seine-Saint-Denis. Cette enquête est complétée par un certain nombre d'entretiens réalisés auprès d'acteurs institutionnels du même département (voir Annexe). L'étude se propose de cerner ce que l'on entend par « ubérisation » dont la plateforme Uber est l'incarnation et d'en mesurer la portée au niveau de la manière dont le travail est défini, exercé, régulé dans ce contexte<sup>1</sup>.

1. A noter la proximité de notre questionnement de recherche avec celui de P. Flichy formulé en tout début d'introduction de son article : « Comment définir le travail de ceux qui offrent leur service sur des plateformes ? Est-ce un nouveau type de travail précaire qui s'inscrit dans la filiation des petits boulots que l'économie capitaliste contemporaine multiplie ou au contraire s'agit-il d'une nouvelle forme de travail qui permet un engagement renouvelé du travailleur, qui favorise l'autonomie au travail ? » (Flichy, 2019 : 3).

Pour mener à bien cette recherche, deux ordres de considération se sont imposés à nous :

- le premier est le contexte d'instabilité profonde dans lequel s'inscrit cette recherche et qui n'a jamais cessé. Commencé en septembre 2021, ce travail s'est trouvé immédiatement confronté à une histoire controversée, émaillée de conflits violents de la part des taxis dénonçant la concurrence sauvage du logiciel UberPop, de procès incessants en requalification en France et ailleurs en Europe ; une histoire qui s'est poursuivie plusieurs années durant avec la fuite des *Uber files* révélant le choix délibéré de la « stratégie du chaos » de ses dirigeants, mais aussi le *lobbying* et les collusions de la firme au plus haut niveau politique. Cette instabilité n'est pas seulement franco-française. On en trouve aussi la trace au niveau européen avec des manifestations régulières à Bruxelles, des oppositions, des blocages et retournements des États pour voter une directive sur le travail sur plateforme qui sera finalement approuvée le 11 novembre 2024 par le Parlement européen sur une première proposition de la Commission datant de décembre 2021.
- Le second est à rechercher dans le caractère disruptif de la base matérielle largement digitalisée (base informationnelle, algorithme, *data center*) sur laquelle reposent les plateformes. Cette disruption recouvre deux dimensions : d'une part, les plateformes deviennent accessibles en tout temps et en tout lieu et « ne lient pas leur activité à une localisation » (Autenne, Ghellinck, 2019, p. 276) ; d'autre part, les plateformes sont des « organisations d'un nouveau type » (Benavent, 2016) qui évincent le marché pour imposer aux utilisateurs leurs propres conditions d'accès et d'usage de leur interface. En d'autres termes, les plateformes ne sont pas des choix organisationnels alternatifs au marché (au sens de R. Coase), reposant sur une comparaison des coûts de transaction. Ce sont des organisations créées *ex nihilo* qui émergent « au-delà du marché » (Benavent, 2016, p. 25), en proposant des mécanismes alternatifs bien plus rentables et efficaces en termes de création de valeur.

Compte tenu de ces particularités, l'étude du travail sur plateforme impose une démarche et une méthodologie appropriées. Comme nous avons pu le vérifier au cours de notre enquête, les dimensions instable et disruptive des plateformes sont bien souvent à l'origine

de zones grises qui mettent à l'épreuve l'état des savoirs. Il en est ainsi de l'existence de chauffeurs qui ne sont pas salariés mais qui ne se reconnaissent pas non plus comme des travailleurs indépendants. Cet écart de sens entre les catégories d'analyse et le réel perçu ou vécu par les chauffeurs met en évidence l'existence de zones d'indécidabilité qui interrogent sur le contenu de la relation des chauffeurs VTC (Véhicule de tourisme avec chauffeur ou Véhicule de transport avec chauffeur) à la plateforme Uber, notamment sur leur statut de travailleur indépendant.

Dans le cadre de ce rapport, nous avons pris le parti de considérer ces zones grises comme le témoin d'un monde de ruptures à l'origine d'un déplacement de sens repérable dans les comportements, les représentations et même l'identité des acteurs. Dans cette configuration dominée par une décohérence (Bureau, Dieuaide, 2018) permanente entre « les mots et les choses », la zone grise peut être définie à l'origine comme un espace désinstitutionné et/ou de « dérégulation sociale » (Minassian, 2018) dont on suppose qu'elle obéit à une logique ou une dynamique propre de développement. Les zones grises sont des espaces tissés de relations sociales, de pratiques et de rapports de forces parfaitement visibles mais qui bien souvent passent entre les mailles du filet des institutions. Mais les zones grises sont plus que des zones de non-droit. Ce sont aussi parfois le point de départ de processus singuliers et variés de ré-institutionnalisation des relations sociales de travail (Bureau, Dieuaide, op.cit.) ou, comme le mentionnent fort judicieusement Grillo et Soares (2026) d'« instabilité institutionnelle ». Dans le cadre de cette étude, nous verrons que ces dynamiques de recodification des relations de travail s'inscrivent dans des trajectoires différenciées selon les pays. Cela signifie aussi pour notre propos que la méthode de l'enquête de terrain ne suffit pas. Les données, les verbatim ou les paroles recueillies ne parlent pas d'eux-mêmes. Certes, il faut les produire et les collecter, mais il faut aussi et en même temps les (ré)agencer et les (re)contextualiser, c'est-à-dire les projeter dans un cadre interprétatif qui leur restitue un sens et permet d'en saisir les causes et la nature profonde. Pour ce faire, nous mobiliserons les matériaux d'enquête dans une démarche abductive où les données disponibles serviront par petites touches successives à progresser dans l'élaboration d'un cadre d'analyse plus « ajusté » aux particularités du monde du travail sur plateformes.

On se propose, dans cette introduction générale, d'initier une telle démarche en partant de l'idée selon laquelle « le travail sur plateforme » renvoie à une forme singulière d'organisation et de contrôle du travail, laquelle repose sur la production de relations sociales intermédiées par un système numérique d'information. Nous examinerons dans un premier temps les caractéristiques qui singularisent le travail soumis à ce dispositif d'intermédiation, puis nous nous tournerons vers l'entreprise-plateforme et présenterons de manière symétrique les caractéristiques qui font la singularité de cette entreprise pas comme les autres. Il sera alors possible d'esquisser les contours du cadre général d'analyse de cette étude en posant la question de la nature du mode de subordination en lien avec les zones grises dont les relations de travail sont percluses. Nous poursuivrons et conclurons par une présentation des dynamiques socio-institutionnelles menées dans différents pays pour tenter de contenir voire de résorber les zones grises. Mais ces expériences nationales de recherche d'un compromis socio-politique ne sont pas toujours reconnues ou acceptées par les chauffeurs VTC, toujours soucieux de préserver leur indépendance. Comme l'enquête l'a révélé, nombre d'entre eux ont été tentés par une forme d'exit par la création d'une plateforme alternative sous la forme d'une coopérative. Cet épisode sera l'objet du chapitre 3. Son importance pour l'analyse est de souligner la dimension singulière de la conflictualité en milieu numérique. La création de la coopérative MAZE montre en effet que la désalarisation liée à un reflux de la médiation contractuelle s'accompagne d'une résurgence d'une relation de travail directement ancrée dans les territoires et impliquant de nombreuses parties prenantes.

## 1. Singularités du « travail sur plateforme »

Si le sens de l'expression « Travailler sur une plateforme pétrolière » se comprend et va de soi, peut-on considérer qu'il en va de même avec l'expression « le travail sur plateforme » pour reprendre le titre d'un article important de P. Flichy (2019) ? On peut en douter, bien évidemment. Mais à quoi tient précisément cette différence ? Une réponse de bon sens pourrait être la suivante : sur une plateforme pétrolière, comme dans toute entreprise, le lieu et le moment du travail sont clairement identifiables et connus des travailleurs. A contrario, on peut avancer sans risque d'erreur qu'il est impossible pour les chauffeurs Uber ou les livreurs Deliveroo de savoir a priori où et quand ils travailleront, quand bien même les uns et les autres disposent des moyens de travail et sont en capacité d'exercer pleinement leur activité.

D'où une situation pour le moins paradoxale. Si l'on prend pour exemple le travail des chauffeurs VTC sur la plateforme Uber dont l'étude forme le cœur de cette recherche, on notera une configuration inédite : d'un côté, le travail est indéterminé dans ses dimensions spatiales et temporelles mais sa possibilité reste quand même une certitude du point de vue chauffeur connecté ; d'un autre côté, tout chauffeur connecté dispose des moyens et les capacités d'assurer n'importe quelle course ou prestation donnée, mais pour autant ce travail est impossible tant que la plateforme n'a pas validé au préalable la prestation qui le détermine concrètement. En d'autres termes, d'un côté, le travail des chauffeurs Uber serait indéterminé (car sans « adresse ») mais possible ; de l'autre, le travail serait possible mais indéterminé dans ses modalités particulières d'exécution.

D'où un premier constat de départ central pour l'analyse du travail sur plateforme : le lieu et le moment du travail d'un côté, son exécution par le chauffeur VTC de l'autre, constituent deux ordres de réalité distincts. On peut remarquer aussi que ce dualisme traduit une forme inédite de dépossession de la liberté d'action du travailleur : d'un côté, le travail serait toujours possible mais virtuel ; de l'autre, le travailleur ne pourrait en avoir l'initiative dans sa pratique professionnelle qu'à la condition préalable d'en avoir été informé par la plateforme.

Sans adresse et ubiquitaire, le travail sur plateforme recouvre donc deux particularités : 1/ c'est un travail virtuel sans lieu ni temporalité 2/ c'est un travail « anonyme » déterminé dans ses déterminations concrètes indépendamment des capacités et des ressources mobilisées par les travailleurs pour son exécution.

Ces particularités du « travail sur plateforme » nous conduiront à accorder une place toute particulière à la notion de « digital labor ». Les différentes enquêtes de terrain menées en Seine-Saint-Denis auprès de chauffeurs VTC ont été extrêmement précieuses pour prendre toute la mesure de cette forme particulière de travail. Réduit le plus souvent à un clic, le *digital labor* est plus et autre chose qu'une simple pression des doigts sur un clavier de smartphone. Sans prétendre à l'exhaustivité, trois dimensions le caractérisent au vu des pratiques des chauffeurs : c'est un travail qui rassemble un ensemble de tâches cognitives d'émission et de réception de l'information ; c'est aussi un travail « média » au sens où émission et réception de l'information alternent *via* un intermédiaire numérique (type plateforme) pour communiquer ou échanger avec un tiers. C'est enfin un travail productif de flux d'informations numérisées (messages écrits, audio, visio) aussi bien à l'émission qu'à la réception et dont les conditions de transmission échappent à leurs auteurs. Le *digital labor* est apparu comme une forme hégémonique aussi bien dans le discours des chauffeurs enquêtés qu'au niveau de leur approche de leur métier. Eclairés par ces enquêtes, nous montrerons que

le digital labor, loin de se réduire à un clic, joue un rôle déterminant dans ce processus de virtualisation et d'anonymisation du travail.

## 2. Singularités de l'entreprise-plateforme

Mais le « travail sur plateforme » soulève une autre question toute aussi centrale, celle de la place et du rôle de la plateforme Uber dans la production et la gestion de la prestation de service de mobilité. J.M. Keynes définissait les entreprises comme des intermédiaires de production. Dans le cadre de cette recherche, nous proposons d'actualiser cette définition en considérant les plateformes comme des intermédiaires numériques de production.

Cette (re)qualification peut sembler ténue voire anodine à première vue, mais elle est centrale, car la dimension numérique s'impose doublement : au niveau de l'entreprise, comme une révolution de sa base matérielle fondée sur un empilement de couches de capital et de progrès technique que nous résumerons pour simplifier par la combinaison d'un *data center*, d'un algorithme et d'une application distribuée sur des millions de smartphones ; au niveau de sa place et de son rôle comme intermédiaire, comme une interface productrice et gestionnaire de liaisons numériques destinées à mettre en relation des usagers connectés, clients et chauffeurs en l'occurrence.

D'où un second constat important pour l'analyse du travail sur plateforme : comme intermédiaire numérique, Uber doit être appréhendée comme une figure singulière exerçant une fonction de *gatekeeper* à la jonction de deux espaces de travail irréductibles l'un à l'autre, un espace numérique de programmation du travail lui-même (i.e. de sa possibilité même) et de l'autre, un espace public d'exécution ou de réalisation de ses modalités particulières (espace public routier dans le cas d'Uber).

Or, cette figure et cette fonction de *gatekeeper* font débat. La raison est à rechercher dans le statut des technologies numériques dont ces plateformes font usage pour organiser, gérer et superviser la prestation des chauffeurs. Alors que certains pensent que ces outils servent en priorité un pouvoir diffus de management ou de commandement (Dujarier, 2015 ; Sadin, 2015) exercé en l'espèce directement à l'endroit des chauffeurs, d'autres insistent sur le pouvoir de coordination permis par ces mêmes outils pour accélérer les ajustements mutuels (Abel, 2024, Casilli, 2010) et trouver les bons appariements dans le cas entre clients et chauffeurs.

Comme nous essaierons de le montrer dans cette étude, les deux thèses ne s'opposent pas nécessairement, bien au contraire. Mais nombreuses sont les enquêtes de terrain plaidant en faveur de la prédominance du pouvoir de direction sur le pouvoir de coordination. Cette tendance résulte du contraste saisissant entre le discours-marketing d'Uber sur l'indépendance et la liberté d'action des travailleurs et le nombre de conflits et de contentieux juridiques engagés par les chauffeurs contre la plateforme pour non-respect du Code du travail et abus de pouvoir.

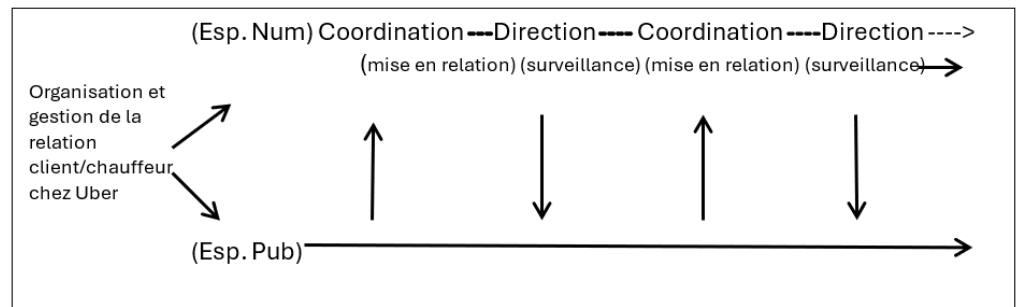
Mais chacun sait, les sociologues tout particulièrement, que les faits ne parlent pas d'eux-mêmes. Par exemple, dans nos enquêtes et bien d'autres, aucun chauffeur ne souhaite travailler pour Uber comme salarié. Cela complique donc un peu l'analyse dans la mesure où la plateforme Uber, comme intermédiaire numérique, serait comme la figure de Janus : capitaliste et autoritaire d'un côté, mais utile socialement de l'autre pour les services et la valeur qu'elle procure à ses usagers.

Dans le cadre de ce rapport, cette indétermination est une invitation à approfondir la spé-

cificité du mode de gouvernance des plateformes de mobilité (Azaïs, Dieuaide, 2020). *A priori*, la thèse de la coprésence d'un pouvoir de direction et d'un pouvoir de coordination semble prévaloir. Mais peut-on écrire l'égalité « pouvoir de direction = pouvoir de coordination » dans le cas d'une décision de déconnexion prise par la plateforme ? A l'inverse, peut-on dire que le pouvoir de coordination est de même nature que le pouvoir de direction quand il s'agit d'apparier une offre et une demande de course ?

Pour sortir de cette impasse, nous proposons de formuler l'hypothèse suivante complémentaire à notre approche duale du travail sur plateforme. Le pouvoir de coordination ou de mise en relation pour organiser et gérer la relation client/chauffeur s'inscrirait dans un espace et une temporalité bien spécifiques, l'espace numérique, en alternance avec le pouvoir de direction qui aurait pour visée le contrôle ou la supervision de la bonne exécution de la prestation notifiée au chauffeur et accomplie dans l'espace public routier (cf. schéma ci-dessous).

Schéma d'organisation et de fonctionnement des pouvoirs de l'employeur chez Uber



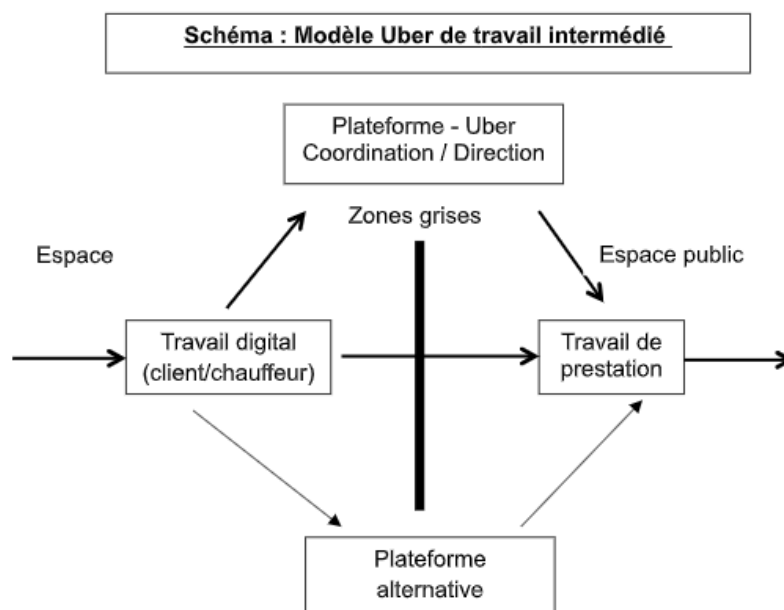
Source : Ch. Azaïs, P. Dieuaide, D. Kesselman

Il n'est pas possible à ce stade de l'analyse de rentrer plus avant dans le détail de la dynamique concrète sous-jacente à ce schéma d'organisation. On se contentera de mentionner le fait que ce dispositif de pouvoir n'est pas unique ni même définitif. Les technologies numériques étant flexibles et modulaires, rien n'empêche que l'un et/ou l'autre de ces pouvoirs soit délégué ou sous-traité à des acteurs tiers. C'est le cas du client chez Uber, chargé d'évaluer la prestation des chauffeurs ou, comme au Brésil, de ces opérateurs logistiques de sous-traitance (*operadores logísticos*) ou en franchise, chargés par l'entreprise iFood d'assurer *in situ* le contrôle du travail des livreurs à vélos. Dans tous les cas de figure, ce schéma n'a qu'une valeur heuristique. Il nous appartiendra de l'enrichir à partir de matériaux divers et de quelques données recueillies par l'enquête de terrain<sup>2</sup>.

2. Ce volet de la recherche est sans doute le plus délicat dans la mesure où Uber demeure très discret sur ses pratiques de gestion. Nous devons nous contenter d'une connaissance indirecte de ses pratiques en croisant nos entretiens avec des données de seconde main (monographies, rapports d'activité, presse, etc.).

### 3. Intermédiation numérique, zones grises et nouveau mode de subordination

Ces premiers éléments de cadrage suffisent, selon nous, à esquisser les contours d'un modèle social de travail que nous proposons de nommer « Travail intermédié ». Le schéma présenté ci-dessous récapitule l'ensemble de nos propos et servira de trame à la rédaction de ce rapport.



Ce schéma appelle un certain nombre de commentaires.

### 3.1. Intermédiation numérique et espace dual de travail

Comme intermédiaires, les plateformes de travail (*location-based*) sont des espaces numériques d'organisation et de gestion des prestations de services à partir des flux d'informations émises et reçues des clients et de la population des chauffeurs dispersés dans les territoires. Mais elles sont aussi un principe opérationnel d'organisation des pouvoirs de l'employeur qui s'interpose dans la relation du chauffeur VTC à son travail, de manière à organiser et gérer le moment et le lieu d'accomplissement de sa prestation dans l'espace public routier.

Or, cette dualité spatiale, centrale dans notre approche, nous paraît avoir été sous-estimée dans certains des rapports publiés sur les plateformes.

Ainsi, pour les auteurs du rapport Tapas (Vercher-Chaptal, 2022), les plateformes capitalistes sont des entités économiques qui reposent sur une infrastructure computationnelle de collecte et de traitement de l'information et qui se positionnent « *entre usagers et comme l'espace même où se réalisent les activités* » (op. cit., p. 15, *souligné par nous*). Et citant plus loin la plateforme Uber (p. 131), les auteurs conviennent de l'importance de distinguer entre le travail des salariés d'Uber qui participent au fonctionnement de la plateforme et le travail des individus et/ou des entités qui dépendent de la plateforme, à savoir le travail des chauffeurs VTC. Nulle part cependant, l'articulation entre l'espace numérique de la plateforme et l'espace public physique où « *se réalisent les activités* » n'est abordée<sup>3</sup>.

De même, dans un récent rapport publié par le Sénat (Savoldelli, 2021), les contributeurs ne manquent pas de souligner que les plateformes numériques remettent en question « *l'entreprise comme lieu de travail et lieu d'évolution et de construction des parcours professionnels* » et qu'« *il y a un changement de paradigme à l'œuvre pour les entreprises et l'économie qui est accéléré par la plateformes et le recours au travail indépendant : il ne s'agit plus d'exercer toutes les fonctions au même endroit, mais d'exercer chaque fonction à un endroit* » (op. cit., p.33, *souligné par nous*). Les auteurs du rapport ont bien compris l'importance de la dimension spatiale dans l'éclatement de la relation de travail. Toutefois, si la question de la délocalisation du travail est clairement posée face à la perte de centralité de l'entreprise, la manière dont le travail est défini, organisé

3. Il faut souligner que l'objet de recherche de ce rapport n'est pas d'étudier les plateformes dites capitalistes, mais les plateformes collaboratives qualifiées de « substantives », pour insister « sur les relations entre les individus et avec les milieux naturels où ils puisent leur subsistance » (abstract, p. 4). Le rapport parle de « territoire d'action » et analyse ce type de plateformes comme « des systèmes de valeurs et des espaces de délibération » qui permet « d'arrimer l'activité poursuivie à un intérêt général ou collectif ». La question de la continuité (ou discontinuité) entre espace numérique et territoire d'action ne semble pas se poser a priori pour ce type de plateforme de proximité. Notons cependant que l'expérience rencontrée dans le cadre de notre enquête de création d'une plateforme de chauffeurs VTC sous la forme d'une coopérative met en évidence plusieurs problèmes, comme ceux liés à l'équipe de gouvernance et au périmètre du territoire d'action.

et (re)distribué dans l'espace économique reste cependant implicite voire impensée dans le cas des plateformes<sup>4</sup>.

4. Page 44 du rapport, A.M. Nicot souligne l'importance de distinguer entre Uber dont « les services sont fournis par des chauffeurs matériellement localisés à l'endroit de la réalisation de la prestation » et les plateformes qui fournissent des « prestations réalisées en ligne et (qui) pose la question (des délocalisations) de manière très différente car le marché devient potentiellement mondial ». Cette distinction inspirée de la typologie de l'OIT (2021, p.74) entre plateforme « web-based » et plateforme « location-based » sert de trame à notre rapport, qui s'intéresse à cette dernière catégorie de plateforme.

5. « Collante » pour la traduction littérale, terme que nous comprenons comme « ancrée » au sens d'ancrer dans les territoires.

6. Une partie de l'enquête de terrain que nous avons menée auprès d'un certain nombre de chauffeurs Uber, complétée par un questionnaire on-line, cherche à cerner très concrètement cette dimension. Ce travail a déjà permis de recueillir des données intéressantes sur le nouvel espace-temps propre à cette dimension ubiquitaire du travail, en matière d'emploi du temps et de stratégie de course.

Enfin, et sans prétendre à l'exhaustivité, on trouvera dans le rapport Bobcat (Chagny *et al.*, 2022) consacré aux « plateformes freelances » B2B une analyse fine et minutieuse des nombreuses fonctionnalités offertes par les plateformes aux clients et aux prestataires. Cette étude met en évidence la très grande variété des manières pour ces plateformes de se positionner à l'interface des relations entre ses usagers adhérents. Elle souligne aussi que « *la grande majorité des plateformes étudiées proposent exclusivement des activités qui ne sont pas sticky* » (op. cit., p. 82) même si, comme le précise le rapport, c'est le cas pour certaines autres du panel pris en référence. Quoi qu'il en soit, ce constat est riche d'enseignements. En effet, que les activités proposées soient « geographically sticky » ou « non sticky », il ne semble pas que la question du lieu et du moment du travail soit un paramètre déterminant dans les modèles d'affaires des plateformes analysées par les auteurs. Pourtant, dans ce type de configuration où l'offre et la demande de prestations sont supposées requérir un travail intensif en connaissances et savoir-faire, on est en droit de penser que les risques locaux, qu'ils soient juridiques, géopolitiques ou climatiques ou encore la qualité, le degré de sécurisation voire la répartition géographique des infrastructures Internet, jouent un rôle non négligeable dans la stratégie B2B de ces plateformes.

En somme, la question de la séparation du travailleur du lieu et du moment du travail est une question qui semble avoir été délaissée ou tout au moins, passée sous silence dans nombre de recherches sur les plateformes. Alors que sur une plateforme pétrolière, ou plus largement sous le fordisme, le lieu et le moment du travail coïncident parfaitement avec le lieu d'implantation de l'usine, cette coïncidence vole en éclat avec les plateformes numériques. Le développement des plateformes s'accompagne en effet de la fin du travail « posté », au sens propre du terme et son remplacement par un travail que l'on se propose de qualifier d'« ubiquitaire »<sup>6</sup>.

Nous pensons que ce changement est d'une grande portée au plan de l'analyse. Comme le souligne P. Lévy, à l'ère des plateformes et de la numérisation, le travail ne va pas de soi car ses coordonnées spatio-temporelles pour son accomplissement sont un problème toujours posé (Lévy, 1998).

### 3.2 Intermédiation numérique et nouveau mode de subordination

Autrement dit, le « travail réel » comme prestation de services de mobilité n'a plus rien d'immédiat en raison de son caractère ubiquitaire. Celui-ci est devenu problématique, insaisissable, dans l'espace social de la division du travail, faute d'une « adresse » ou un lieu connu d'avance qui lui confère une réelle visibilité et objectivité tant du point de vue du travailleur (mais aussi des syndicats, par exemple), que celui de la plateforme qui, derrière ses écrans, ne sait rien a priori de l'identité et de la manière dont les chauffeurs procéderont pour concilier concrètement l'unité de temps, de lieu et d'action pour la production d'un service donné (une « course » si l'on prend Uber ou Deliveroo pour exemple).

Il y a là un point aveugle inhérent et irréductible au « travail sur plateforme », point aveugle que nous avons dénommé zone grise dans des travaux antérieurs et qui ne manquent pas de souligner le caractère disruptif de la mutation du travail portée par la numérisation (Azaïs, Dieuaide, Kesselman, 2017 ; Dieuaide, 2022). Les **zones grises** sont pour ainsi dire l'équivalent du secteur informel dans les pays en développement. Elles sont le produit direct de

l'intermédiation numérique qui substitue au travail réel un travail virtuel et laisse ouverte la question de savoir lequel des chauffeurs disponibles dans l'espace urbain appuiera sur la touche Go pour accepter telle ou telle course.

Mais ici aussi, cette lecture fait débat. Nombreuses en effet sont les études qui, à juste titre, considèrent la précarité et les conditions de travail et de rémunération très dégradées des travailleurs des plateformes comme le résultat de pratiques abusives de la part des plateformes<sup>7</sup> (ILO, 2021). Pour Brodersen et Martinez par exemple, l'explication de ces situations proches parfois des minima sociaux<sup>8</sup>, résulte fondamentalement « de la dissimulation des relations de pouvoir et de l'effacement de l'employeur dans son rôle d'interlocuteur patronal au sein d'entreprises repliées sur leur fonction d'intermédiation » (Brodersen, Martinez, 2022). Dans cette perspective, du « travail sur plateforme », nous serions bien davantage dans une configuration de pouvoir du type « travail sous plateforme », sous-entendu « sous le contrôle de la plateforme ». Le caractère « ubiquitaire » du travail ne serait à la vérité que l'expression directe de la volonté de l'employeur d'appliquer aux chauffeurs Uber la règle taylorienne bien connue « the right man at the right place ». Nous serions simplement passés à un « taylorisme digital » déployé sur un ensemble plus vaste, l'espace urbain.

L'analogie est forte avec la division hiérarchique et verticale du travail entre la chaîne de montage, le bureau des méthodes et le staff des grandes entreprises. Mais la comparaison s'arrête là. Aucun contrat de travail ne lie la plateforme aux chauffeurs, dans un rapport de réciprocité et de volonté commune. En somme, comme intermédiaire numérique, la plateforme n'est employeur de personne et n'oblige personne nommément à être là, au bon endroit et au bon moment.

Comme le soulignent Rouvroy et Berns (2013, p. 173) très finement, « la gouvernance (algorithmique) est sans sujet mais pas sans cible ». Cette proposition que nous faisons nôtre est lourde de sens. Elle signifie que la subordination en milieu numérique (s'il faut encore parler de subordination) n'est plus un rapport asymétrique fondé sur un pouvoir direct de la plateforme sur la personne du chauffeur. Comme intermédiaire numérique, la plateforme est bien plutôt l'acteur tiers d'une relation de triangulation entre le chauffeur et le client, ce qui permet de les contrôler l'un et l'autre, l'un par l'autre, dans une relation croisée. L'asymétrie est le résultat d'une construction portée par l'intermédiation numérique dont la cible est la relation client-chauffeur et non le chauffeur considéré isolément.

Nous expliciterons les termes de ce nouveau mode de subordination propre au travail intermédié. Il y a là, en germe, le ferment d'un nouveau « rapport social de travail »<sup>9</sup> (D'Amours et alii, 2013) dont il nous appartiendra de cerner les contours dans le contexte d'une entreprise-plateforme<sup>10</sup>.

## **4. Sortir des zones grises ? Entre réguler le travail sur plateforme ou travailler autrement.**

### **4.1. Légiférer « le travail sur plateforme », une gageure ?**

Avec le développement des « plateformes de travail », la question s'est posée et se pose encore de savoir de quel droit du travail et de quel régime juridique de protection dépendent les « travailleurs des applis ». Véritable laboratoire grandeur nature, l'expérience Uber soulève bien des interrogations sur les ressorts et la trajectoire juridique et institutionnelle empruntée pour assurer à cette catégorie d'actifs un statut et des droits afférents. Le chapitre 3 du rapport retrace une partie de cette histoire en rapportant et comparant plusieurs

7. Pour P. Flichy (2019, p. 175, extraits), le travail sur plateforme est un « travail ouvert », « c'est-à-dire d'un continuum entre travail amateur et travail professionnel, l'un et l'autre pouvant s'interpénétrer grâce au travail numérique ». Mais le travail de plateforme « se situe aussi dans une zone grise. Les travailleurs rémunérés sont face à une nouvelle forme de précarité qui rappelle celle du salariat momentané (contrat à durée déterminée, intérim, travail à temps partiel etc.), et simultanément, ils refusent la subordination du salarié, tiennent à leur autonomie, à l'absence d'une hiérarchie visible, au choix de leurs horaires de travail, ils déclarent trouver là un sens à leur travail. Ainsi, le travail sur plateforme est profondément ambivalent, il mélange précarité et projet autonome réalisé par plaisir ».

8. Il ne s'agit pas ici d'une norme juridique mais plutôt d'un idéal de bien-être au travail et de niveau de vie. On remarquera au passage qu'il n'existe pas de critères qui définissent le travail indépendant comme il en existe dans le Code du travail pour caractériser le travail salarié. La Cour de cassation n'a manqué de le souligner dans le compte rendu de l'affaire Uber (voir chapitre 2). Le travail indépendant est une catégorie fourre-tout assimilée au statut d'entrepreneur et à toutes les représentations et idéologies qui l'entourent (Abdelnour, 2017).

9. Nous reprenons ici la définition proposée par M. D'Amours et al. (2023, p.5) : « Le rapport social de travail est défini comme la relation d'un groupe donné de travailleurs et de travailleuses et les entreprises ou organisation susceptibles de structurer leurs conditions de travail et d'emploi, que nous désignons comme des entités de contrôle ». L'intérêt de cette définition est d'appréhender « diverses modalités de mise au travail au-delà de la qualification juridique du contrat » (op.cit., p. 120).

10. Voir chapitre 2 du rapport. Au plan méthodologique, il est important de rappeler que l'enquête de terrain n'a pas pour objectif de « prouver » l'existence d'un nouveau « rapport social de travail » et de dégager une « vérité scientifique » à son propos mais seulement d'en montrer la pertinence à travers une

description de ses contours. C'est d'ailleurs impossible qu'il en soit autrement dès lors que ce « rapport social de travail », bâti dans une large mesure sur des zones grises, ne peut être appréhendé dans des catégories instituées. Toute mesure ou grandeur de valeur ne peut être qu'indicative quant au degré de consolidation ou de maturation des processus socioéconomiques sous-jacents.

expériences nationales (France, Allemagne, Etats-Unis, Brésil).

La difficulté au cœur des débats, malgré une législation et une jurisprudence abondantes, tient dans une forme d'impuissance à mettre en place un cadre juridique qui clarifie le statut et les droits des travailleurs des applis d'un côté, et les responsabilités et les engagements de la firme Uber et des autres plateformes numériques de mobilité, de l'autre.

Cette incertitude déroge quelque peu aux cadres classiques dont nous disposons pour analyser le changement institutionnel. L'expérience fordiste nous a enseigné que, sur la base d'un compromis socio-politique « subordination contre protection » hérité d'après-guerre, direction et syndicats n'ont eu de cesse de consolider et d'approfondir les institutions du rapport salarial. A partir du début des années 1980, avec l'ouverture puis la financiarisation progressive des économies, l'équilibre socio-politique s'est rompu. Le libéralisme puis le néolibéralisme ont progressivement détricoté ce compromis en démultipliant les contrats de travail, en abaissant les garanties d'emploi, en diminuant les droits des chômeurs... pour finalement placer au centre de la régulation sociale le principe de création de valeur pour l'actionnaire, symbolisé par la fameuse convention financière *Return on Equity* de 15 %. Cette trajectoire institutionnelle successivement de pente croissante et linéaire jusqu'à la fin des années 70 puis décroissante depuis et tout aussi linéaire n'en suit pas moins chaque fois une *path dependency*, entrecoupée d'une phase de retournement.

Mais cette dynamique, même réduite ici à sa plus simple expression, est loin d'éclairer la trajectoire institutionnelle mise en place depuis l'arrivée de la plateforme Uber en France et en Europe au début des années 2010. Il ne semble pas en effet que l'implantation de la plateforme Uber en 2011 et l'innovation radicale UberPop lancée en février 2014 aient impulsé un changement de type incrémental comme la « sédimentation » ou la « conversion » des cadres juridiques et réglementaires en place pour reprendre le modèle de Thelen (Thelen, 2003). L'arrivée d'Uber dans le secteur des transports porte bien davantage la marque d'un choc systémique ou d'une disruption, dont les effets étalés sur plusieurs années rapprocheraient la trajectoire institutionnelle davantage d'un scénario type *displacement*. Dans l'approche de Thelen, le *displacement* est caractérisé par de nouveaux arrangements institutionnels, de nouvelles figures d'acteurs comme les « chauffeurs-travailleurs des applis » (Azaïs, 2026), de nouveaux comportements, mais surtout est impulsé par des forces politiques nouvelles (Rahman, Thelen, 2019) traduisant un changement dans l'équilibre social des pouvoirs – « social balance of power », Thelen, Streeck, 2005, p. 20). Cette lecture n'est pas sans rappeler les approches du changement institutionnel développées par Amable et Palombarini (2005) en termes de bloc hégémonique, lecture reprise par Boyer (2025, ch. 10) pour souligner l'importance des coalitions politiques dans la mise en place d'un nouveau mode de développement.

Il convient toutefois de préciser cette modalité de changement institutionnel. D'une part, le business model d'Uber n'a cessé d'afficher des pertes abyssales durant toutes ces années, ce qui interroge sur la place de la finance (notamment du capital risque) comme composante de ce bloc hégémonique. D'autre part, en créant son propre marché avec ses propres règles, il est douteux que la plateforme Uber ait été contrainte par un cadre juridique et réglementaire quelconque. Si la thèse du *displacement* doit être retenue, il faut comprendre cette modalité non comme une translation ou un chemin de traverse, mais comme un saut ou une disruption. En d'autres termes, dans le cas Uber et sans doute pour beaucoup d'autres plateformes, le changement institutionnel est une dynamique créée « à partir de rien », à savoir un vide juridique ou une zone de non-droit qui a donné à la firme de San Francisco un temps d'avance pour se développer et s'imposer à grande vitesse conformément aux «

lois des réseaux ». Comme nous le verrons plus en détail au chapitre 2, la stratégie politique d’Uber est intimement liée à cet espace de conquête ouvert par cette disruption. Le chapitre 3 complètera ces développements par un examen comparatif des politiques publiques nationales qui ont parfois accompagné, parfois encadré, parfois tenté de freiner la croissance « sauvage » de la plateforme. Dans tous les cas de figure, ces politiques ont toujours échoué à éteindre les zones grises. Elles ont surtout été mobilisées pour créer un environnement favorable aux plateformes, en imposant des normes de régulation a minima, loin des standards de protection et de rémunération des travailleurs salariés.

## 4.2 La coopérative Maze, un contre-modèle à la peine

La coopérative Maze est une plateforme de chauffeurs VTC alternative à UBER, créée en 2020 sous le statut d’une SCIC et dont le siège est à Saint-Denis (département 93). Dans le prolongement des développements précédents, cette coopérative peut tout à fait être appréhendée comme une expérience originale de *displacement* impulsée à partir du refus d’une (petite) partie des chauffeurs VTC de continuer de travailler avec Uber. Le choix de s’établir sous le statut SCIC est révélateur. Sur le site <https://www.maze.cab/>, les propositions adressées aux chauffeurs adhérents sont explicites : faible commission, rémunération stable et régulière, travail respectant le principe de réservation, formation gratuite offerte. Il y a manifestement une volonté politique affichée de la part des chauffeurs de (re)conquérir l’indépendance qu’ils avaient perdue en travaillant avec Uber, en particulier aux niveaux de la tarification et de la maîtrise de l’organisation du temps de travail. De surcroît, répondant à un objectif collectif, composée de sociétaires associés ou parties prenantes, dotée d’un capital ouvert à divers acteurs publics et privés, tout se passe comme si les chauffeurs fondateurs avaient souhaité mettre en place une plateforme dotée d’un pouvoir de coordination débarrassé du pouvoir de direction. En théorie tout au moins, la coopérative Maze veut s’affirmer comme un contre-modèle.

Pour autant, son positionnement comme *gatekeeper*, à l’interface de l’espace numérique et de l’espace public routier n’est pas différent de celui d’Uber (voir notre schéma). Dotée d’un algorithme, d’une base de données et d’une application, la coopérative obéit au même principe de mise en relation d’un client et d’un chauffeur. Implantée au cœur de la métropole du Grand Paris, ce qui peut constituer *a priori* une garantie pour capter les effets de réseaux croisés, Maze doit affronter de nombreux autres concurrents tant au niveau du type de trajet (petite ou grande course, gares, aéroports) qu’au niveau des usagers dont les comportements et les attentes varient d’un groupe sociologique à l’autre (jeunes, vieux, cadres, VIP, femmes etc.). Une plateforme de la taille d’Uber a pu embrasser une large part du spectre de la demande de mobilité en segmentant son offre et en construisant des partenariats fondés sur des partages d’accès à leur application notamment avec les réseaux hôteliers et même la communauté des taxis<sup>11</sup>. Aussi, une difficulté pour la plateforme Maze est le manque de flexibilité technologique et aussi de moyen financier qui leur permettrait de monter très vite en charge de manière à pouvoir disposer d’une base informationnelle (clients et chauffeurs) suffisamment étendue et différenciée pour atteindre un volume d’affaire suffisant sur une large palette de services. On peut imaginer sans peine les difficultés pour ses fondateurs de chercher un appui avec les collectivités territoriales dont les plans d’aménagement sont dans une large mesure orientés vers la promotion des mobilités douces (marche, vélo).

Sur le fond, nous croisons ici une dimension théorique centrale évoquée au début de cette introduction générale. Les fondateurs de Maze ont peut-être imaginé qu’il suffisait de ré-

11. Et ce, sans compter les partenariats d’Uber avec les locations de vélo ou le service UberMoto, au Brésil, manifestant ainsi une mainmise de la plateforme numérique sur la majeure partie des formes de mobilité urbaine. Un exemple : il est extrêmement courant d’entendre « je vais prendre un Uber » à la place de « je vais prendre un taxi, au Brésil.

fléchir et se positionner en termes de segment et de part de marché. C'est oublier que les plateformes sont des substituts du marché, fut-elle créée comme c'est le cas, sous la forme d'une coopérative. Maze, comme Uber l'a fait dans le champ capitaliste, doit créer « son » marché. C'est pourquoi Maze n'a pas d'autre choix que d'intégrer dans son contre-modèle une stratégie politique, aussi bien en interne pour délibérer et trancher entre différentes options qu'en externe pour investir le champ politique et négocier des règles, des soutiens ou des garanties, notamment en termes d'accès à la commande publique, ce qui conférerait à son activité, une légitimité durable et un ancrage territorial. Comme l'enquête a pu le montrer (cf. chapitre 4), une telle démarche peut être mal comprise et peut même aller à l'encontre de l'esprit de ses fondateurs, qui tous n'ont pas la même perception des enjeux liés à cette exigence. En d'autres termes, la coopérative semble buter sur un problème de « marketing politique » (Balech, 2020). Cela signifie qu'il ne suffit pas d'aller chercher des contrats, notamment sur le segment B2B des entreprises et des professionnels. La coopérative doit au préalable endosser la figure d'un entrepreneur institutionnel ou d'un « Rule Maker » (K. Thelen) et clarifier auprès de ses interlocuteurs, non pas son image, mais son identité, ce qui prend du temps et coûte de l'argent.

A titre de comparaison, la Coopérative des chauffeurs privés Starling, créée en 2022, qui est aussi statutairement parlant une coopérative SCIC, éprouve quelques difficultés dans son mode de fonctionnement comme plateforme numérique. Cette entreprise rencontre en effet des problèmes de légitimité et incidemment de confiance tout particulièrement en matière de financement. S'agit-il d'une start-up, auquel cas le capital-risque serait la forme de financement la plus appropriée ? S'agit-il d'une entreprise qui pourrait trouver un appui naturel auprès des banques ? S'agit-il d'une coopérative du secteur de l'économie sociale et solidaire, auquel cas celle-ci pourrait légitimement accéder à des subventions publiques ? Comme le dernier chapitre de ce rapport essaie de le montrer, la coopérative Maze est une expérience riche d'enseignements. Elle porte en elle un compromis socio-politique alternatif qui peine à s'imposer en raison de zones grises qui planent sur les conditions de son insertion dans les territoires.

## Bibliographie

- Abel M. (2024), *Intermédiation numérique, coordination et cognition distribuée : étude théorique, méthodologique et empirique du pouvoir des plateformes numériques*, Thèse, <https://theses.hal.science/tel-05114050/>
- Abdelnour S. (2017), *Moi, petite entreprise*, Paris, PUF.
- Amable B., Palombarini S. (2005), *L'économie politique n'est pas une science morale*, Paris, Ed. Raisons d'agir.
- Autenne A., De Ghellinck E. (2019). L'émergence et le développement des plateformes digitales : les enseignements de la théorie économique de la firme, *Revue internationale de droit économique*, De Boeck Université, vol. 0(3), pp. 275–290.
- Azaïs Ch. (2026), « App delivery drivers and chauffeurs: emerging figures in a gray zone of social relations at work » [« Livreurs et chauffeurs des appli : des figures émergentes dans un contexte de zone grise du rapport social au travail »], in Cingolani P., Kesselman D., Schirrer M. (eds), *Gray Zones: Transformations and reconfigurations of work in the digital age*, Editions Teseo, à paraître.
- Azaïs C., Dieuaide P., Kesselman D. (2017), Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public : une illustration à partir du cas Uber, *Industrial Relations / Relations Industrielles*, Vol 72, n°2, p. 433-456, <https://doi.org/10.7202/1041092ar>
- Balech S. (2020), Un marketing politique des plateformes ?, repris de Abel M., Claret H., Dieuaide P., *Plateformes numériques, Utopies réformées ou révolution ?* Paris, L'Harmattan, p.167-182.
- Benavent C. (2016), *Plateformes*, Fyp Editions.
- Boyer R. (2015), *Economie politique des capitalismes*, Paris, La Découverte, col. Repères.
- Brodersen M., Martinez E. (2022), « De l'entreprise-réseau à l'économie de plateforme, les impasses des négociations », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 21 | 2022, mis en ligne le 24 octobre 2022, DOI : <https://doi.org/10.4000/nrt.12858>
- Bureau M.-C., Dieuaide P., (2018), Institutional Changes and Transformations in Labour and Employment Standards: an Analysis of “Grey Zones”, *Transfer : European Review of Labour and Research*, Vol. 24/3, p.261-277. <https://doi.org/10.1177/1024258918775573>
- Casilli A.A. (2010), *Les liaisons numériques*, Paris, Ed. du Seuil.
- Chagny O., Casilli A.A., Chartier D., d'Avezac C d', Pailler F. et al. (2022), Les Nouveaux Intermédiaires du Travail B2B : Comparer les modèles d'affaires dans l'économie numérique collaborative, DARES, *Rapport d'études*, n° 27, 140 p.
- D'Amours M., Briand L., Bellemare G., Hanin F., Pogliaghi L. (2023), *De l'entreprise à la configuration productive*, Col. Sociologie contemporaine, Les Presses de l'Université Laval.
- Dieuaide P., Azaïs C. (2020), Platforms of Work, Labour and Employment Relationship: The Grey Zones of Digital Governance, *Frontiers in Sociology*, February, 5:2, 14 p., <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00002>
- Dujarier M.A. (2015), *Le management désincarné*, Paris, La Découverte.

- Flichy P. (2019), Le travail sur plateforme. Une activité ambivalente, *Réseaux*, n°213, p. 173-209.
- International Labour Office (ILO) (2021), *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, Geneva, 285 p.
- Grillo S., Soares J.L., 2026, “Institutional Instability as an Expression and Reinforcement of the Grey Zone of Wage Employment in Brazil”, in Cingolani P., Kesselman D., Schirrer M. (eds), *Gray Zones: Transformations and reconfigurations of work in the digital age*, Editions Teseo, à paraître.
- Lévy P. (1998), *Qu'est-ce que le virtuel ?* Paris, La Découverte.
- Minassian G. (2018), *Zones grises. Quand les Etats perdent le contrôle*, Paris Col. Biblis, Cnrs-éditions.
- Rahman K.S., Thelen K. (2019), The Rise of Platform Business Model and the Transformation of Twenty First Century Capitalism, *Politics and Society*, p.1-28.
- Rouvroy A., Berns T. (2013), Gouvernamentalité algorithmique et perspective d'émancipation. Le disparate comme condition d'individuation par la relation ? *Réseaux*, n° 177 /1, p. 163-196.
- Sadin E. (2015), *La vie algorithmique. Critique de la raison numérique*, Paris, Ed. L'échappée.
- Savoldelli P. (2021), Ubérisation de la société. Quel impact des plateformes numériques sur les métiers et l'emploi ? Sénat, *Rapport* n°867, 152 p.
- Streeck, W., & Thelen, K. (2005). Introduction: institutional change in advanced political economies. In W. Streeck, & K. Thelen (Eds.), *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies* Oxford University Press, p. 1-39. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-194981>
- Thelen K. (2003), « Insights from Comparative Historical Analysis », repris de Mahomey J., Rueschenmeyer D. (Eds), *Comparative Historical Analysis in Social Sciences*, N.Y. Cambridge University Press, ch. 6, p. 208-240.
- Vercher-Chaptal C. (2022), There Are Platforms as Alternatives (Tapas), Dares, *Rapport d'études*, n°28, 194 p.

# 1

## CHAPITRE 1

### Digital labor, dualité spatiale et nouvelles territorialités du travail : un cadre général d'analyse à partir du cas Uber

#### 1. Introduction

Avec l'arrivée d'internet, du haut débit et la diffusion massive des smartphones, la multiplication des plateformes de travail a contribué à l'émergence d'un paradigme alternatif<sup>12</sup> à la manière dont le travail est exercé, géré et régulé dans les entreprises fondées sur des rapports hiérarchiques. Ce nouveau paradigme peut être caractérisé à la source par deux dimensions que nous considérerons dans cette recherche comme des présupposés à l'analyse:

- Une complète immersion du réseau internet dans les territoires, immersion qui se traduit par le développement d'une infrastructure numérique qui nous relie les uns les autres sur une base matérielle profondément transformée (raccordements des villes et des campagnes, des logements, des véhicules automobiles, des bâtiments et des lieux publics, des objets et peut-être demain des corps humains). En sorte que nous vivons, travaillons et produisons dans des sociétés en réseaux dont le degré d'intégration entre ses composantes, humaines et non humaines, matérielles et immatérielles, atteint aujourd'hui des niveaux inégalés.
- Une nouvelle structuration du lien social : à l'ère du tout numérique, le lien social n'est plus borné physiquement par des frontières spatiales et temporelles. Celui-ci repose sur une mise en relation instantanée d'individus dispersés géographiquement, quels que soient par ailleurs les fuseaux horaires de référence. En d'autres termes, le temps et l'espace n'étant plus des obstacles pour entrer en contact, Internet participe d'un phénomène original, puissant et irrésistible de « remédiation sociale » (Beaudé 2018) par l'ajout de couches d'informations et d'interactions supplémentaires qui élargissent considérablement la perception et le rapport (pratique, politique, culturel...) d'une part importante de la population au monde réel... dont celui du travail.

L'objet de ce chapitre est d'éclairer certaines dimensions de cette « remédiation sociale » en plaçant la notion de Digital Labor au cœur de l'analyse et en prenant appui sur ce que nous dénommons « le cas UBER ». En effet, si UBER fait partie d'une classe précise de plateformes dites « location-based » (ILO, 2021), cette plateforme est unique en son genre. Véritable laboratoire social de transformation du travail, pour ainsi dire le « modèle Uber » coche toutes les cases d'un processus disruptif. Avec 4 millions de chauffeurs VTC connectés présents dans 80 pays, avec un nombre incalculable de contentieux juridiques dont elle est l'objet de par le monde et une jurisprudence des plus hétérogènes, UBER incarne un modèle d'entreprise dont les caractéristiques et le mode de fonctionnement interrogent les fondamentaux de nos propres représentations, notamment celles du travail, du salariat et de ses institutions<sup>13</sup>. Cette singularité du modèle Uber tient pour partie aux caractéristiques de l'écosystème dans lequel cette plateforme s'inscrit.

D'une part, Uber fait partie de la famille des plateformes « location-based » qui s'affirment comme autant de sous-ensembles du réseau Internet, spécialisées dans le ciblage de certai-

12. Le terme « alternatif » est employé ici au sens de « à côté de » et non « à la place de ». En d'autres termes, les réflexions conduites dans ce chapitre ne doivent pas être considérées comme une argumentation justifiant un déclin du salariat mais comme une analyse d'un modèle de travail propre à des entreprises d'un nouveau type.

13. En complément de la note précédente, le modèle de travail des plateformes, type Uber, doit être regardé dans cette recherche comme un modèle concurrent du salariat. Ce modèle de travail fait pression sur ce dernier qui, certes, reste dominant mais qui, à bien des égards, a beaucoup perdu de sa force d'intégration et de protection des populations. Voir sur ce point les contributions de M. Giannini, P. Cingolani et P. Rolle dans P. Bouffartigue et al. (2018).

nes relations sociales autour de problématiques spécifiques (se loger, manger, se divertir, se déplacer...). Au plus près des usagers du numérique, de leurs pratiques et de leurs modes de vie (*via* des applis téléchargées sur des smartphones), ces plateformes se présentent le plus souvent comme des facilitateurs ou des « faiseurs de règles » (Azaïs, Dieuaide, Kesselman, 2017) dans l'organisation et la gestion de ces relations.

D'autre part, les plateformes « location-based » sont des modèles d'entreprise qui recourent une dimension infrastructurelle irréductible. Cette particularité signifie que ces plateformes ne sont pas seulement un **espace numérique** défini comme des lieux de médiation (Flichy, 2019) ou de mise en relation d'internautes sur un marché numérique, fut-il baptisé biface (Rochet, Tirole, 2003), mais qu'elles sont aussi, comme intermédiaires, encadrées dans une spatialité plus complexe liée à l'objet même de leur activité, à savoir **l'espace public routier** si l'on prend le cas de la plateforme de mobilité UBER<sup>14</sup>. Il en découle une forme originale de configuration productive<sup>15</sup> (D'Amours *et alii*, 2023) tout à la fois ancrée dans les territoires mais aussi fondée sur une structure spatiale duale<sup>16</sup>. Souvent oubliée ou sous-estimée dans l'analyse des relations sociales, et plus particulièrement des relations de travail, cette dualité spatiale invite à approfondir « le cas Uber » et plus précisément à réfléchir à la manière dont la relation client-chauffeur est définie et produite dans le cadre général d'organisation et de fonctionnement de ce type de plateforme. La question se pose en effet de savoir comment se déploie cette relation, au travers de ces deux espaces « média » dont UBER est partie prenante.

Dans la littérature énorme sur les plateformes, souvent cette dualité n'est prise en considération que de manière implicite à travers le concept d'effets de réseaux croisés (Isaac, 2017). En effet, ce concept admet non seulement qu'Uber fonctionne dans l'espace numérique comme une technologie de médiation pour la fabrication de liaisons numériques entre clients et chauffeurs (Casilli, 2010) mais aussi que ce fonctionnement garantit la bonne exécution des termes de cette relation dans l'espace public routier, dépositaire de cette relation. En d'autres termes, comme tiers acteur producteur et gestionnaire de la relation client-chauffeur, l'activité d'Uber se décline sur un espace dual reposant sur deux sphères d'activités autonomes : d'un côté, un espace numérique de programmation de la relation client-chauffeur ; de l'autre un espace public routier de mise en œuvre, de supervision de cette prestation. Cette grille de lecture, juste a priori, passe sous silence la question de l'articulation de ces deux sphères.

## 2. Un cadre général d'analyse

Dans le cadre de ce chapitre, on propose une (re)lecture de la fonction d'intermédiation de la plateforme Uber à la lumière de cette dualité spatiale (voir schéma ci-dessous). Il s'agit très concrètement de comprendre comment Uber opère comme tiers acteur pour amener le client et le chauffeur à s'aligner sur une unité de temps, de lieu et d'action qui matérialise l'existence de leur rencontre dans l'espace public<sup>17</sup>.

Sans les exclure, cette perspective s'écarte de nombreuses approches techno-organisationnelles des plateformes en termes de coûts de transaction, de choix organisationnel ou de coordination (Autenne, De Ghelincq, 2019), fondamentalement a-spatiales et qui insistent sur l'originalité de la fonction d'intermédiation à travers les prouesses techniques des algorithmes. L'hypothèse d'une dualité spatiale adossée à la fonction d'intermédiation, telle que nous la formulons, renverse la perspective en posant la question de l'articulation de ces deux espaces à travers l'analyse de deux moments ou séquences qui fondent l'émergence et le déploiement de la relation client-chauffeur :

14. « Espace public routier » lui-même encadré dans un espace public plus vaste, l'espace urbain, lui-même enserré dans un espace métropolitain.... Ces encadrements successifs en forme de poupée russe sont une caractéristique centrale pour comprendre l'originalité du système des régulations sociales de l'activité des chauffeurs VTC., car l'activité des chauffeurs interroge et mobilise de nombreux autres acteurs impliqués directement ou indirectement par les effets induits de leurs activités.

15. Nous reprenons ici la notion de « configuration productive » telle que définie par D'Amours et al. (op.cit.) dans leur ouvrage mais nous proposons de l'étendre à la société toute entière. Sous le régime des plateformes, la production de biens et de services ne se limite plus à la fabrication de biens matériels et immatériels enserrée dans l'espace de l'usine, du laboratoire de recherche et/ou les réseaux de fournisseurs et de sous-traitants. La production est aussi au cœur des interactions des réseaux sociaux dont le fonctionnement déterritorialisé repose sur une mobilisation infinie de capacités cognitives (émotions, compréhension, analyse) et des ressources de toutes sortes (image, son, vidéo etc.) et dont les agencements visent à produire et (re)produire des normes, des représentations, des dispositifs d'action ou toute autre forme symbolique ou verbale d'agencements. C'est pourquoi, sous le régime des plateformes, nous assistons à une transformation en profondeur des techniques de contrôle et de régulation des rapports sociaux de travail et de production. C'est sous ce prisme que nous proposons d'analyser le cas UBER.

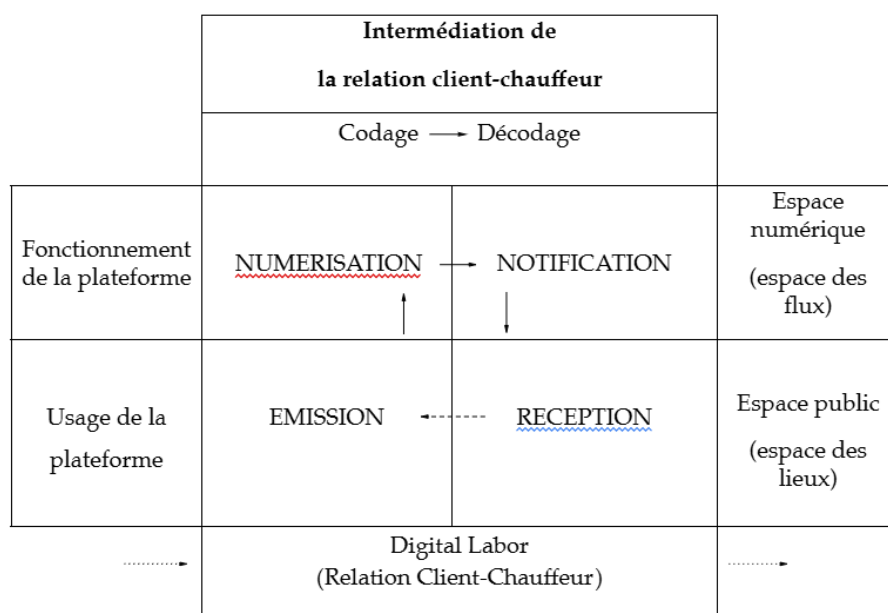
16. Il s'agit là d'une différence très importante d'avec la firme classique (fordiste ou autre) considérée le plus souvent comme un espace unique et homogène, celui de l'usine ou de l'établissement.

17. Pour que l'analyse soit complète, il aurait été nécessaire de pousser la réflexion jusqu'à l'étude des régulations et des médiations politiques et institutionnelles qui contribuent à la fabrication de la relation client-chauffeur dans chacun de ces espaces. Ce point dépasse l'objet de ce chapitre. Voir chapitre sur les parties prenantes.

- une séquence interne à l'espace numérique relative à la collecte, au traitement et à la diffusion des informations à partir de celles émises et reçues par les usagers connectés à la plateforme,
- une séquence externe de mise en mouvement et de convergence des comportements des usagers pour la réalisation d'une prestation en un lieu et un moment précis dans l'espace public de déploiement de ces comportements.

Ainsi, émise, numérisée, notifiée et réceptionnée, l'information joue un rôle central dans le processus de fabrication et de réalisation de cette relation. Inséparable de l'infrastructure numérique qui la porte (cf. schéma ci-après), cette information représente un flux continu de données émises et réceptionnées, flux suspendus aux milliers de clics qui alimentent cette chaîne informationnelle en permanence et de tout côté.

**Schéma : La relation client-chauffeur :  
entre intermédiation numérique et Digital Labor**



Aussi, dans cette perspective, peut-on deviner derrière l'apparente unité d'un système d'information qui part des offres et des demandes de courses et qui se clôt localement par une prestation dans l'espace public, que la relation client-chauffeur dépend de trois conditions : 1/ de la présence récurrente de chauffeurs et de clients devant leur écran pour produire, consulter et réagir aux messages diffusés via leur application ; 2/ de la distance, du temps et de toute « l'épaisseur humaine et matérielle » de l'espace social et urbain qui les séparent du lieu de réalisation de la prestation 3/ des circonstances socio-économiques et autres formes de contingences qui président et/ou font obstacle localement à l'intégration de la prestation elle-même dans la variété des formes et l'intensité des flux de mobilités qui parcourent l'espace urbain. Ce sont là les conditions d'un processus multidimensionnel (infrastructurel, professionnel, réglementaire etc.) qui s'imposent à la plateforme et qui s'affirment comme autant d'obstacles à surmonter pour garantir son bon fonctionnement.

La question se pose alors de savoir comment UBER, tel un matchmaker dont l'activité consiste à créer et superviser des modèles d'échanges adossés à la relation client-chauffeur, peut-il surmonter cet ensemble d'« apories » dans la formation et la mise en œuvre de cette relation ? Comment ce régime d'implication et d'engagement des parties prenantes à cette relation s'insère-t-il durablement dans le circuit d'information de la plateforme et comment ce régime est-il gouverné par cette dernière ?

C'est tout l'apport de la « Digital Labor School » (Casilli, 2015 ; Fuchs, Sevignani, 2013 ; Smyth, 2006), que nous compléterons par la notion d'agentivité (Jézégou, 2022), que d'ouvrir la voie à une approche intégrée des dimensions spatiale, temporelle et cognitive de ce régime de mobilisation. Ces notions permettront de forger une grille de lecture, étayée par une enquête de terrain, qui met en évidence la singularité et les limites des procédures et des divers modes opératoires de la plateforme pour créer les conditions d'organisation et de bonne exécution de la relation client-chauffeur. Pour avancer sur ce point, nous procéderons en trois temps :

Dans une première partie, nous préciserons l'intérêt et la portée de la notion de *Digital Labor* pour comprendre les pratiques (la fonction) d'intermédiation de la plateforme dans un espace numérique, sans lieu ni temporalité (virtuel). Trop souvent ramenée à un clic de connexion ou à un travail producteur de data, la notion de *Digital Labor* est bien souvent sous-estimée comme « travail média »<sup>18</sup>, travail qui renvoie, sous couvert de pratiques numériques nombreuses et diverses, à la production d'une forme d'agir communicationnel *on line*. Cette présentation permettra de souligner la singularité de la position d'Uber comme tiers acteur producteur et gestionnaire d'un espace numérique de production et d'échange d'informations. Cette notion sera aussi l'occasion de mettre en évidence un principe original de rationalisation cognitive « diviser pour mieux relier » caractéristique d'un espace numérique apparaissant comme le cadre d'expression d'une nouvelle forme de territorialité du travail.

Dans une seconde partie, nous renverserons la perspective. Pour ce faire, nous examinerons les différentes étapes de la chaîne informationnelle qui préside à l'encastrement de la relation client-chauffeur dans l'espace public routier.

Dans un premier temps, nous mobiliserons les notions de régime d'attention (Boullier, 2009), et de jumeau numérique (2.1). Il s'agit de comprendre comment cet espace numérique prend consistance et s'autonomise en quelque sorte sous l'effet du *digital labor* des chauffeurs. Nous compléterons cette analyse en cherchant la manière dont on pourrait appréhender le comportement des chauffeurs VTC dans leur rapport à cet espace duquel ils sont dépendants pour se mettre au travail. A cette fin, nous aurons recours à la notion d'agentivité, notion que nous préciserons et que l'on peut définir comme la capacité d'une personne à s'autodiriger et à interagir avec elle-même et/ou son environnement (Jézégou, 2022). Nous justifierons le recours à cette notion en montrant que la notion d'agentivité est intimement liée à celle de *digital labor* (2.2).

Dans un troisième temps, nous nous appuyerons sur les différents matériaux d'enquêtes recueillis auprès des chauffeurs et mobiliserons l'ensemble de notions définies précédemment pour caractériser le degré d'indépendance et des marges d'action dont ces chauffeurs disposent pour organiser et conduire leurs propres actions<sup>19</sup> (2.3). Munis de ces notions, nous esquisserons une typologie des stratégies et des comportements des chauffeurs et proposerons à titre exploratoire deux figures-types de chauffeurs.

Nous concluons ces longs développements en revenant brièvement sur la démarche et la portée de notre cadre général d'analyse. Nous insisterons tout particulièrement sur la centralité du digital labor dans le déploiement de la relation client-chauffeur. Cette centralité nous amènera au chapitre suivant à argumenter l'existence d'un nouveau modèle social de travail, alternatif au modèle du travail subordonné, fondé sur le contrôle de l'agentivité des chauffeurs.

18. Selon A. Casilli, le Digital Labor est « un travail éminemment cognitif qui se manifeste à travers une activité informelle, capturée et appropriée dans un contexte marchand en s'appuyant sur des tâches médiatisées par des dispositifs numériques », (Cardon D., Casilli A. 2015, p.31, nous soulignons)

19. Pour aborder cette vaste question, nous nous limiterons à l'examen de l'activité des chauffeurs, laissant de côté celle des clients. Mais pour être complet, il faudrait en effet nous intéresser au travail digital lié à l'usage de l'application Uber par les passager-clients. Cette symétrie dans l'approche suppose finalement que le client est actif et n'échappe pas à l'emprise du système de contrôle UBER. Pour une première approche de la question, voir l'ouvrage de M.A. Dujarier (2014) sur le travail du consommateur et B. Paulré (2020) sur la notion de *prosumer*.

## 2.1 Uber, tiers acteur, producteur et gestionnaire d'un espace numérique de production et d'échange d'informations

S'il est un point remarquable dans la série d'entretiens menés auprès des chauffeurs UBER, c'est bien qu'il est chaque fois très peu question de conduite, de véhicule, et dans une moindre mesure de conditions de travail mais beaucoup d'applications, de messages, de connexions, d'évaluations, d'étoiles, de reporting... Comme le souligne Chauffeur n°1, désignant spontanément son smartphone comme une composante à part entière de son espace de travail : « *c'est mon bureau de travail* ». Objet précieux installé par les chauffeurs à portée des doigts de la main et à bonne distance du regard, le smartphone mobile fait partie intégrante de la voiture au même titre que la pédale de frein<sup>20</sup>. De même, la diversité des usages de l'application UBER est une composante intégrale du travail des chauffeurs, un cadre d'usage sans doute impensé pour certains d'entre eux (Flichy, 1995), mais cadre prégnant et bien réel car inscrite profondément dans le vécu et le répertoire des faits et gestes des chauffeurs.

20. Dans l'enquête, certains chauffeurs interrogés affirment que nombre d'entre eux disposent de deux smartphones, un pour chaque application à laquelle ils sont connectés. Par ailleurs, il est important de noter que l'implantation de smartphone dans l'habitacle d'une voiture est aussi facile et rapide que son retrait pour d'autres usages en d'autres lieux. La propriété de modularité des technologies numériques joue dans les deux sens, à condition toutefois que la base matérielle des équipements-supports le permettent ou soient compatibles.

Or, ce rapport des chauffeurs à l'outil numérique, est le signe évident d'une rupture profonde avec le paradigme du travail posté (fut-ce derrière un volant) dans la mesure où une partie de leur travail devient ubiquitaire. Cela signifie que la réalité du travail pour les chauffeurs ne coïncide plus nécessairement avec le moment et le lieu de réalisation de la prestation. Munis de leur Iphone mobile, les chauffeurs placés devant leur écran mais pas devant leur volant, peuvent commencer à travailler à domicile ; ils peuvent aussi travailler avant ou finir après avoir cessé de conduire (ou de prester). Ils peuvent même aussi travailler doublement, non sans risque (!) : en conduisant et en regardant les notifications communiquées par UBER sur les écrans de leur Iphone. Produit d'une médiation numérique, cette disjonction du travail de ses dimensions spatiale et temporelle, est l'effet de l'inscription directe d'une partie de leur activité dans l'espace numérique produit et géré par la plateforme. Le travail digital est cette composante **intégrée mais séparée** dans le temps et dans l'espace de l'activité des chauffeurs dont le cœur est loin de se réduire à savoir conduire une voiture.

### 2.1.1. Plateforme et centralité du digital labor : le travail digital comme « travail média »

Commençons par dissiper tout malentendu. Le Digital Labor n'est pas un clic isolé si on entend par là le geste ou la pression d'un doigt sur un clavier de smartphone pendant une fraction de seconde. Cette image est trompeuse car elle conduit à faire abstraction du dispositif d'ensemble mobilisé à cette occasion (data center, application téléchargée, algorithme). Ce dispositif matérialise l'espace numérique dont la plateforme est le support et la synthèse. Il est aussi le support matériel par l'intermédiaire duquel client et chauffeur communiquent entre eux.

Mais il faut aussi souligner que le *Digital Labor* n'est pas non plus réductible à une simple production de data assimilées à une matière première (Srnicek, 2028), stockées dans les disques durs d'Uber et dont l'accumulation et la valorisation serait une finalité en soi. Cette vision ramènerait le *Digital Labor* au rang de faire valoir d'un travail qui soutiendrait une dynamique marchande unilatérale mais insoutenable à terme car indifférente aux services de mobilité qui motivent la présence des usagers connectés à la plateforme.

En nous en tenant au cas Uber, chacun peut faire l'expérience et comprendre sans peine que le Digital Labor renvoie au premier chef à une activité récurrente d'émission et de réception d'informations, ou pour être plus précis dans le cas Uber, à une activité « médiante » de mise en code (ou de décodage) d'une information émise (ou reçue) de la part des

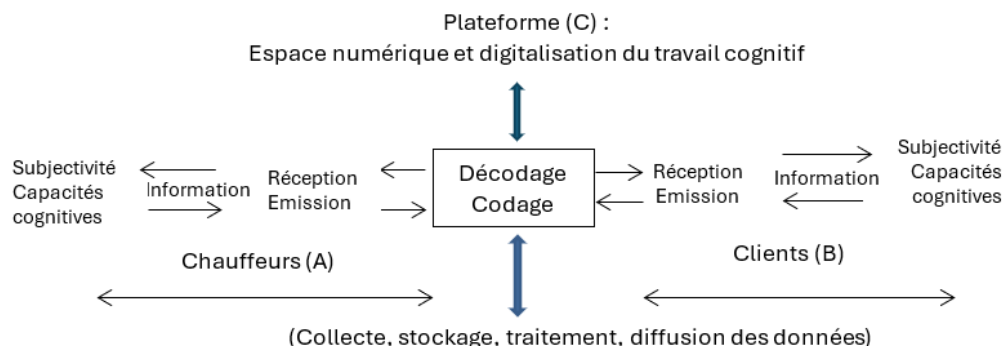
clients et des chauffeurs en vue de produire et de consommer un service ou prestation de mobilité (voir schéma ci-dessous). À l'émission comme à la réception, les uns et les autres engagent leurs capacités cognitives pour réaliser de multiples tâches : pour écrire (taper sur un clavier), répondre à une enquête, réagir aux sollicitations de la plateforme, mais aussi sur les écrans lire et interpréter une carte des zones majorées<sup>21</sup>, comprendre une signalétique de couleur.<sup>22</sup>....

21. « Là, tu vois, il y a une petite surbrillance, c'est pour dire qu'il y a de la majoration, qu'il y a énormément de demandes dans ce secteur-là et que tu as intérêt à y aller pour avoir des courses un peu plus chères. Mais bon, c'est du côté de Dugny, Le Bourget, moi je suis à Bobigny, je ne vais pas courir là-bas » (Chauffeur 2, février, 2023).

22. « Quand tout Paris est en zone rouge, je me fie à l'appli » (Chauffeur 1, entretien, octobre 2023).

23. Une manière équivalente mais plus imagée et parlante, est de définir le Digital Labor comme « une subjectivité en acte outillée d'une machine à écrire » et dont le résultat est de convertir des informations (ou des représentations exprimées en mots) en bits. Dans le cas de l'« outil plateforme », la disruption vient de ce que le résultat immédiat de cette conversion (une liste de 0 et de 1) est illisible pour son auteur mais aussi pour les membres de la société toute entière. Sous cet angle, le Digital Labor est sans aucun doute le symptôme d'une forme supérieure de rationalisation survenue dans l'industrie de l'écriture (Bomsel, op.cit.). Mais, ajouterons-nous, il ne faut pas oublier que cette chaîne informationnelle, incompréhensible pour tout un chacun, traduit également une suspension de sens (du signifiant) du message transmis. En d'autres termes, le Digital Labor s'accompagne d'une dissolution de la paternité du message dans une forme d'anonymisation que la plateforme comme intermédiaire ne manquera pas d'exploiter à son avantage. De là toute l'importance des droits de propriété que possède Uber sur l'algorithme d'Uber.

24. Rappelons que nous n'aborderons pas dans cette étude le côté client de cette relation. Ce pan de l'analyse va manquer pour comprendre les effets de la digitalisation de la demande de courses des clients sur leur comportement vis-à-vis des chauffeurs mais aussi de la plateforme.



Sans forcer le trait, on peut dire que le Digital Labor est à l'espace numérique ce que le travail à la chaîne est à l'espace de l'usine fordiste. C'est un travail qui recouvre un ensemble de tâches cognitives intermédiées par la plateforme laquelle, en termes d'usage, transcrit l'information émise en son propre langage (fait de 0 et de 1) et la restitue sous une forme lisible ou décodée sur les écrans, sans en affecter le sens.

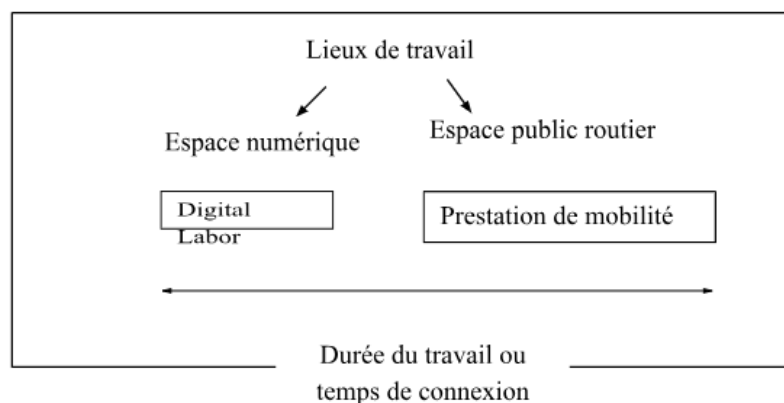
C'est là une grande trouvaille du capitalisme cognitif (Dieuaide, 2019 ; Casilli 2015, Vercellone, 2020), source d'« une nouvelle historicité » de la catégorie information selon O. Bomsel, (2010) : à l'émission, le Digital Labor est un travail de médiation ou d'« écriture numérique » sur un support qui a pour effet de séparer l'information de sa source d'émission<sup>23</sup>. Mais ce travail de médiation vaut aussi dans le cas de la réception dans la mesure où l'information émise et décodée faisant retour aux chauffeurs (ou aux clients), distribuée et interprétée indépendamment de son émetteur, requiert à son tour un travail cognitif (lecture, compréhension...) de validation sur l'écran. Il convient enfin de préciser que le travail digital est bien souvent présent aussi durant tout le temps de la course sous forme d'actions-réponses à des informations ou des sollicitations de la plateforme.

Soulignons également que derrière les flux et reflux continus d'informations codées et décodées entre clients et chauffeurs se cache une asymétrie informationnelle qui est centrale pour comprendre la relation des clients et des chauffeurs à la plateforme (voir schéma ci-dessus). En effet, avec la numérisation, le codage et le décodage des informations (émises et/ou réceptionnées) sont des moments d'anonymisation qui déconnectent ces informations de leurs sources d'émission. D'un côté, celle-ci ne prive nullement les chauffeurs du message contenu dans cette information ni même de leurs compétences en matière de conduite, à la différence par exemple du progrès technique incorporé dans les machines qui déqualifie les ouvriers<sup>24</sup>. En retour, l'information décodée et notifiée aux chauffeurs (et aux clients) par la plateforme envoie à ces derniers le signal d'une course dont la validation leur offre la possibilité de se mettre en mouvement et de prester.

Le Digital Labor comme « travail média » renverse donc complètement la perspective. En se connectant et en communiquant avec la plateforme, le chauffeur perd *de facto* l'initiative de son travail bien qu'il dispose de l'ensemble des moyens (permis, assurances, voiture etc.) et du statut pour l'exercer librement en tout lieu et à tout moment. C'est pourquoi il serait erroné de voir dans cette forme de dépossession un lien de subordination au sens juridique

du terme, voire même une déclaration d'allégeance (Supiot, 2015) à la plateforme. A aucun moment, le chauffeur ne signe de contrat qui l'engage de mettre ses capacités au service de la plateforme. Comme travail médié, le *Digital Labor* a bien davantage pour conséquence de priver la communauté des chauffeurs du droit de décider par elle-même de leur engagement ou de leur implication **directe et immédiate** dans une relation de prestation choisie avec un client donné. Or, sous ce jour, le *Digital Labor* n'est pas un travail subordonné, ni même un travail dépendant, c'est un travail sans lieu ni temporalité de référence, en somme un travail anonyme, invisible, abstrait, un travail sans travailleur (« décorporé », Dudézert, 2018) si l'on entend par là l'idée communément admise selon laquelle tout travail suppose un effort ou d'une dépense d'énergie identifiable à une force de travail elle-même identifiée dans un lieu dédié et pour une durée déterminée. Car le *Digital Labor* échappe à l'espace-temps classique dont l'entreprise est la forme-type, faute de pouvoir identifier son produit à sa source. En somme, le *Digital Labor* est dépourvu d'adresse.

Mais le *Digital Labor* serait-il alors une abstraction pure, une réalité fantomatique déterritorialisée, hors du temps ? Non, bien évidemment, à condition toutefois que l'on veuille bien admettre l'idée selon laquelle, dans un monde connecté où les liaisons numériques sont dominantes, travail et lieux de travail forment deux ordres de réalités bien distincts. Dans un tel contexte, l'espace-temps de référence pour le *Digital Labor* n'est pas celui de l'entreprise ou de tout espace physique ou matériel ancré juridiquement dans les territoires, mais l'espace numérique de la plateforme et son corollaire, le temps de connexion qui exprime la durée totale d'activité des chauffeurs pendant une journée de travail (si la journée de travail est prise comme référence comme temps de connexion). Le schéma ci-dessous permet d'illustrer ce point.



25. Cette formule est à rapprocher bien évidemment du célèbre passage des « fragments sur les machines » de Marx où le système des machines incorpore directement les travailleurs comme du capital et fonctionne sur cette base comme un opérateur qui exploite sans médiation marchandes les capacités cognitives des uns et des autres mises ainsi en relation. Pour une critique de cette lecture voir Bellofiore et Tomba <http://revueperiode.net/marx-et-les-limites-du-capitalisme-relire-le-fragment-sur-les-machines/> Les auteurs récusent toute forme alternative de mobilisation du travail qui ne serait pas marchande et/ou contractuelle (salariale). Ils défendent au contraire l'existence d'un marché du travail irréductible (ou d'une force de travail-marchandise) sans lequel le capital ne saurait et ne pourrait se mettre en valeur. Cette critique souligne le caractère irréductible du lien de subordination du travail au capital. Elle fait écho à certaines analyses sociologiques ainsi qu'aux protestations de certains chauffeurs dénonçant la situation de salariat déguisé ou la fausse indépendance des chauffeurs VTC vis-à-vis d'UBER. Nous reviendrons sur les termes de ce débat au chapitre suivant.

26. Nous pourrions tout aussi bien dire que clients et chauffeurs sont des composantes d'un « système automatique de modélisation du social » pour reprendre la formule de Rouvroy et Berns (op. cit.).

D'une part, l'espace numérique est un lieu virtuel mais réel d'activités de production et d'échanges d'informations, émises ou réceptionnées par les chauffeurs et les clients dont le nombre par ailleurs en forme les points limites (l'étendue) géographiquement parlant. D'autre part, l'espace numérique renferme une temporalité spécifique liée au temps passé à communiquer ou interagir *via* la plateforme pendant toute la durée au cours de laquelle chauffeurs et clients sont connectés. Sous cet angle, le temps du *Digital Labor* est bien une composante réelle du travail de prestation des chauffeurs mais celui-ci s'inscrit dans une temporalité et un espace bien singuliers, complètement immergés et/ou immanents au réseau de la plateforme Uber.

Dans cet espace numérique, chauffeurs et clients sont des usagers connectés qui co-existent sans pour autant communiquer directement entre eux. En quelque sorte, chauffeurs et clients sont du « capital fixe »<sup>25</sup>, c'est-à-dire des « composantes machiniques » de la plateforme, connectés entre eux dans une langue informatique dont ils ne sont que des « locuteurs » ou des relais<sup>26</sup>. Dans cette posture qui leur échappe complètement, chauffeurs et clients

n'éprouvent nul besoin d'échanger entre eux pour fixer les conditions de leur rencontre. La plateforme Uber y pourvoit via son langage propre.

En dernier lieu, comme écriture numérique (tactile), le Digital Labor est porteur d'un mécanisme puissant d'anonymisation ou de dépersonnalisation doublé d'un processus d'informalisation d'une part du travail (réel) que demande leur activité : dépersonnalisation car beaucoup de chauffeurs n'acceptent pas d'être le simple maillon d'une chaîne informationnelle, que certains vivent comme un sentiment de déclassement<sup>27</sup> et surtout, mais de manière confuse, comme une perte d'indépendance ou d'identité professionnelle<sup>28</sup> ; informalisation car cette activité préalable de production et d'échange d'informations n'est pas reconnue comme un travail à part entière mais est incluse comme une composante du travail de prestation des chauffeurs<sup>29</sup>.

### 2.1.2. « Dans le ventre de l'algorithme ».

Si le Digital Labor peut passer inaperçu pour les chauffeurs comme composante distincte du travail de prestation, les chauffeurs ont en revanche une conscience très claire du traitement des informations émises et reçues par l'algorithme de la plateforme. Les propos du chauffeur 2 sont éloquentes à ce sujet :

« Je me connecte. L'algorithme va se mettre en route et il va dire : « ah, tiens, elle (chauffeur 2, PD) est chez Uber depuis tant d'années, elle a fait 490 courses depuis qu'elle est chez nous, ouha ; mais elle a quand même fait beaucoup d'annulations de courses qu'elle a acceptées mais finalement qu'elle a refusées ; elle est notée par ses clients à 4,96, bon ça va elle est dans une bonne moyenne et elle roule en éco. Donc on va lui donner telle course (...) ». Par ailleurs, elle précise : « s'il y avait à côté de moi un chauffeur qui avait un statut plus élevé (Gold, Diamant, PD) que le mien, qui n'annule pas beaucoup, ils vont d'abord lui donner à lui ».

Ainsi, pour ce chauffeur, l'algorithme Uber ne fait pas illusion. Celui-ci comprend sans aucun doute possible qu'il fonctionne comme cette firme multinationale a décidé qu'il fonctionne, à savoir comme un outil de gestion servant ses intérêts propres. Mais elle comprend aussi qu'en faisant usage de l'application Uber, elle partage les choix et les compromis sociotechniques assumés de ses concepteurs (Flichy, op.cit.). Tel est, selon nous, le sens profond du récit de chauffeur 2. L'algorithme n'est pas seulement un processeur d'informations asservi au business model d'Uber ; il n'a pas non plus vocation à embarquer les usagers dans des « bulles cognitives » (Cardon, 2015, p. 67) ; il a pour fonction première d'objectiver le rapport du chauffeur 2 à son propre travail à partir de représentations directement issues de son expérience dans la profession. Mais plus encore, dans la mesure où l'usage de l'algorithme a pour effet sur sa personne d'intérioriser les différentes métriques de l'algorithme (y compris dans une perspective critique) comme une mesure de la confiance qu'elle espère que la plateforme peut (ou va) lui accorder. Le chauffeur 2 se retrouve en effet dans l'attente que l'algorithme la choisisse pour lui donner une course, même si elle n'est pas dupe des opérations d'agrégation, de tri et de sélection dont elle est l'objet (voir schéma ci-dessous). Telle est l'ambivalence des métriques sur lesquelles le modèle de travail d'Uber est bâti<sup>30</sup>, modèle que nous analyserons plus en détail au chapitre suivant.

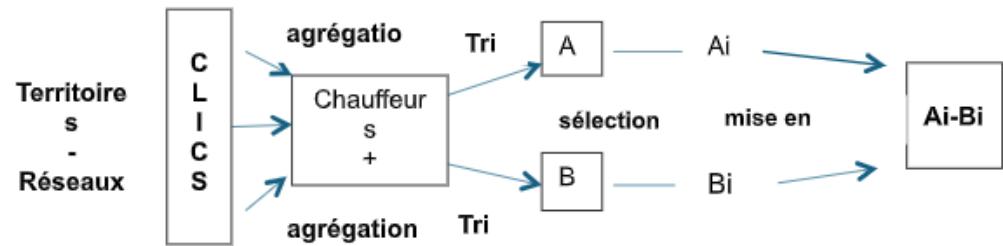
27. Nous pourrions tout aussi bien dire que clients et chauffeurs sont des composantes d'un « système automatique de modélisation du social » pour reprendre la formule de Rouvroy et Berns (op. cit.).

28. L'enquête montre que ce sentiment de déclassement n'est pas une fatalité. Nombre de chauffeurs la combattent soit directement, sur le terrain, par la volonté de promouvoir une relation de service de qualité à l'égard du client, ce qui se traduit pas le versement d'un pourboire ; soit indirectement par la constitution dans le processus même de travail de prestation, d'une clientèle privée : « Je suis chauffeur VTC et pas chauffeur d'application (...) Je privilégie plutôt la qualité que la quantité (...) Je travaille avec Uber mais j'ai des clients privés que j'ai réussi à attraper, ce sont des clients qui voyagent » (Chauffeur 3, juillet, 2021).

29. C. Vercellone considère le digital labor comme du travail libre et gratuit (free digital labor) qui produit des datas mais dont la valeur ne reviendrait pas aux internautes mais serait distribuée aux plateformes sous forme de rente (Vercellone, op.cit.).

30. Pour D. Cardon, ces métriques « servent moins à représenter le réel qu'à agir sur lui (...) Elles assouplissent nos croyances dans la solidité des chiffres afin de rendre le réel plus plastique. Celui-ci n'est plus mesuré de l'extérieur mais de l'intérieur, si bien que le périmètre des catégories, au lieu de faire l'objet d'une mesure indépendante est une variable produite par l'activité de ceux qui sont mesurés » (Cardon, 2015, p. 42 et sq.).

**Décomposition fonctionnelle de l'algorithme  
selon le principe « diviser pour mieux relier »**



Dans l'espace numérique, la plateforme Uber se positionne donc au point cardinal d'une relation particulière avec les clients et les chauffeurs, relation qui oscille entre confiance et méfiance. Ainsi, pour ce chauffeur :

« avec Uber tu tombes moins dans ce temps d'attente quand tu as fait une course (...) Mais parfois tu vas dans la zone de majoration, t'es plein dedans, et ça ne sonne pas. Par exemple, beaucoup de chauffeurs suivent la majoration et au moment où le spectacle est terminé, la majoration a disparu (...). Parfois encore, quand ça ne sonne pas, j'allume une autre application et bang, une course (Uber, PD) arrive : j'ai toujours eu le doute (...) ». (chauffeur 3, entretien, juillet 2021).

En élargissant la perspective, si chaque premier clic de connexion pour les chauffeurs (symétriquement pour les clients) ouvre la possibilité d'un chemin d'accès pour l'obtention d'un travail (ou d'une course), ce travail (ou cette course) est encore à cet instant un choix entaché d'incertitude. Du point de vue de la plateforme, ces clics (qui ne sont qu'un clic parmi des milliers d'autres), sont reçus comme une forme d'auto-déclaration signalant le profil et la disponibilité d'un chauffeur pour un client donné. En d'autres termes, Uber n'est tenue à ce stade par aucune obligation de résultat si ce n'est d'être sûre que la rencontre client chauffeur en probabilité aura lieu. Dans le ventre de l'algorithme, la plateforme se limite comme intermédiaire à fiabiliser les liens numériques de réciprocité en raccordant A (le chauffeur) à B (le client) et B à A.

Ces liens, fondés sur des matrices de corrélation, évitent toute forme de contrainte directe sur les personnes pour ne chercher qu'à trouver la meilleure des combinaisons clients-chauffeurs dispersés géographiquement, qui garantisse la bonne exécution de la prestation<sup>31</sup> « partout, tout le temps ». Comme le soulignent Rouvroy et Berns, la gouvernance algorithmique est « une gouvernance sans sujet mais pas sans cible » (Rouvroy, Berns, 2013, p.166). On peut comprendre en effet qu'en « ciblant » la relation client-chauffeur, Uber et avec elles de nombreuses autres plateformes se préoccupent essentiellement de conjurer l'incertitude qui entoure les comportements des chauffeurs et des clients qui ne se connaissent pas.

Pour ce faire, ces plateformes ne manquent pas de s'autoproclamer « tiers de confiance »<sup>32</sup>, en proposant aux deux parties de la relation toute une panoplie d'avantages et de services (Grasser, 2020) qui les sécurisent quant aux conditions d'exécution de la prestation. Côté clients, les services proposés par Uber sont nombreux : suivre le trajet des chauffeurs sur GPS, évaluer la qualité de la prestation du chauffeur, payer par carte bancaire... autant de services qui ont su très vite rassurer et conquérir une large clientèle<sup>33</sup>. Côté chauffeurs, Uber leur propose de mettre à disposition le plus grand réseau de passagers actifs, d'être en contact direct via l'application avec les équipes de gestion Uber, de prévenir les proches et les services d'urgence en cas de besoin ou d'incidents, de bénéficier d'itinéraires sûrs et optimisés grâce à un partenariat avec les villes<sup>34</sup>.

31. Notons, avec Rouvroy et Berns, que ces liens purement statistiques « reconstruisent les cas singuliers émettés par les codages sans pour autant les rapporter à aucune norme générale mais seulement à un système de rapports, éminemment évolutifs, entre diverses mesures, irréductibles à aucune moyenne » (Rouvroy, Berns, 2013, p. 166).

32. Pour ce faire, ces plateformes ne manquent pas de s'autoproclamer « tiers de confiance », en proposant aux deux parties de la relation toute une panoplie d'avantages et de services (Grasser, 2020) qui les sécurisent quant aux conditions d'exécution de la prestation. Côté clients, les services proposés par Uber sont nombreux : suivre le trajet des chauffeurs sur GPS, évaluer la qualité de la prestation du chauffeur, payer par carte bancaire... autant de services qui ont su très vite rassurer et conquérir une large clientèle. Côté chauffeurs, Uber leur propose de mettre à disposition le plus grand réseau de passagers actifs, d'être en contact direct via l'application avec les équipes de gestion Uber, de prévenir les proches et les services d'urgence en cas de besoin ou d'incidents, de bénéficier d'itinéraires sûrs et optimisés grâce à un partenariat avec les villes.

33. Consulter : <https://www.satisfaction-client.info/parcours-experience-client/Uber-vs-taxis-son-veritable-avantage-est-lexperience-client/>

34. Consulter : <https://www.Uber.com/fr/fr>

En résumé, en proposant des métriques objectivées par les usagers eux-mêmes, mais aussi en communiquant et en fixant l'attention sur les facilités et la sécurité d'accès de ses services numériques, Uber fait du *Digital Labor* le fondement d'une légitimité cognitive ayant pour finalité ultime de s'imposer et d'asseoir son emprise sur les paramètres qui fondent la relation clients-chauffeurs.

Certes, et comme le montrent l'attitude méfiante du chauffeur 3 et son esprit critique (ironique), cette légitimité est fragile car elle repose sur l'expérience de pratiques ambivalentes de la plateforme Uber suscitant sentiment de perfidie ou d'irrespect en retour. Mais, comme le soulignent Rouvroy et Berns, nullement étonnés par la rationalité de cette forme de gouvernance : « Cela signifie simplement que, quelles que soient par ailleurs leurs capacités d'entendement, de volonté, d'expression, ce n'est plus prioritairement à travers ces capacités qu'ils (elles, PD) sont interpellé(e)s par le « pouvoir », mais plutôt à travers leurs « profil » (de chauffeurs, PD) » (Rouvroy et Berns, op.cit., p.173). En somme, avec le *Digital Labor*, « There is no alternative » pour Chauffeur 1 et Chauffeur 2 autre que celle de s'aligner sur les représentations et/ou les métriques qu'elles-mêmes ont contribué à forger<sup>35</sup>.

### 2.1.3. Co-action, triangulation et pouvoir de marchandage

Si le *Digital Labor* est au cœur de la fabrication de la relation client-chauffeur, cette centralité s'inscrit dans une relation particulière des chauffeurs (et des clients) à la plateforme. À l'écriture comme à la lecture des messages, l'émission et la réception des informations sont le résultat de ce que l'on peut dénommer « une potentialisation » des capacités cognitives et langagières des chauffeurs<sup>36</sup>.

Cette mise au travail de la subjectivité diffère radicalement des formes diverses d'implication des cadres ou des ouvriers face à (ou devant) leurs instruments de travail, qu'il s'agisse d'un ordinateur ou d'une machine à commande numérique.

Car cet engagement, dont l'ouverture de compte et le premier clic de connexion peuvent être considérés comme deux moments fondateurs, commande l'accès à un espace numérique de « co-action ». Cet espace n'est en rien équivalent à celui de l'usine. Ce n'est pas non plus un lieu de sociabilités ou d'interactions. C'est bien plutôt un espace de rationalisation cognitive si l'on entend par là, non pas un taylorisme assisté par ordinateur, mais la recherche par la plateforme Uber du bon vecteur de coordonnées qui permet de programmer une action conjointe d'un chauffeur et d'un client géographiquement dispersés (ou distant l'une l'autre).

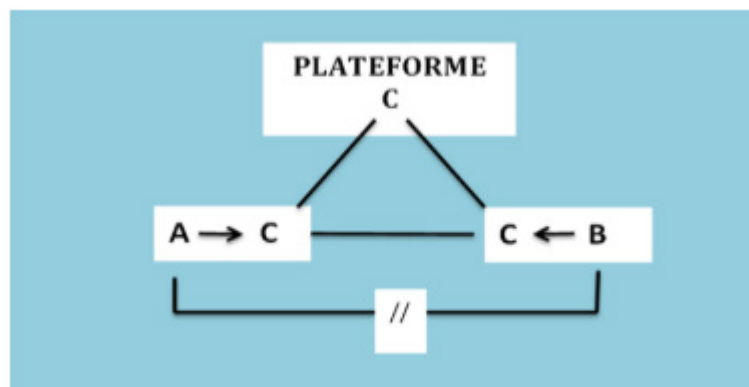
C'est au regard de cette visée, nous semble-t-il, qu'il faut comprendre la relation triangulaire entre le chauffeur, le client et la plateforme. Cette relation est singulière : c'est une opération de clôture, effective sous l'effet des clics des chauffeurs (A) et des clients (B) qui, via leur application, sont connectés à C et intégrés de facto à la chaîne informationnelle de la plateforme. Mais c'est aussi une opération de fermeture sur l'extérieur (ou d'exclusion) dans la mesure où tout chauffeur A et tout client B, une fois connectés ne peuvent plus communiquer directement entre eux sur les conditions de leur engagement réciproque<sup>37</sup>.

Pour preuve, ce n'est qu'après avoir accepté la course que le chauffeur connaît la destination et ce n'est qu'après avoir clôturé la course qu'il saura quel est son gain effectif pour cette course-là.

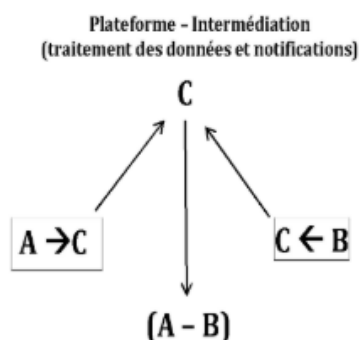
35. En fait, ce n'est pas tout à fait exact. Les deux chauffeurs 1 et 2, avec d'autres collègues, ont pris l'initiative de s'engager dans le projet de créer une coopérative de chauffeurs VTC. Une manière de se réapproprier leur travail à partir d'un algorithme dont le fonctionnement rêvé serait fondé sur des règles et des métriques transparentes et définies collectivement (voir infra chapitre sur cette expérience de coopérative).

36. La puissance de cette potentialisation est phénoménale. Celle-ci en effet s'inscrit dans la continuité des usages du smartphone dans la vie quotidienne, dont une large part relève de l'addiction. Ainsi, dans la vie de tous les jours comme dans la vie professionnelle, chauffeur 2 nous confie à de multiples reprises qu'elle « met son GPS dans des endroits qu'elle connaît par cœur (...) juste pour connaître combien de kilomètres je vais faire et combien de temps je vais mettre », qu'elle est « constamment connectée à son téléphone, tout le temps (...), tu as les réseaux sociaux, les groupes de chauffeurs où tu as envie de parler, sur ce qui se passe en ce moment (...), tu poses des questions, tu attends des réponses et tu te rends compte que tu es restée très longtemps au téléphone (...) » ; et encore « on est tellement seule dans nos voitures que l'on a eu besoin de créer ce groupe (de chauffeurs) et entre deux clients je vais décrocher mon téléphone pour envoyer un vocal... » (Chauffeur 2, mai, 2025).

37. En pratique, nous savons qu'il en va différemment, comme l'atteste chauffeur 3 qui ne manque aucune opportunité pour se constituer une clientèle privée. De même, chauffeur, souligne « qu'il y a très peu de courses rentables chez Uber et que, dans ces conditions, une solution est d'avoir recours à une clientèle privée » (Chauffeur 1, entretien, octobre 2023). Ce sont là des stratégies d'exit de la « boucle Uber » dont la firme multinationale est parfaitement consciente et face auxquelles elle tente de lutter par le canal d'incitations monétaires (zones majorées, bonus...).



Par ailleurs, la triangulation ne serait nullement problématique si elle se limitait à une simple notification en vue de mettre en place les conditions d'une action commune (voir schéma ci-dessous).



Mais la place et le rôle de C dans cette relation triangulaire manquent en effet de transparence. Plusieurs statuts peuvent être invoqués, comme soulignés par Grasser (cf. note 19) : comme tiers de confiance (C est mandatée par A et B pour trouver une course conforme aux demandes des deux parties), comme courtier-négociant (servant au mieux les intérêts de A et/ou de B), ou comme commissaire-priseur (C collecte, tri et diffuse l'information auprès de A et de B), on ne sait trop comment comprendre et interpréter les responsabilités de la plateforme vis-à-vis de ses usagers dans cette configuration.

Mais c'est un fait que le positionnement d'Uber dans cette relation triangulaire lui confère une position d'intermédiaire obligé. C'est pourquoi, entre une relation d'intermédiation fondée sur la gestion d'une relation de réciprocité (A s'oblige envers B et B envers A *via* ou grâce à C) et une relation d'injonction voire d'autorité où cette relation est instrumentalisée pour servir les intérêts de la plateforme (C joue A contre B et/ou B contre A), il n'y a, à la vérité, que l'intention qui compte<sup>38</sup> (!). C'est là une béance profonde du point de vue du droit, béance qui éclaire une jurisprudence parfois contradictoire issue des innombrables contentieux juridiques engagés par les chauffeurs à l'endroit de la plateforme. Ces contentieux ne seraient-ils dus qu'à l'incompétence des dirigeants Uber qui, par erreur ou par inadvertance ou inexpérience, auraient poussé trop loin les objectifs de rentabilité de leur business model ou seraient-ils le résultat d'une stratégie délibérée fondée sur l'exploitation extrême d'un pouvoir de marchandage équivalent (mais non réductible) à un pouvoir de monopole ? Il y a là une zone grise irréductible, exploitée par Uber et dont l'élimination est un enjeu politique et institutionnel de premier plan touchant directement à la nécessité de mieux codifier la relation de travail des chauffeurs avec la plateforme (voir chapitre suivant).

38. Les nombreux procès en requalification en contrat de travail gagnés par les chauffeurs peuvent témoigner de quel côté Uber a choisi de se positionner, du moins jusqu'à aujourd'hui (voir chapitre suivant).

En résumé de ces premiers développements, nous dirons qu'en plaçant le travail digital au cœur de la formation et de la gestion de la relation client-chauffeur, la plateforme Uber s'interpose entre le chauffeur et son travail dont il organise les conditions de possibilité

directement à partir des demandes des clients. Dans cette configuration triangulaire, chauffeurs et clients sont parties prenantes d'une boucle informationnelle dont ils sont chacun le point de départ et le point d'arrivée. Le point remarquable de ce positionnement est que les uns et les autres ne communiquent jamais directement entre eux. Il en résulte une structure singulière qui se traduit par une asymétrie de position entre émission et réception. Plus exactement, émission et réception d'informations ne peuvent jamais être des moments d'une conversation des chauffeurs et des clients avec la plateforme. L'espace numérique Uber n'est pas un espace conversationnel à l'initiative des locuteurs mais un espace de flux d'informations codées et séquencées par la plateforme. Autrement dit, dans le *business model* d'Uber, chauffeurs et clients, ensemble, sont d'abord des émetteurs puis des récepteurs alternativement.

Cette disjonction entre émission et réception est centrale pour comprendre la nature profonde de la fonction d'intermédiation d'Uber. Comme tiers acteur, Uber « divise pour mieux relier » : non seulement la plateforme s'interpose entre chauffeurs et clients pour les intégrer au sein d'un espace numérique qui « déréalise » la distance et l'espace réel qui les sépare, mais le travail digital ou la numérisation de leur engagement « virtualise » l'objet même de leur relation en préfigurant le moment et le lieu futur de leur rencontre dans l'espace public routier.

Au final, la réalité spatiale de la plateforme Uber est double (ou duale) : encadrée dans les territoires, elle forme un espace numérique privatif dont les frontières sont fonction du nombre d'utilisateurs ou de comptes ouverts par les clients et les chauffeurs. Mais cette infrastructure numérique, forme aussi un cadre d'usage<sup>39</sup> pour la communauté des chauffeurs et des clients et à ce titre, est partie prenante du réseau public routier. Plus exactement, dans cette configuration duale, espace numérique et espace public routier sont des médiations l'un pour l'autre : dans l'espace numérique, chauffeurs et clients se connectent, acceptent ou refusent une course puis, dans l'espace public routier, la rencontre a lieu, les premiers conduisent et les seconds sont transportés puis, à nouveau dans l'espace numérique la prestation est payée et le chauffeur évalué et ainsi de suite, dans une boucle informationnelle récursive sans début ni fin.

39. P. Flichy définit le cadre d'usage « comme celui qui décrit le type d'activités sociales proposées par la technique, qui la positionne dans l'éventail des pratiques sociales, des routines de la vie quotidienne, et précise les publics envisagés, les lieux et les situations où cette technique peut se déployer. Il indique également le sens social de cette technologie » et celui-ci de préciser « le cadre d'usage a donc une double fonction, d'une part une fonction cognitive et symbolique et, d'autre part, il permet d'organiser les interactions des acteurs avec l'objet technique et des acteurs entre eux » (Flichy, 2008, pp. 164 et 165).

## 2.2 Uber, tiers acteur et prestataire privé dans un espace public de mobilités

La présence de chauffeurs Uber dans 10 000 villes et plus de 700 aéroports (chiffres Uber) peut laisser croire que le réseau public routier est un espace équivalent à celui des lieux de travail des entreprises où les chauffeurs, sous contrôle de la plateforme, exerceraient leur activité « à ciel ouvert ».

L'analogie est suggestive mais trompeuse, selon nous, dans la mesure où cette lecture fait l'impasse sur la dualité spatiale de la fonction d'intermédiation de la plateforme. Cette dualité, pour rappel, repose sur la décomposition de la « firme » Uber en deux milieux inséparables mais irréductibles l'un à l'autre : l'espace public routier où se réalisent les prestations de mobilité organisées par son intermédiaire et l'espace numérique dont l'infrastructure, encadrée dans les territoires, sert de support à son activité de collecte, de traitement et de diffusion de l'information pour l'organisation de ces prestations.

Pour M. Lussault, « la généralisation des usages du digital et la systématisation du principe de connexion » (Lussault, 2014) ont permis la consolidation d'un « nouveau principe organisateur de la spatialisation des sociétés » (Lussault, op. cit., p. 64). Pour ce géographe, mais aussi pour B. Beaudé, J. Lévy, D. Cardon ou A. Casilli, les plateformes sont des infrastruc-

tures de médiation qui ont donné lieu à la formation d'un « espace média ou communicationnel » au fondement d'une sociabilité que nous qualifierons de disruptive car déployée « virtuellement » dans un espace et une temporalité virtuels qui lui sont propres. Dans ce contexte et comme le souligne M. Lussault, la problématique sous-jacente à cette démarche est de comprendre la manière dont les individus connectés « réalisent leurs spatialités au quotidien » (Lussault, op. cit., p. 74).

Les développements qui suivent se proposent de reprendre et d'adapter cette réflexion au cas Uber. Littéralement, la question posée est la suivante : dans quelles conditions et selon quelles modalités chauffeurs et clients connectés sur la plateforme Uber « réalisent-ils leurs spatialités au quotidien » ? Comment, autrement dit, Uber peut-il s'assurer que clients et chauffeurs connectés à sa plateforme se comporteront de manière à assurer l'unité de temps, de lieu et d'action qui fonde la relation client-chauffeur dans l'espace public ? Cette question, centrale pour l'analyse de la relation de travail des chauffeurs à la plateforme, invite à une lecture spatiale de ce moment de contextualisation, moment déterminant pour la réalisation de leur rencontre mais qui ne va pas de soi pour de multiples raisons.

Notons tout d'abord que ce questionnement, ici encore, renverse la perspective. Pour le dire sans détour, quitte à simplifier beaucoup : ce n'est pas directement le travail du chauffeur qui est la cible de la plateforme Uber, mais la relation client-chauffeur dont la réalisation suppose de connaître les différents paramètres qui déterminent les conditions pratiques de mise en œuvre de cette relation. Il s'agira pour la plateforme d'évaluer la distance qui sépare clients et chauffeurs, compte tenu du positionnement et de la disponibilité des chauffeurs d'un côté, et du lieu et du moment de leur rencontre fixée par les clients de l'autre<sup>40</sup>, et de suivre son bon déroulement. En somme, nous dirons qu'Uber pour produire de la valeur doit former le plus de couples clients-chauffeurs possibles, couples qui soient compatibles entre eux en vue d'une rencontre à un moment et un endroit précis du réseau routier urbain.

C'est pourquoi la gestion de la relation client-chauffeur n'est pas sans lien avec les débats autour de la manière dont l'espace public routier est occupé et/ou investi par la plateforme. D'une part, l'espace public routier n'est pas un espace extensible à l'infini ni même exempt de rivalités et de problèmes entre les différentes catégories d'« agents de mobilité » qui en font usage, encore moins un espace dépourvu de cadres réglementaires<sup>41</sup>. D'autre part, comme infrastructure encastrée dans les territoires, la plateforme Uber forme un condensé de liaisons numériques et de flux d'informations complètement immergés dans une société en réseaux. A ce titre, la plateforme couvre un champ d'intervention dans l'espace public qui n'a aucune limite spatiale a priori, si ce n'est celle liée au quotidien des résidents en matière de déplacements et aux différentes formes d'incertitude attachées aux positionnements, aux déplacements et aux comportements des clients et des chauffeurs dont la plateforme espère qu'ils se mobiliseront comme « prévu ».

Dans le cadre de cette seconde partie de chapitre, nous laisserons de côté le cadre économique et institutionnel qui organise et pérennise le fonctionnement de la plateforme dans l'espace public<sup>42</sup>. Nous nous intéresserons plus particulièrement aux comportements des chauffeurs, parties prenantes de l'espace numérique Uber, à qui l'algorithme demande de se mettre en mouvement selon des conditions spatiales et temporelles fixées à l'avance et aussi sans cesse changeantes.

Ainsi, la question centrale que nous posons est la suivante : quelle est la spécificité du mode opératoire de l'algorithme Uber qui, d'un côté, est activé et alimenté par le travail digital des chauffeurs (et des clients) et qui, de l'autre, préfigure ou anticipe leur comportement dans

40. Pour un bon fonctionnement de la plateforme, Uber doit prévoir l'évolution de la demande des clients pour gérer la distribution de la population des chauffeurs dans l'espace. Il existe donc une incertitude de ce côté-ci de la relation client-chauffeur, même si on peut supposer que ces flux répondent à des habitudes de déplacement.

41. Sur ce point, on rappellera la votation citoyenne organisée par la ville de Paris sur le maintien des trottinettes en libre-service dans l'espace public. Jugées trop puissantes, instables..., le public parisien s'est prononcé pour leur retrait du réseau routier.

42. Ce point sera abordé au chapitre 4.

l'espace public par un « système d'adressage » (nous résumons) ? Comment, dans ces conditions, faut-il comprendre l'engagement des chauffeurs (et des clients) dont rien ne garantit *a priori* qu'ils acceptent et/ou disposent des moyens et de la capacité de se coordonner dans les conditions prévues par la plateforme ?

Pour répondre à ces questions, nous procéderons en trois temps. Dans un premier temps, nous reviendrons sur la notion d'espace public (Paquot, 2015) et préciserons la manière dont Uber s'y insère en imposant et légitimant sa présence. Pour ce faire, nous mobiliserons deux notions clés : celle de « régime d'attention » (Boullier, 2009) et celle de « jumeau numérique » que nous empruntons aux sciences de l'informatique et de l'intelligence artificielle. Ces notions nous permettront de décrire la chaîne opérationnelle qui articule espace numérique et espace public routier et nous proposons de dénommer cette articulation « ubérisation » de l'espace public (2.1). Cette réflexion nous conduira dans un second temps à nous intéresser à la manière dont les chauffeurs s'engagent et contrôlent la réalisation de leur activité conformément aux notifications délivrées par la plateforme. Nous montrerons que cet engagement repose sur une relation intime entre *Digital Labor* et agentivité (Jézégou, 2022) (2.2). Nous concluons cette seconde partie par un retour sur quelques données tirées de l'enquête de terrain. Ces données nous permettront de cerner la liberté et les capacités d'action (l'agentivité) des chauffeurs au regard de ces formes concrètes d'engagement et d'implication dans le travail et, à travers elles, d'esquisser une cartographie du régime spatial et temporel attaché à ces comportements (2.3).

### 2.2.1 Régimes d'attention, jumeau numérique et « ubérisation » de l'espace public

La présence d'Uber dans l'espace public (routier) ne va pas de soi. Pour le comprendre, on se rappellera les deux arrêts de la Cour de Justice de l'UE prononcés en décembre 2017, assimilant l'activité d'Uber en Espagne et en France à une activité de service de transport<sup>43</sup>. Si Uber est qualifiée d'entreprise de transport dans les deux arrêts, il convient en effet de remettre ces décisions dans leur contexte, qui est celui de la mise en place d'une régulation d'un service en ligne (ou d'un business model) décliné dans le secteur ou le « domaine » (CJUE) des transports. Aussi, qu'il nous soit permis ici de nous interroger sur la réalité de l'activité d'Uber<sup>44</sup> dans ce champ.

Car faut-il le rappeler, les voitures des chauffeurs Uber n'appartiennent pas à Uber, comme une entreprise de transport posséderait un entrepôt et une flotte de camions pour assurer un service de livraison d'un point A à un point B. Par conséquent, si le service de transport ou de mobilité est l'activité choisie par l'avocat général de la CJUE pour classer Uber dans le secteur des transports, il faut garder présent à l'esprit que la réalisation de ce service ne peut tenir *stricto sensu* à l'usage dans l'espace public d'un capital physique, matériel qu'elle ne possède pas. C'est pourquoi, comme entreprise opérant dans le domaine des transports, Uber est et demeure une entreprise technologique ou numérique. La CJUE ne l'a d'ailleurs jamais nié, elle qui reconnaît dans ses arrêts que le service Uber est un service « mixte » combinant service en ligne et service de transport choisi à titre principal. Par conséquent, dire qu'Uber est une entreprise de transport en raison de la nature particulière de sa prestation n'autorise pas à affirmer que celle-ci est implantée physiquement, matériellement, dans l'espace public métropolitain. Cette lecture passe sous silence la question des conditions particulières d'implantation qui justifient et légitiment sa présence dans cet espace.

L'hypothèse d'un dualisme spatial entre espace numérique et espace public qui sert de fil rouge à notre étude de la relation de travail chez Uber permet d'éclairer ce point. Si l'on

43. Pour rappel, les deux arrêts concernaient exclusivement le service de mobilité « Uber Pop » assuré par des chauffeurs non professionnels et répondaient à l'origine à une procédure judiciaire lancée par les chauffeurs de taxi pour concurrence déloyale (Espagne) et activité illégale (France). En classant Uber comme entreprise de transport, ces deux arrêts restent muets sur la nature juridique de la relation entre Uber et les chauffeurs. Le contentieux relevait sur le fond du droit de la concurrence et non du droit du travail.

44. En suivant le raisonnement de l'avocat de la CJUE, il faudrait classer Airbnb soit comme une entreprise du secteur de l'hôtellerie, soit comme un acteur du secteur du logement.

peut dire en effet qu'Uber est présent dans l'espace public, cette proposition n'est pas liée à la décision de classement de la CJUE mais tient à l'ancrage de son infrastructure numérique dans les territoires et notamment à la diffusion de son application téléchargée (ancrée) sur les smartphones des usagers.

En d'autres termes, Uber ne transporte rien : c'est la présence d'Uber au plus près des pratiques sociales de mobilités qui lui ouvre les portes de l'espace public routier et ce, d'une manière très singulière, comme le soulignent de nombreuses études de terrain. Parmi d'autres, on citera :

- L'enquête de S. Balech (2020), laquelle compare les stratégies de communication et d'image d'Airbnb et d'Uber menées à Paris. Pour le cas Uber, S. Balech met évidence l'importance des campagnes de « marketing politique » (S. Balech) déployées sur une large palette de thèmes sociétaux afin d'asseoir un « système de légitimité »<sup>45</sup>: luttes contre les discriminations en faveur des femmes et des handicapés, promotion des valeurs d'ouverture et d'échanges, participation à des salons de l'entrepreneuriat numérique... Pour S. Balech, Uber cherche à s'imposer dans les représentations comme un modèle alternatif à celui des taxis, plus réactif, efficace et moins coûteux dans la « mise en relation », mais aussi créateur d'emplois et davantage conforme aux intérêts des chauffeurs, aux attentes, aux valeurs des clients.
- Une seconde étude (Lesteven, Godillon, 2017) analyse les discours médiatiques de l'arrivée d'Uber dans deux grandes métropoles, Paris et Montréal. Dans leur corpus construit sur la presse quotidienne régionale, les auteurs soulignent une forte similitude entre les deux terrains : couverture médiatique disproportionnée par rapport à l'usage de l'application Uber en phase d'émergence ; ancrage systématique de l'image d'Uber dans le *storytelling* écrit par son PDG d'alors<sup>46</sup> ; restitution régulière dans la presse de l'expérience clients et ainsi que celle, moins fréquente, des chauffeurs.

Ces deux enquêtes montrent que la présence d'Uber dans l'espace public médiatique (au sens que donne Habermas à ce terme, voir *infra*) est massive et stratégique<sup>47</sup>. Il est impératif en effet pour Uber de se faire connaître en priorité non pas comme « transporteur » mais comme « opérateur de mobilité ». La nuance est importante. Il ne s'agit pas seulement de promouvoir les avantages d'un mode de transport sur celui des taxis, il s'agit plus largement d'inscrire dans les comportements, ici les habitudes de déplacement, un service de mobilité, c'est-à-dire de créer le « le clic ou le réflexe- Uber » dont l'objectif affiché par ses managers est de banaliser le recours à la plateforme *via* son application (Benavent, 2018). Cette visée est stratégique. Elle explique l'importance et la permanence des budgets alloués par la firme de San Francisco au marketing mais aussi à la R&D (sur le *design* et les fonctionnalités de l'application notamment) pour capter durablement l'attention des futurs usagers de la plateforme.

Car, dans un monde connecté, surinformé, l'attention est une ressource rare (Kessous, 2011). Il faut donc la susciter, la canaliser et la formater<sup>48</sup> de manière à contenir toute forme de « dispersion cognitive ». C'est pourquoi si une large couverture médiatique est nécessaire, cela ne suffit pas. Dans un article pénétrant, D. Boullier met en évidence trois « modes de production » de l'attention ou « régimes d'attention » (Boullier, 2009) que nous proposons d'adapter au cas Uber. Ainsi, pour un support d'information donné (un smartphone dans notre cas), le sociologue distingue trois modalités de captation de l'attention :

- le régime de la fidélisation, fondé sur un lien stable et des conventions de perception claires et bien définies. De manière générale, et sur la base d'informations collectées et personnalisées (ou profilées), l'attention des clients ou des consommateurs est sollici-

45. Dans cette étude, le marketing politique comporte un volet institutionnel qui sera abordé aux chapitres 2 et 3 consacrés aux nombreuses controverses qui se sont cristallisées autour de la régulation du travail sur plateforme.

46. Ce storytelling est bien connu (traduction): « L'histoire d'Uber a commencé lorsque Travis Kalanick et Garrett Camp se sont retrouvés coincés à Paris un soir de neige, incapables de trouver un taxi. Ils se sont demandé : « Et si vous pouviez commander une course simplement en tapant sur votre téléphone ? ». L'idée d'utiliser un téléphone portable pour commander une course depuis l'endroit exact où vous vous trouvez était révolutionnaire. Les gens n'auraient plus besoin d'attendre, d'espérer qu'une voiture passe ou de marcher dans les rues à la recherche d'une voiture. Cela a semblé plaire à de nombreuses personnes, car Uber est rapidement devenu populaire dans les grandes villes comme San Francisco et Paris » <https://www.uber.com/en-ZA/blog/>

47. Voir par exemple l'étude statistique de Mittendorf, (2020) qui montre que la relation de confiance des clients en Uber est plus importante que la relation de confiance envers les chauffeurs.

48. Nous pensons ici aux travaux de J. Goody sur la « raison graphique ». Ainsi pour l'auteur, la liste et le tableau sont des exemples de « formats » ou de cadres cognitifs performatifs qui, entre autres effets, permettent d'organiser une présentation visuelle des espaces où l'information est affichée (pour une présentation détaillée, voir Boullier, p. 193 et suivantes ; Dieuaide, 2020a).

49. Ces agressions concernent massivement les Etats-Unis mais le phénomène va croissant en France. Dans son rapport sur la sécurité aux Etats-Unis, Uber dénonce 3 045 agressions sexuelles subies durant le trajet en 2018. Sur son site, on lira les multiples dispositions prises par Uber pour prévenir ce type d'agression <https://www.uber.com/global/fr/u/securite-engagement/>. On peut citer parmi les principales préconisations : 1/ « Le passager peut s'assurer qu'il monte à bord du bon véhicule avec la fonctionnalité "Vérifiez votre course". Il reçoit un code sur son application à transmettre au chauffeur, et celui-ci doit rentrer le code afin de pouvoir démarrer la course » 2/ le client peut utiliser le bouton d'urgence de l'application pour appeler les autorités (112 en Europe) et obtenir de l'aide en cas de besoin 3/ Dans le cas où une agression est signalée via l'application, Uber désactive le compte de la personne mise en cause le temps d'une enquête interne 4/ Une équipe est disponible 24 h/24, 7 j/7. Contactez-la dans l'application, de jour comme de nuit, en cas de questions ou d'inquiétudes liées à la sécurité.

50. Comme le souligne (à regret) un chauffeur VTC : « **Tous les VTC, sont séduits par le fait qu'Uber nous dit : installez-vous derrière votre volant, téléchargez Uber, appuyez sur un bouton et vous travaillerez** » (chauffeur 1, oct., 2023). Mais l'effet réseau joue aussi côté client : grâce à son application ergonomique et performante procurant facilités et gains de temps, la plateforme n'a eu de cesse d'enregistrer un nombre croissant de téléchargements de la part de clients en demande de déplacements.

51. Y compris pendant que les chauffeurs conduisent.

52. Dans un article de synthèse sur les pratiques de management chez Uber, H. Guillaud (2017) recense dans les débats trois grandes catégories de nudges développées et diffusées auprès des chauffeurs :  
- des nudges incitant à « travailler toujours plus », comme l'envoi de propositions de courses avant que les chauffeurs n'aient fini celle en cours ;  
- des nudges visant à surmonter les « aversions à la perte de gains », en les informant sur les zones à forte demande auxquels les chauffeurs pourraient répondre ;  
- des nudges cherchant à « développer l'implication, le plaisir ou le jeu au travail » par la mise en place d'un système de bonus pour la réalisation d'objectifs définis par les chauffeurs eux-mêmes.

tée automatiquement et régulièrement (dans la durée et de manière répétitive), ce qui permet au passage la constitution de fichiers clients, cœur de la valorisation boursière. Dans le cas Uber, on peut penser que ce régime est prédominant sur l'un des deux côtés de la relation clients-chauffeurs, celui des clients : la fidélisation est enclenchée à partir du moment où ces derniers téléchargent l'application sur leur smartphone, l'usage de cette application créant tout à la fois un effet de verrouillage (il coûte à l'utilisateur de changer d'application pour solliciter une autre plateforme) combiné à un effet de réseau. C'est pourquoi, la pratique du *zapping* invoquée par D. Boullier comme limite à l'efficacité de ce régime doit être relativisée dans le cas Uber. La limite de cette fidélisation tiendrait plutôt à une crise de confiance des clients dans les valeurs portées par Uber, suite par exemple au nombre important et croissant d'agressions sexuelles enregistrées durant le trajet<sup>49</sup>. Côté chauffeurs, effet de verrouillage et effets de réseaux (croisés) jouent sans aucun doute<sup>50</sup>. Mais nombreuses sont les enquêtes soulignant que les chauffeurs travaillent avec deux voire trois iPhones, ce qui tendrait à relativiser l'importance de la fidélisation et confirmer l'argument de Boullier sur la pratique du *zapping*.

- Le régime de l'alerte repose, quant à lui, sur la diffusion répétée d'indices, d'indicateurs agrégés (une courbe d'audience par exemple), de news ou encore de nudges (coups de pouce). Dans ce cas de figure, les usagers sont supposés réagir à l'information présentée comme des événements. Pour D. Boullier, « l'attention est ici excitation permanente et focalisation maximale sans réflexivité. Elle organise la sélectivité par élimination du contexte (et donc des habitudes) pour produire une attention contrôlée et active » (Boullier, op.cit., p.238). Dans le cas Uber, ce régime d'attention conviendrait tout à fait pour comprendre le comportement des chauffeurs en situation. Pendant tout le temps durant lequel ces derniers sont connectés<sup>51</sup>, leur attention, intense mais brève, est sollicitée par le surgissement incessant sur l'écran de leur smartphone d'indicateurs révélant par exemple des opportunités de courses à saisir<sup>52</sup>. Pour D. Boullier, la limite du régime de l'alerte tient dans la saturation cognitive. Dans le cas Uber, cette surcharge cognitive est réelle. Celle-ci peut conduire chez les chauffeurs à du stress, voire à un épuisement nerveux qui peuvent être la cause d'accidents.
- Le régime de l'immersion, combinaison des deux régimes précédents, repose sur une captation durable et intermittente de l'attention par des techniques multisensorielles et de « gamification » des contenus diffusés. Fortement présentes dans l'industrie du jeu-vidéo, ces techniques sont des sources puissantes d'addiction. Les joueurs sont littéralement absorbés dans des univers parallèles et n'existent parfois qu'à travers eux. On ne peut trouver d'équivalent dans le cas Uber à ce niveau d'intensité. Certaines enquêtes de terrain y font toutefois indirectement référence, à travers la notion d'aliénation ou « d'emprise idéologique », visible au regard du comportement de certains chauffeurs, convaincus par les slogans diffusés par Uber d'être leur propre patron (Brugière, 2020 ; Abdelnour, 2023). De même, on ne peut exclure, compte tenu du nombre de téléchargements de l'application Uber côté client, que certains d'entre eux soient des inconditionnels de la marque Uber.

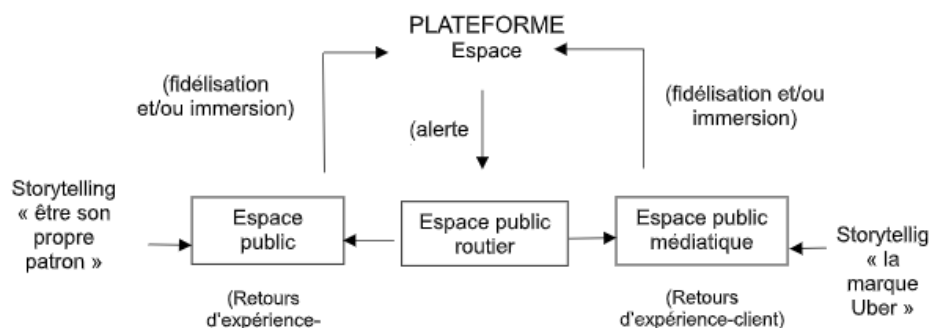
Les quelques entretiens que nous avons menés fourmillent de descriptions de situations relevant de l'un ou l'autre de ces régimes. Et si, comme nous avons pu le dire, chauffeurs et clients dans leur rapport à la plateforme Uber, fonctionnent comme les relais d'une chaîne informationnelle, c'est à l'aune de l'efficacité de ces différents régimes d'attention dont la visée ultime est la digitalisation de leur engagement ainsi que celle des différentes actions qui ponctuent le déroulement de la prestation, qu'il convient d'analyser la relation de travail des chauffeurs à la plateforme Uber.

Les régimes d'attention sont ainsi étroitement articulés à l'espace public mais d'une manière singulière, en prenant racine dans deux dimensions de l'espace public, l'espace public médiatique, d'un côté, et l'espace public routier, de l'autre (voir schéma ci-dessous)<sup>53</sup>.

53. Cette distinction nous a été suggérée par T. Paquot qui différencie le concept d'« espace public » écrit au singulier et forgé par Habermas pour désigner un lieu de circulation de l'information et de formation de l'opinion, et les différentes formes d'« espaces publics » écrit au pluriel qui sont des lieux matériels, physiques, urbains (rues, jardins, places etc.) « qui permettent le libre mouvement dans le respect de l'accessibilité et la gratuité » (Paquot, 2015, p.3). Dans notre schéma, nous employons la notion d'espace public médiatique aux sens habermassien et large du terme : il est numérique (mais pas seulement) et public car non contrôlé par Uber. Précisons que la plupart des forums de discussions de clients ou de chauffeur (UberZone par exemple) font partie de cet espace, mais l'étude de ces forums n'entre pas dans le cadre de cette recherche). Pour être complet, nous employons la notion d'espace public routier dans le sens donné par T. Paquot d'un lieu circonscrit (matériel), ouvert, libre et gratuit s'accès.

54. Pour J. Lévy, la potentialisation relève d'une capacité intrinsèque à l'objet technique (un ordinateur par exemple), capacité qui se déploie chaque fois sous une forme singulière à l'initiative de son utilisateur. L'auteur insiste sur le rapport interactif Homme/Machine : « Lire sur un écran, c'est avant même d'interpréter, commander à un ordinateur de projeter telle ou telle réalisation partielle du texte une petite surface brillante » (Lévy, 1998, p.38). Nous partageons ce point de vue, mais replaçons ce moment de potentialisation dans un processus plus large de contrôle et d'exploitation de la chaîne informationnelle gérée par UBER.

**PLATEFORME UBER, ESPACE PUBLIC ET RÉGIME D'ATTENTION : UN ESSAI D'ARTICULATION**



En d'autres termes, la captation de l'attention, quelles que soient ses modalités, ne vise pas seulement à « rassembler » les énergies (W. James cité par Boullier, 2009, p.231) ou à « potentialiser » (J. Lévy, 1998) les capacités cognitives des chauffeurs et des clients. Dans le dispositif UBER, l'attention est loin d'être une composante d'un « agir communicationnel » tourné vers l'argumentation et l'intercompréhension comme l'aurait voulu Habermas, mais bien davantage le levier d'action d'une politique stratégique de mobilisation de ces capacités au service de la digitalisation (ou du travail digital)<sup>54</sup>.

Pour Uber, l'attention est la condition première de son intégration et/ou de son maintien dans l'espace public routier. Sa captation via le design et les diverses fonctionnalités de son application marque l'entrée des chauffeurs et des clients dans un moment particulier, pluriel à la vérité :

- un moment situé, pratique et cognitif, de codage ou de décodage, qui alimente la base informationnelle de la plateforme sur les paramètres qui définissent les offres et les demandes de mobilités,
- un moment interne à l'espace numérique de création de jumeaux numériques,
- un moment externe d'adhésion à celles nouvelles identités.

Cette séquence de trois moments appelle trois remarques importantes pour l'analyse :

1. en premier lieu, si l'attention renvoie à une mise en forme des capacités cognitives selon un process ordonné par Uber et son application, le clic sonnante la mobilisation de ces capacités reste à l'initiative des chauffeurs et des clients. De fait, chauffeurs et clients deviennent à cet instant des *digital laborers* : les uns et les autres produisent du code pour la machine Uber. Aussi, pour cette dernière, l'espace public médiatique (côté client et côté chauffeur) joue-t-il un rôle décisif : 1/ pour attirer l'attention des clients et des chauffeurs ; 2/ pour assurer le bouclage de sa chaîne informationnelle. Or, cette fonction de médiation de l'espace public médiatique a largement été sous-estimée, voire ignorée dans l'analyse du travail des chauffeurs car bien souvent considérée comme externe à la relation client-chauffeur et/ou relevant d'une problématique de l'aliénation.
2. En second lieu, comme *digital laborers*, chauffeurs et clients encodent les informations utiles ou nécessaires qui définissent leur identité numérique comme offreurs et deman-

deurs de courses. A ce stade, l'algorithme n'a encore rien décidé des entités qui seront mises en relation. De manière plus générale, et comme le soulignent Rouvroy et Berns, ces datas « constitutives d'un comportementalisme numérique généralisé (...) expriment ni plus ni moins que les multiples facettes du réel, *le dédoublant* dans sa totalité » (Rouvroy, Berns, p.7, *souligné par nous*). C'est pourquoi, à l'instar du chauffeur 1 qui se reconnaît personnellement dans l'ensemble des métriques qui résument son travail passé (voir plus haut citation), nous proposons les termes de **jumeau numérique**<sup>55</sup> pour qualifier cette seconde identité, identité numérique irréductible par l'intermédiaire de laquelle tout chauffeur (et tout client) se déclare et/ou se reconnaît sur l'un des deux versants de la relation client-chauffeur. Ce point est important. La notion de jumeau numérique n'a rien d'une chimère. Elle désigne des figures virtuelles mais bien réelles qui peuplent l'espace numérique des plateformes et qui sont créées de toute pièce par le *Digital Labor*. Au plan théorique, et suivant en cela la tradition de la « Digital Labor School » (voir section suivante), nous avancerons l'idée selon laquelle les jumeaux numériques sont des médiations à part entière d'un rapport social de travail fondé sur la captation de l'attention.

Enfin, si chauffeurs et clients, comme *digital laborers* n'ont pas (toujours) une claire conscience de la manière dont ils ont contribué à la fabrication d'un double d'eux-mêmes, en retour, ces jumeaux numériques n'ont de légitimité qu'à la condition que ces figures soient les plus objectives possibles, c'est-à-dire reconnues par les chauffeurs et les clients comme la plus représentative des activités et des comportements qui les définissent et les déterminent dans le cadre de l'espace public routier. En d'autres termes, l'adhésion ou la confiance en ces jumeaux numériques engage la plateforme à paramétrer les différentes composantes de ces figures dans des conditions acceptables de conservation des identités professionnelles et de préservation des droits des personnes, telle que vécus dans le quotidien des trajets réalisés. Sous réserve de ces conditions qui ne sont pas sans créer de nombreux problèmes, tout se passe en fait comme si chauffeurs et clients déléguaient à Uber le droit de faire usage de ces jumeaux numériques comme d'eux-mêmes. Sur ces bases, les jumeaux numériques s'affirment entre les mains d'Uber comme des outils de gestion (*monitoring*) visant à agencer les différentes propositions de courses qui se présentent des deux côtés de la relation client-chauffeur.

A partir de ces quelques réflexions, nous pouvons désormais conclure cette section par ce que nous entendons par « ubérisation de l'espace public ». L'expression est un néologisme pour désigner le mode opératoire par lequel Uber est rendu visible dans l'espace public routier<sup>56</sup>. D'un point de vue général et abstrait, on définira l'ubérisation de l'espace public comme un processus de dédoublement du « réel » par la médiation de jumeaux numériques (ou doubles statistiques) qui se présentent comme des artéfacts médiatiques pour les clients et les chauffeurs, et comme outils de gestion pour Uber. Pour le dire autrement, l'ubérisation consiste non seulement en la mise en regard d'un ordre virtuel (numérique) de pratiques et de représentations dont il est l'émanation, mais aussi en un monde d'agencements inséparables du dispositif matériel qui le porte.

L'ubérisation de l'espace public a donc pour résultat de créer un espace numérique peuplé de jumeaux numériques agencés « made in Uber », c'est-à-dire très concrètement comme un monde virtuel de combinaisons de propositions d'offres et de demandes de courses compatibles. Cela signifie que l'espace public ubérisé est un espace numérique « miroir » matérialisé dans un écran de smartphone et placé sous le regard des chauffeurs, d'un côté, et des clients, de l'autre, mais précisons-le, ce n'est pas encore le lieu précis de l'espace public routier où les uns et les autres doivent se rencontrer. C'est plutôt un espace intermé-

55. Cette notion de jumeau numérique n'est pas nouvelle. IBM en donne la définition suivante : « Un jumeau numérique est une représentation virtuelle d'un objet ou d'un système qui couvre son cycle de vie. Il est mis à jour à partir de données en temps réel et utilise la simulation, l'apprentissage automatique et le raisonnement pour faciliter la prise de décision » <https://www.ibm.com/fr-fr/topics/what-is-a-digital-twin>. Wikipédia propose une définition plus prosaïque : « Le jumeau numérique est une copie à jour et précise des propriétés et des états de l'objet physique, incluant sa forme, sa position, son état et ses mouvements ». Pour Rouvroy et Berns (op. cit.), ces jumeaux numériques sont des « doubles statistiques ». Nous pourrions aussi employer le terme d'avatar. Nous garderons dans cette recherche le terme de « jumeau numérique » pour sa puissance d'évocation quant à la réalité du monde virtuel présente dans le rapport des chauffeurs à la plateforme Uber et plus largement comme modalité de représentation du réel au sein des sociétés organisées en réseau (voir Lévy, op.cit.).

56. Sur le site gouvernemental [vie-publique.fr](http://vie-publique.fr), l'ubérisation signifie « la remise en question de structures économiques traditionnelles par la mise en relation directe des clients et des prestataires, via des plateformes numériques ». Cette définition, très large, ne permet pas de caractériser précisément le mode opératoire de cette remise en question. <https://www.vie-publique.fr/fiches/270196-quest-ce-que-luberisation>

57. Pour Beade, l'espace numérique (Internet) est un lieu de « synchronisation » « qui rend possible une action en commun : l'interaction » (Beade, 2012). La « synchronisation » est « le pendant spatial de la synchronisation, à savoir le processus qui consiste à lier des espaces pour agir » (Lussault, op.cit., note p. 73).

58. Pour une réflexion plus étayée au plan théorique, voir nos commentaires en encadré ci-dessous de l'article séminal de Dallas H. Smyth (2006), *On the Audience Commodity and its work*, in M. G. Durham and D.M. Kellner, (2006) *Media and Cultural Studies*, Blackwell Publishing, chap. 16, p.230-256.

59. Beaucoup plus tard, dans le magazine *Télérama* de mars 2020, P. Le Lay précisera sa pensée : « Pour qu'un message publicitaire soit perçu, il faut que le cerveau du téléspectateur soit disponible. Nos émissions ont pour vocation de le rendre disponible : c'est-à-dire de le divertir, de le détendre pour le préparer entre deux messages. Ce que nous vendons à Coca-Cola, c'est du temps de cerveau humain disponible » (extrait).

diaire de programmation pour la réalisation d'une co-action ou d'une action commune<sup>57</sup>, comme le définit Beade.

Ce point est d'une grande portée théorique et analytique, comme nous le verrons au chapitre suivant consacré à la mutation du lien de subordination.

L'idée de co-action signifie qu'Uber a pour cible la relation client-chauffeur et non les termes de cette relation. C'est pourquoi il faut supposer qu'Uber pour agencer les offres et les demande de courses soit assurée de la disponibilité de la commune capacité des clients et des chauffeurs appelés à se rencontrer dans l'espace public routier. C'est tout le paradoxe de la fonction d'intermédiation des plateformes qui sépare et relie tout à la fois. Il n'y a pas d'un côté une relation privilégiée entre Uber et les chauffeurs calqué sur le modèle de la relation salariale et de l'autre une relation entre Uber et les clients. Uber doit pouvoir « tenir » ensemble les capacités de chacun d'eux pour les faire agir en commun.

### **2.2.2 Travail digital, dépossession et agentivité des chauffeurs : l'apport de la « Digital Labor School »**

Une dernière étape nécessaire pour parfaire notre cadre général d'analyse est de préciser les conditions particulières dans lesquelles les chauffeurs se mobilisent pour co-agir avec les clients et réciproquement.

Notons que cette question ne doit pas être confondue avec un problème de coordination interindividuelle ou d'interactions avec la plateforme. Le cœur du problème n'est pas de savoir comment les uns et les autres se coordonnent, interagissent ou obéissent à la plateforme Uber ; il est de savoir comment chacun d'eux se comporte en situation, c'est-à-dire comment ils intériorisent l'information communiquée par Uber et comment ils l'interprètent pour se mettre séparément en mouvement. La question qui se pose immédiatement est donc la suivante : quel est ce mécanisme d'intériorisation qui permet à Uber de s'assurer que le chauffeur décidera d'agir pour franchir la distance qui le sépare du moment et du lieu de sa rencontre avec le client et réaliser la prestation.

Pour répondre à cette question, nous nous appuyons sur les propos restés célèbres du PDG de TF1 qui déclarait en 2004<sup>58</sup> : « Ce que nous vendons, ce n'est pas du Coca Cola, mais du temps de cerveau disponible »<sup>59</sup>. Par ces mots largement commentés, ce PDG proposait une nouvelle approche des médias basée sur un business model dont le cœur consiste non pas à diffuser (éventuellement produire) des contenus de qualité (films, informations, émissions, divertissements etc.) pour attirer une audience et les financer par des publicités mais inversement à vendre une audience auprès des annonceurs, les émissions diffusées n'étant qu'un moyen de faire cette audience. Cette inversion entre les fins et les moyens est très importante pour notre propos. En effet, si l'on veut bien comprendre la notion de « cerveau disponible » non pas comme un cerveau inerte et passif qui subit la publicité mais comme une disposition d'action des auditeurs disponibles pour regarder une émission qu'ils n'ont pas choisie, alors on peut penser qu'une logique similaire prévaut dans le cas des chauffeurs Uber.

En effet, les yeux fixés sur son écran, le chauffeur Uber est dans la même posture que le téléspectateur devant sa télévision. Les téléspectateurs sont concentrés sur l'émission qu'ils regardent comme les chauffeurs sur le message qu'ils émettent ou reçoivent. Les uns et les autres sont actifs. Dans ce contexte, il est possible de montrer que ce mécanisme d'intériorisation procède d'une même logique dans les deux situations.

En effet, si l'on suit les propos de son PDG, TF1 vend une audience aux annonceurs, en échange d'un temps d'antenne placé à une heure précise dans le calendrier des programmes de la chaîne et ce, afin de cibler un public donné. Le « cerveau disponible » ou la « disposition d'action » de ce public ne vient donc pas de ce que les téléspectateurs demandent à regarder une publicité mais plutôt qu'ils sont supposés être présents à cet endroit devant leur poste de télévision et à une heure précise, 1/ soit qu'un message publicitaire est diffusé au beau milieu de l'émission qu'ils étaient en train de regarder 2/ soit qu'une partie des téléspectateurs ayant fait le choix de visionner cette émission particulière à un horaire donné s'est installée devant leur poste de TV un peu avant l'heure programmée et regarde une publicité dans l'attente de l'émission programmée. Dans les deux cas, le « cerveau disponible » des téléspectateurs pour regarder une publicité vient de la stratégie de TF1 qui en quelque sorte « piège » le téléspectateur. Dans le premier cas, TF1 prive ou dépossède les spectateurs de l'émission ou du contenu sur quoi ces derniers étaient en train de se distraire (et/ou exercer leurs facultés cognitives) ; dans le second cas, TF1 profite de la présence du téléspectateur devant sa télévision à un moment donné pour « glisser » un message publicitaire. Pour ainsi dire, les téléspectateurs sont « désactivés » puis « réactivés » pour regarder une publicité qu'ils n'ont pas choisie *a priori* mais qu'on leur impose de fait, non pas à leur insu, mais parce qu'ils sont sans alternative *a priori*<sup>60</sup>.

60. On objectera que les téléspectateurs peuvent toujours « zapper ». Mais en changeant de chaîne, ils renoncent à suivre l'émission qu'ils avaient choisi de regarder à l'origine pour retomber soit sur une autre publicité (!), soit pour regarder une émission qu'ils ne connaissent pas *a priori*. Notons qu'ils peuvent aussi éteindre leur télévision et la rallumer plus tard. Ces différents cas de figure soulignent combien le régime d'attention est un piège cognitif redoutable, sans issue véritable.

61. Ce point diffère sur la forme de la situation des taxis qui, avec un voyant vert ou rouge sur leur toit de voiture, déclare leur disponibilité ou non pour une course. La différence sur le fond vient de ce que les taxis reconnaissent immédiatement leurs clients quand ils sont hélés. Chez Uber, clients et chauffeurs sont obligés de se présenter l'un à l'autre pour éviter toute méprise.

62. On objectera, à juste titre, que les chauffeurs travaillent toujours avec deux applications. Cette alternative rétablit un choix possible pour les chauffeurs, signifiant que les chauffeurs peuvent refuser une course, voire l'annuler par exemple en raison d'un incident avec un client (alcoolisme...). Pour notre propos, cette possibilité est d'une grande portée. Elle signifie que l'agentivité peut jouer en sens inverse, comme la liberté de refuser la proposition de la plateforme (voir chapitre suivant).

63. Insistons pour rappeler de nouveau que l'agentivité peut jouer aussi en sens inverse, comme l'expression d'un refus d'accepter le choix d'émission ou de proposition de course de la plateforme.

Or, ce schéma est le même pour les chauffeurs Uber. Si, comme émetteurs et récepteurs, chauffeurs et clients sont actifs, aucun d'entre eux ne sait par avance à quelle combinaison son « jumeau numérique » (double statistique) sera agencé pour fixer les coordonnées qui les feront se rencontrer. Actifs pour communiquer avec la plateforme, chauffeurs et clients sont donc immédiatement « désactivés » par le fait qu'Uber « fait écran » et s'impose pour mener des opérations d'agencement entre une multitude de jumeaux numériques. De fait, la séquence est identique à celle décrite par le PDG de TF1. Les chauffeurs sont privés de leur capacité d'agir dans l'attente qu'Uber et son algorithme leur délivrent l'information qui les mette en relation avec un client. Autrement dit, leurs cerveaux sont disponibles ou, ce qui revient au même, sont dans l'attente de pouvoir travailler (si l'on se limite ici aux chauffeurs). C'est pourquoi les chauffeurs éprouvent une disposition d'action qui dans de nombreux cas de figure, les conduit à accepter d'Uber une notification pour une prestation avec des clients qu'ils ne connaissent pas *a priori*<sup>61</sup>. Comme intermédiaire, Uber procède donc de la même manière que TF1 : la plateforme « désactive » puis « réactive » les dispositions des chauffeurs au travail non pas à leur insu mais en toute connaissance de cause, parce que ces derniers savent qu'ils n'ont aucune autre alternative que celle d'accepter la course proposée s'ils veulent travailler<sup>62</sup>.

Dans cette recherche, cette disposition d'action des chauffeurs nous la nommons « agentivité ». L'agentivité est la capacité d'un chauffeur de décider (ou de refuser) de s'engager dans une relation tierce<sup>63</sup>. Plus exactement, l'agentivité est une disposition du chauffeur qui l'amène à décider d'aliéner (ou non) sa liberté d'action dans le travail. Cette décision renvoie au geste par lequel cette disposition se manifeste, à savoir le déclenchement de la touche « GO » (ou « j'accepte une course ») sur l'application Uber. Selon le régime d'attention, cette décision peut être de l'ordre du réflexe, mais cette décision peut être aussi murement réfléchie et déboucher sur un refus, voire une annulation. Il n'en demeure pas moins qu'en appuyant sur cette touche, les chauffeurs décident de sortir de leur position d'attente (quel que soit l'endroit où ils se trouvent) pour accepter de jouer le rôle d'intermédiaire dans la relation entre UBER et le client.

De cette présentation un peu longue mais centrale pour comprendre la relation de travail des chauffeurs avec la plateforme, il ressort que l'agentivité est le revers du Digital Labor. Pour ainsi dire, c'en est le juste retour des choses.

### Encadré

Dallas H. Smyth (2006), « *On the Audience Commodity and its work* » in M. G. Durham and D.M. Kellner, (2006) *Media and Cultural Studies*, Blackwell Publishing, chap. 16, p.230-256.  
(les expressions entre parenthèses sont de D. H. Smyth)

### Commentaires

Alors qu'à l'époque du « old » capitalisme, la force de travail était fabriquée « home made », de façon artisanale selon D. Smyth, sous le « capitalisme monopoliste », cette force de travail est fabriquée massivement via le marketing et la publicité, deux médiations qui pèsent fortement sur les comportements de consommation. Sous cet angle, marketing et publicité se présentent pour D. Smyth comme des rouages essentiels pour intégrer le cycle de reproduction de la force de travail dans le champ de la production et de la valorisation économique. Au premier abord, ce sont là des propos bien connus, typiques de l'époque fordiste ou de la « technostructure » de Galbraith et qui peuvent paraître évidents. Mais l'auteur va plus loin. Pour Smyth, la sphère de consommation est tout à la fois une sphère d'activités productives particulières et une source d'informations sur la nature et les caractéristiques de ces activités, communiquées aux annonceurs. A ses yeux, « Food, clothing, etc., must be bought, and it is this aspect of audience work which “pays off ” for the advertiser » (Smith, p.231). Le public achète des biens de consommation en même temps qu'il travaille librement et gratuitement à produire des informations pour le compte des « consciousness Industries ». Dans le capitalisme monopoliste, ajoute Smith, il n'existe plus de sphères d'activités qui échappent à l'attention des publicitaires et qui ne soient pas définies et mesurées en termes d'audience.

L'article de D. Smith serait passé inaperçu s'il n'affirmait que le public « travaille ». Ce point a fait débat en France (Broca, 2017 ; Durand, 2020 par exemple). L'origine de la polémique vient de ce que la notion de « travail du public » (ou *audience labor*) forgée par Dallas Smyth, reprise et étendue par les tenants de la notion de *Digital Labor*<sup>64</sup>, est jugée abusive, voire nulle et non avenue, par ces critiques.

A l'avant-garde de ce débat, on trouve S. Broca qui avance deux principaux reproches à l'endroit des défenseurs de cette notion (Broca, 2017) (nous résumons) :

Contrairement à ce que prétend A. Casilli, le champ du *Digital Labor* n'est pas infini, sinon toute activité de sociabilité en ligne et plus largement toute activité sur la toile relevant d'une logique non marchande serait du travail, ce qui est inconcevable politiquement pour S. Broca.

Pour Broca, les tenants du *Digital Labor* contreviennent à la définition « moderne » du travail, comme activité humaine, volontaire et consciente. Selon lui, le *Digital Labor* pose problème dans la mesure où les usagers des plateformes seraient en quelque sorte porteurs d'un travail équivalent à « procès sans sujet » : ces derniers produiraient des données sans le savoir, que les entreprises (plateformes) exploiteraient et valoriseraient à leur insu. CQFD.

Une lecture attentive du célèbre article de D. Smyth permet d'apporter des éléments de réponses à ces critiques :

1/ L'audience n'est pas le fait d'un seul individu mais un effet de composition ou d'agrégation d'individus-consommateurs. L'audience ne peut pas être autre chose qu'un sujet collectif, un « public ». Si force de travail il y a, celle-ci s'incarne dans un agir collectif.

64. « Le Digital Labor est une forme d'audience labor, notion héritée de Dallas Walker Smyth sur les médias en tant que lieu de production où les spectateurs ne sont pas des récepteurs, mais des acteurs dotés de capacité d'interpréter, de véhiculer, et de transformer les messages des industries culturelles » (Casilli, 2015) (Le Digital Labor est conçu pour ne pas avoir l'apparence d'un travail, Entretien, [www.jefklak.org](http://www.jefklak.org) janvier 2025, Marabout). On lira aussi l'approche marxiste plus classique de Fuchs (2012) qui insiste davantage sur la notion d'Audience commodity que sur la notion d'« Audience Labor ».

Bref, la force de travail (*l'audience power* chez Smyth) est sociale et collective.

2/ Parler comme D. Smyth d'audience labor, c'est donc parler d'une somme d'heures consacrées à des activités ciblées (lecture des messages publicitaires dans la presse, écoute de message à la radio, visionnage des messages promotionnels à l'écran etc.), temps qui fait partie du temps de loisir de chaque membre de cet agir collectif. Plus exactement, pour Smith, ce travail est indémêlable de toute forme d'activité réalisée pour produire et reproduire sa force de travail dans la sphère de consommation. Mais le point important chez Smith est que cette force de travail est sans lien direct avec la force de travail-marchandise que le travailleur doit former spécifiquement pour être vendue et consommée dans la sphère de production. *L'audience labor* est un travail libre et gratuit exercé par chacun dans le cadre de ses pratiques de consommation. Mais c'est un travail porté collectivement et directement inscrit au cœur de relations sociales médiatisées par les industries culturelles, entre les annonceurs d'un côté et le(s) public(s) de l'autre. *L'audience Labor* est en ce sens un « travail média » avant l'heure, dans un contexte où les technologies numériques n'en étaient au mieux qu'à leurs balbutiements.

3/ Le produit de *l'audience labor* est ce que Smyth appelle des « données démographiques », à savoir toute sorte de spécifications ou métriques qui permettent d'identifier les comportements et les besoins des consommateurs à l'aune des messages publicitaires diffusés par les annonceurs.

Au total, pour l'auteur, marxiste et spécialiste des médias, *l'Audience labor* est donc sans rapport avec le schéma marxien classique d'un travail qui serait le résultat de l'achat et d'une vente d'une force de travail individuelle. Par ailleurs, les trois critères (le volontariat, l'acte conscient et proprement humain) avancés par S. Broca pour qualifier et pour définir ce qu'est un (ou plutôt du) travail n'ont pas lieu d'être dans une approche agrégée, globale et collective de l'activité dans les sphères de loisir et de la consommation.

La lecture de la presse, l'écoute d'une radio, le visionnage d'une émission de télévision ne sont pas du travail en soi, mais ces activités le deviennent immédiatement quand parmi les milliers de lecteurs, d'auditeurs ou de téléspectateurs, certains agissent, c'est-à-dire interprètent, comprennent, partagent les messages publicitaires lus, écoutés, visionnés durant ces activités et se mobilisent en conséquence pour acheter, consommer ou se divertir, par exemple.

Notre propos n'est pas de montrer combien le propos de D. Smyth renouève en profondeur la lecture de Marx. Nous nous contenterons ici de souligner la compréhension très fine de D. Smyth des nouvelles dimensions du travail dans une économie (capitaliste) de la valeur d'usage. *L'audience labor* dans l'approche de Smith est d'abord une action de dépossession (capture des capacités cognitives par un message publicitaire) suivie d'une réaction (l'achat), tout comme certains des téléspectateur de TF1 regardant une émission TV sont désactivés puis sont (re)mis en condition pour réagir à une publicité ou encore le chauffeur Uber qui « clique » sa disponibilité et se (re)trouve ensuite en position d'attente (dépossédé) prêt à réagir (travailler), le temps pour la plateforme d'apparier son identité numérique et de lui notifier une course.

Pour revenir à notre recherche, si l'on peut dire que le *Digital Labor* est une forme d'audience labor, comme le souligne A. Casilli, il est possible d'ajouter avec D. Smyth que ce travail renvoie à une séquence originale, interne au travail lui-même et placée pleinement et totalement sous le contrôle du chauffeur Uber. Nous appelons « agentivité

» cette séquence action/désactivation/(rê)action au cours de laquelle l'agent dispose d'une pleine capacité d'initiative pour décider de façon intentionnelle et pour un objectif précis ce qu'il veut (ou pas) ou ce qu'il faut faire (ou pas).

## 2.3 Agentivité, stratégies et répertoires d'action des chauffeurs Uber : enquêtes de terrain et esquisse d'une typologie

Si l'agentivité est une qualité humaine « recherchée » par la plateforme comme facteur déclencheur de l'engagement des chauffeurs dans la prestation de service avec le client, encore faut-il au préalable que leur positionnement dans l'espace public routier soit pertinent.

Or, cette pertinence du positionnement est une question importante pour notre propos qui mérite discussion. Elle signifie en effet que, pour toute une série d'arguments, le chauffeur présent ici ou là, juge acceptable ou valable la notification reçue de la plateforme Uber. Or, jusque-là, nous avons supposé qu'espace numérique et espace public routier étaient isomorphes l'un à l'autre (ou que le second n'était que le décalque ou l'espace de projection du premier). Autrement dit, nous avons admis qu'à chaque combinaison de « jumeaux numériques » (ou notification) correspondait une notification et une rencontre équivalente dans l'espace public routier. Or, cette correspondance qui suppose que le chauffeur accepte systématiquement les propositions de course de la plateforme, ne peut être considérée, au plan théorique au moins, comme une condition allant de soi.

La raison de fond tient à ce que le travail demandé aux chauffeurs s'inscrit dans un monde (ou un champ d'action) à trois dimensions indépendantes les unes des autres (voir tableau ci-dessous) : une dimension « numérique » portée par le digital labor en lien avec la plateforme, une dimension « professionnelle » liée au métier de chauffeur exercé dans l'espace public routier, auquel nous ajoutons une dimension « urbaine » non mentionnée jusqu'ici, liée à la métropole dans laquelle ce travail s'insère et qui forme le cadre de vie des chauffeurs<sup>65</sup>.

Chacun de ces mondes est adossé à une temporalité qui lui est propre et qui se décline dans ce que nous avons appelé dans le tableau ci-dessous une « métrique de référence ». Cette métrique prend appui sur les propos des chauffeurs interrogés. Elle renvoie en général à un vecteur à trois composantes, le prix, le temps et la distance et se rapporte selon les cas à ce que nous considérons comme une « référence-étalon » : la course, la prestation, le trajet. En prenant comme point d'entrée la question centrale apparue dans les propos des interviewés, celle du temps, nous avons pu ainsi distinguer pour chacun des champs d'action, trois types de métriques :

- le temps de la course, qui est un temps virtuel calculé par l'algorithme (GPS),
- le temps réalisé de la prestation, qui est le temps de la course auquel on ajoute les différents temps réels perdus pendant ladite course (embouteillage, déviation, accidents, cyclistes ou piétons gênants, signalétique défaillante etc.),
- la durée du trajet qui plus largement ajoute au temps de prestation tous les temps sociaux annexes que l'on peut décomposer en temps morts (temps d'approche du client, temps des trajets à vide) et temps hors travail (pauses et activités extra-professionnelles avec maintien de la connexion)<sup>66</sup>. Cette durée (ou cette distance) est « située » car elle est à la jonction de deux temporalités : celle liée à l'emploi du temps personnel des chauffeurs et celle inscrite dans la carte métropolitaine des flux de mobilités que les chauffeurs connaissent *via* un GPS ou par expérience et/ou connaissance du « terrain » (heures dans la journée, jours dans la semaine, géographie des lieux, calendrier des événements etc.).

65. L'ajout de la troisième dimension ne remet pas en cause l'argumentaire sous-jacent à notre hypothèse de dualité spatiale du travail. La métropole est présentée ici comme un cadre de vie des chauffeurs purement contingent et dont l'articulation avec l'espace numérique et l'espace public routier est supposée donnée. Mais il est vrai qu'il aurait été nécessaire de questionner en amont les modalités d'internalisation de cette dimension dans la stratégie d'implantation d'Uber en Ile-de-France, tout particulièrement les dimensions sociales, spatiales et démographiques de cette région.

66. Ces temps sont « sociaux » car ils relèvent d'un ensemble de déterminations qui ne sont pas reconnues par Uber mais qui impactent directement ou indirectement la durée du travail des chauffeurs.

Du point de vue du travail demandé, ces métriques sont indépendantes les unes des autres ; elles sont établies sur des temporalités qui n'ont pratiquement aucune chance de coïncider entre elles. En d'autres termes, le travail demandé aux chauffeurs est éclaté ou multi-scaire (numérique, professionnel et urbain) mais sa réalité doit être Une. Il appartient donc aux chauffeurs de chercher comment obtenir cette unité de temps, de lieu et d'action qui permet le passage de la possibilité à la réalité de la prestation de mobilité, tout en répondant à leurs propres objectifs professionnels. Cela signifie que de la manière dont ces mondes du travail (numérique, professionnel, urbain) seront agencés, dépendront les conditions de validation de la prestation.

<b>Composantes du travail des chauffeurs VTC</b>					
	<b>Espaces</b>	<b>Temporalités</b>	<b>Supports</b>	<b>Métriques de référence : prix/temps/distance</b>	<b>Nature de l'évaluation</b>
<b>Mondes du travail ou Champs d'action des chauffeurs</b>	Numérique	Virtuelle	Plateforme	Temps de la course	Calculée
	Espace public routier (professionnel)	Réelle	Véhicule	Temps de la prestation	Réalisée
	Espace Urbain	Sociale	Cartes des mobilités urbaines	Durée du trajet	Située

Sans doute, existe-t-il autant de manières d'agencer ces mondes que de chauffeurs. On peut toutefois en fournir une typologie à partir des quelques entretiens que nous avons menés. La grille de lecture de ces matériaux que nous proposons, complétée par plusieurs autres enquêtes statistiques disponibles sur le sujet, nous conduira dans un premier temps à distinguer et regrouper les verbatim et arguments les plus signifiants en trois grandes catégories, selon que les propos des chauffeurs font référence à leur positionnement dans l'espace numérique, l'espace public routier ou l'espace urbain (2.3.1). Cette classification permettra de mieux comprendre les stratégies et répertoires d'action choisis par les chauffeurs pour accepter (ou refuser) les propositions de course des plateformes. Surtout, elle permettra dans un second temps de mettre en évidence deux catégories de chauffeurs, les *Takers* et les *Makers*, dont les comportements diffèrent du tout au tout selon la manière dont le travail de chacun de ces chauffeurs est agencé (2.3.2).

### **2.3.1 Mondes du travail et agencements : matériaux d'une enquête exploratoire et premières analyses**

La taille réduite de notre échantillon ne permet pas d'argumenter sur des propositions générales. Mais cette limite n'empêche nullement d'explorer un certain nombre de singularités pouvant justifier un certain nombre d'hypothèses plausibles, susceptibles d'être confirmées

dans un second temps. Tel est le sens de notre démarche, qui s'inscrit pleinement dans le prolongement des nombreuses pratiques abductives mobilisées dans des contextes similaires (Catellin, 2004).

Par ailleurs, le classement que nous proposons repose sur une représentation simplifiée des mondes du travail dans lesquels les chauffeurs se positionnent<sup>67</sup>. Les quatre (longs) entretiens permettent de souligner pour chacun des champs d'action la variété d'appréciation et de pondération par les chauffeurs des critères de gestion mis en place par la plateforme. Il en résulte un ensemble plus ou moins ordonné de décisions qui laissent apparaître les contours d'une stratégie.

67. D'autres mondes du travail peuvent être envisagés, comme le travail de comptabilité et de gestion qui n'est pas traité dans cette recherche ni même évoqué dans nos entretiens. Cette dimension pourrait jouer un rôle important du point de vue de la défense des identités professionnelles des chauffeurs (voir sur ce point Mondon-Navazo, 2024).

1. Stratégies et répertoire d'actions des chauffeurs en référence à l'espace numérique :  
Gérer au mieux « son jumeau numérique »
  - Gestion raisonnée du taux d'acceptation ou du taux d'annulation des courses (Chauffeur 1)
  - Gérer sa réputation (labels Gold, Platinum...) et la qualité du service de prestation en accordant une attention à la notation des clients (Chauffeur 2)
  - Gérer les différentes catégories de nudges : réactions méfiantes aux zones majorées (Chauffeur 3, Chauffeur 2), réponses prioritaires aux bonus annoncés sur deux courses successives ou plus... (Chauffeur 1, Chauffeur 2)
  - Passer d'une application à une autre pour assurer une continuité de l'activité (chauffeur 3)
2. Stratégies et répertoire d'actions des chauffeurs en référence à l'espace public routier :  
« Optimiser le rapport coût/bénéfice » à l'horizon d'une journée de travail (Chauffeurs 1, 2, 3)
  - Gérer le nombre et/ou le type de courses (petite course, aéroport, gare) en fonction d'un objectif de chiffre d'affaires fixé à la journée ;
  - Allonger le temps de travail sur « site » ;
  - Pour une course donnée, comparer le prix proposé par la plateforme au prix réel des courses (coûts) pour le chauffeur ;
  - Dans certaines situations, mettre plutôt l'accent sur le temps réel de la course (état du trafic à une heure de sortie des bureaux par exemple) ;
  - Refuser une course trop lointaine de crainte de revenir à vide ;
  - Donner priorité à la distance (problème du retour à vide) ;
  - Ne pas revenir à la base et rester en mouvement entre deux courses ;
  - Ne pas revenir à la base et se mettre en pause (déjeuner, autre...).
3. Stratégies et répertoire d'actions des chauffeurs en référence à l'espace urbain : « Gérer sa disponibilité pour « tenir » son emploi du temps personnel, et pour s'adapter aux flux de demandes des clients »
  - Donner priorité à certaines activités hors travail : dépôt des enfants le mercredi matin (Chauffeur 1), participation à des associations un jour de semaine (Chauffeur 2),

- Choisir son moment de pause pour mener des activités extra-professionnelles (shopping, rendez-vous avec des collègues et des amis) (Chauffeur 1),
- Choisir le moment et le lieu pour se connecter et se rendre disponible : quitter son domicile et se rendre pour débiter sa journée de travail dans une zone d'activités « fructueuse » (Chauffeur 3) ; se positionner non loin des événements sportifs (stade de France) ou culturels (théâtre, cinéma...) (chauffeur 2, Chauffeur 1),
- Organiser une partie de son planning à l'échelle du mois : travailler deux ou trois dimanches par mois pour maintenir un niveau donné de revenu (Chauffeur 1) ; travailler en s'adaptant au rythme des vacances scolaires (Chauffeurs 1, 2, 3)
- Travailler en soirée pour des raisons de conditions de travail : fluidité du trafic, moins de chauffeurs en activité, moins de stress (Chauffeur 1)
- Ne pas se déconnecter (ou le plus tard possible) sur le chemin du retour à domicile en fin de journée (Chauffeur 2).

Sans doute, les quelques entretiens que nous avons menés ne livrent qu'une vision partielle du travail et des situations vécues par les chauffeurs. Sans pour autant adopter notre grille d'analyse, on peut aussi mentionner l'existence de nombreuses autres enquêtes de terrain qui relativisent, élargissent ou complètent utilement cette typologie (voir encadré).

*Compléments d'Enquêtes- Uber*

*Quelques remontées du terrain*

A partir d'une série d'entretiens menés auprès de six chauffeurs, Kalloum, Loup-Escande et Castel (2022) rapportent un certain nombre de caractéristiques marquantes de l'activité des chauffeurs :

- Pour bénéficier d'une course, le chauffeur doit se situer dans un rayon de 1,5km du client,
- La majorité des chauffeurs sont reliés à deux plateformes au moins (Uber, Heetch),
- En dessous du taux de 62% d'acceptation, Uber « *te donne toutes les courses possibles (PD, les moins rentables)* » (citation d'un chauffeur),
- « *Plus la note du client est élevée, mieux c'est pour l'application, pour le travail, pour le bonus (...).* » *mais « si on est en dessous de 4,80, le compte est bloqué et on doit se justifier* » (citation d'un chauffeur).
- Les chauffeurs disposent d'un délai de réponse de 10 secondes à une notification de course
- La valeur des courses attribuées est fonction du nombre de courses réalisées et de l'âge du chauffeur. « *Moi par exemple je suis platinum, mais avec un petit taux d'acceptation donc je commence à baisser de niveau, je commence à avoir de plus en plus des courses à 8/9 euros alors qu'avant je n'avais plus ça* » (citation d'un chauffeur).

Dans une enquête sur les mobilisations des chauffeurs Uber, Brugière (2019) met en évidence un certain nombre de traits significatifs illustrant leurs conditions de travail :

- Des journées de travail de 10 à 14 heures par jour, sans prendre toujours de repos,
- Des horaires atypiques dans la journée (matin et fin début de soirée) et/ou dans la semaine (horaires de nuit, le week-end),
- Une tarification généreuse au début puis un abaissement de la course de 8 à 5 euros lié à une hausse des commissions Uber,
- L'exigence d'Uber d'une notation du client supérieure en moyenne à 4,5 (sur la base des 500 dernières notes, soit environ deux mois de travail) pour conserver un compte actif,
- Un délai inférieur de 15 secondes demandé aux chauffeurs pour répondre aux notifications de course,
- Une prestation de service devant répondre à « six critères de nature indicative (« voiture impeccable », « trajet préféré », « prise en charge », « conduite sûre », « connaître la ville » et « attitude »), à un certain standard (lequel, pour l'auteur, correspond à un déni de subordination).

L'enquête menée auprès de 30 chauffeurs Uber par Becdelièvre et Grima (2021) s'intéresse aux objectifs et aux valeurs qui expliquent leurs décisions de faire carrière chez Uber. Les auteurs mettent en évidence une séquence en deux étapes (nous résumons) :

- Une étape enthousiaste (« l'espoir ») marqué par une activité fondée sur l'autonomie de décision, une rémunération élevée et un statut social d'entrepreneur reconnu.
- Une seconde étape marquée par la désillusion fondée sur quatre leviers :
  - Prix imposé et impossibilité de négocier avec la plateforme ;
  - Pression exercée par la notation du client
  - Viabilité financière de l'activité,
  - Manque de reconnaissance et travail peu valorisant

Si les matériaux recueillis diffèrent sensiblement d'une enquête à l'autre (sans être pour autant contradictoires entre eux), ces trois recherches ont en commun d'adopter une méthodologie d'analyse assez proche : 1/ Construire un « terrain » selon un angle de vue particulier (l'activité chez Kalloum et alii, les conditions de travail chez Brugière, la carrière chez Becquedelieève et Grima) 2/ étudier l'impact des outils et dispositifs de gestion de la plateforme sur ces différentes dimensions à la lumière des promesses de gains et d'indépendance affichées par Uber 3/ Examiner le degré de contraintes et les marges de manœuvre dont disposent les chauffeurs et qualifier les stratégies adoptées en conséquence.

Il en résulte une lecture plurielle des stratégies mises en œuvre :

- Kalloum, Loup-Escande et Castel identifient une dépendance forte de l'activité des chauffeurs à l'égard de 3 critères principalement : l'ancienneté, la note du client et le taux d'acceptation. Mais ils soulignent aussi la capacité des chauffeurs à « composer avec », notamment en réévaluant en permanence leurs propres objectifs ainsi qu'en acceptant de revoir leur approche du métier. Pour les auteurs, les chauffeurs disposent

d'un « pouvoir d'agir » bien réel qui leur permettent d'espérer gagner en indépendance et accroître leur revenu. Citant la possibilité de travailler sur plusieurs applications, ils rappellent les stratégies tactiques des chauffeurs pour atténuer les contraintes de performances et élargir leur champ d'action au-delà de 1,5km.

- Pour Brugière, la plateforme UBER est source d'une « implication contrainte » et génère à ce titre des stratégies d'ajustements (revenus partiellement déclarés, cotisations sociales impayées), de résistances (rejet de la qualité de service) ou de réduction de la dépendance à la plateforme (usage de plusieurs applications, développement d'une clientèle privée). L'auteur insiste par ailleurs sur l'originalité des stratégies de mobilisation collective échafaudées par quelques leaders expérimentés et relayés par les syndicats pour demander au gouvernement de satisfaire à toute une série de revendications<sup>68</sup>. Il note enfin, l'existence d'un clivage générationnel avec les plus jeunes « qui semblent davantage souhaiter une régulation du fonctionnement des plateformes que de se soustraire à leur dépendance » (op.cit.).
- Becdelievre et Grima ont identifié quatre stratégies mises en place par les chauffeurs (plutôt jeunes) pour répondre aux contraintes imposées par les plateformes, mais aussi par l'Etat (*via* la réglementation) et les clients (*via* la notation) : 1/ poursuivre leur carrière en adoptant des comportements « déviants » (allongement démesuré du temps de travail, dissimulation de revenus aux services fiscaux, cumul de revenus et d'indemnités chômage) ; 2/ quitter la carrière et revenir à un emploi salarié classique (en gardant parfois sa carte professionnelle pour être chauffeur de façon occasionnelle) ; 3/ lutter pour conserver son emploi (sa carrière) en cherchant à faire évoluer l'organisation, en lien direct ou avec certains groupes proches des syndicats ; 4/ poursuivre son travail tout en se préparant à changer d'activité (créer sa propre société).

68. A savoir : « (la) fixation d'un tarif minimum légal pour les courses, (la) reconnaissance de la responsabilité des plateformes en tant que sociétés de transports, (la) revalorisation de l'examen VTC, (l') interdiction des LOTI, et dernièrement, (la) détaxation du carburant comme en bénéficient les taxis » (op.cit.)

Au total, ces recherches enrichissent beaucoup notre approche des chauffeurs et de leurs comportements face au travail. De ces 3 enquêtes, il ressort que le métier de chauffeur VTC est éprouvant, physiquement et psychologiquement, et demande un certain nombre d'années d'expérience pour gérer voire surmonter le rapport de force imposé par la plateforme à travers ses instruments numériques de gestion. Un clivage générationnel semble également prévaloir entre les plus jeunes dans le métier qui aspirent à « faire carrière » et acceptent les règles du jeu imposées par la plateforme (quitte à s'en écarter pour se maintenir) et ceux dont l'indépendance dans le métier ou l'identité professionnelle compte davantage. Enfin, on notera que les pratiques « déviantes » ou de contournement, plus ou moins visibles ou licites, sont monnaie courante. C'est là l'indice d'une forte influence de la plateforme sur l'activité des chauffeurs mais le signe aussi que la capacité d'action de ces derniers pour s'en abstraire et poursuivre leurs propres objectifs est bien réelle.

Ce constat laisse à penser que la population des chauffeurs est loin d'être homogène et que le travail pour nombre d'entre eux, n'est pas perçu, vécu, ni même exercé de la même manière. Pour autant, cette hétérogénéité n'est pas comparable à une structure duale du marché du travail, ni même réductible à des caractéristiques intrinsèques aux chauffeurs. Dit autrement, l'emprise indéniable exercée par les plateformes (Brugière, 2020) ne signifie pas que les chauffeurs n'aient d'autres choix que de jouer « dans les règles » ou « en dehors des règles ». Cette configuration écarte un peu vite de nombreuses « zones grises » où les chauffeurs jouent en permanence dans les règles mais contre elles (comme par ex. l'usage de plusieurs applications). De prime abord, ces situations de travail soulèvent bien des interrogations, notamment celles de l'existence ou la prégnance d'une forme différente et plus complexe de subordination que celles qui prévaut dans le cas bien connu de la relation salariale (voir chapitre suivant). En retour, elles soulignent l'importance accordée à la vari-

été des ressources disponibles dans l'environnement immédiat des chauffeurs (numérique, routier, urbain), ressources que ces derniers ont à leur disposition et peuvent mobiliser dans l'exercice de leur travail. Rapportées à notre classification, ces enquêtes contribuent à mettre en évidence l'importance de l'agentivité des chauffeurs à travers l'effet de composition de ces mondes. Pour notre part, et avec toutes les précautions d'usage qu'il convient de prendre, compte tenu des informations dont nous disposons, nous nous sommes risqués à caractériser deux configurations-type d'agencements, correspondant à deux profils types de chauffeurs : les *Takers* et les *Makers*.

### 2.3.2. Les Takers et les Makers : deux profils-types de chauffeurs VTC

Pour mener à bien ce travail d'identification, il est important de rappeler les conditions particulières du régime de prix qui prévaut et qui s'impose à l'ensemble de la population des chauffeurs Uber :

- La tarification adoptée par Uber est forfaitaire, cela signifie que le prix de la course demeure inconnu des chauffeurs tant que ces derniers n'ont pas validé la notification envoyée par la plateforme. De fait, le prix de la course est non négociable.
- Le prix de la course est calculé en fonction du temps et de la distance d'un trajet donné et en prenant en compte l'évolution en temps réel des niveaux de l'offre (côté chauffeur) et de la demande de courses (côté client) (réf. site Uber).
- Le prix de la course multiplié par le nombre de courses sert de base de calcul du revenu net des chauffeurs (ou chiffre d'affaires net). Ce revenu est généré après déduction de la commission de la plateforme<sup>69</sup>, auquel il faut encore retrancher le paiement de charges incompressibles (frais de véhicules, frais de gestion), la TVA le cas échéant et le versement de cotisations au régime social des indépendants. Au total, en 2016, selon les calculs d'Uber réalisés sur la base de données réelles, le chiffre d'affaires net par heure travaillée pour un chauffeur s'élevait à 9,15 euros (calculé sur l'hypothèse de 45,3 heures de connexion hebdomadaire).

69. Ce point, souvent passé inaperçu, est important. Cette déduction avant paiement du montant dû aux chauffeurs signifie en fait, que cette commission Uber est prépayée par les chauffeurs. Cette commission correspond au paiement (ou à la location) de la plateforme pour le service rendu de leur avoir donné accès à une clientèle. Officiellement fixée à 25 %, elle est souvent bien supérieure à ce taux-là et peut atteindre jusqu'à 40 voire 50 %, selon ce que l'on a pu constater à la fin de diverses courses avec des chauffeurs Uber, ce qui fait que le chauffeur ne sait combien il va recevoir qu'une fois que la course est officiellement terminée. Le chauffeur n'a aucun moyen de savoir au préalable combien il va recevoir. En aucun cas, elle n'est inférieure à 25 %.

En somme, le régime de prix de la plateforme génère un chiffre d'affaires net pour les chauffeurs dont le montant dépend d'une partie (quasi)-incompressible et connue d'avance (charges, commission, cotisation) et d'une partie variable et inconnue des chauffeurs et dont ils savent seulement (par Uber) qu'elle est déterminée par un algorithme qui imite les règles présidant à la formation des prix sur un marché.

C'est donc sur cette partie variable et inconnue que l'attention des chauffeurs se cristallise et nourrit des anticipations et des stratégies de positionnement les plus diverses, et sur le niveau des prix et sur les mécanismes qui président à leur formation. Or les quelques données recueillies sur le terrain montrent que les chauffeurs n'accordent pas à cette variable pivot la même place ou la même importance dans les arguments guidant leur comportement face aux plateformes. Sans certitude aucune, on distinguera deux groupes ou profils-type de chauffeurs.

#### La communauté des Takers

Nous dénommons *Takers*, les chauffeurs plutôt jeunes et/ou inexpérimentés pour lesquels la plateforme Uber est considérée comme un environnement numérique de travail et dont ils admettent les règles de fonctionnement. Pour cette communauté, le prix de la course et le nombre de courses sont des paramètres prioritaires et décisifs dans la prise de décision,

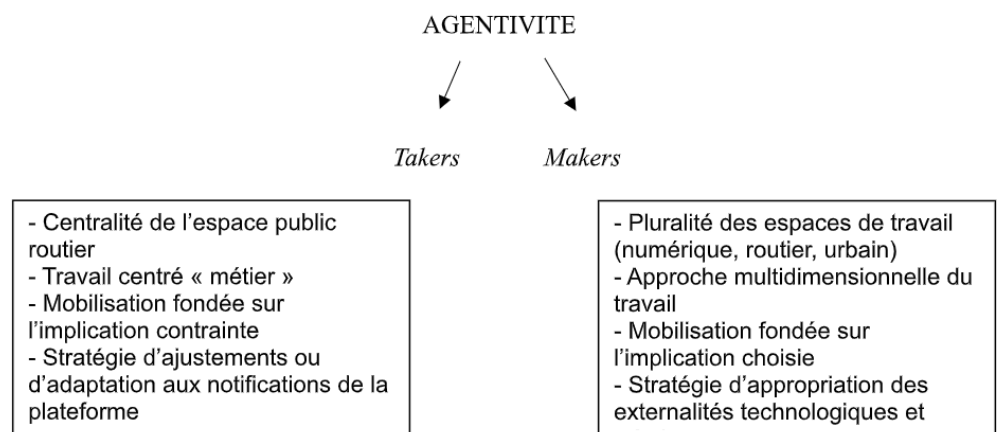
que cette décision ait pour objet de valider spontanément une proposition de course jugée valable par ces chauffeurs (dans les 10 à 15 secondes requises) ou qu'elle les conduise à réviser leur évaluation ou leur jugement et à envisager des actions conduisant à des ajustements de leur comportement, par exemple en allongeant leur journée de travail (leur temps de connexion), en prêtant le véhicule ou en conduisant plus vite. Dans tous les cas, ce groupe de chauffeurs joue dans les règles, parfois en dehors, mais toujours en adoptant des stratégies d'optimisation donnant priorité à des comportements et des choix guidés par des objectifs de rentabilité et de chiffre d'affaires (cf. cas n°2 dans notre typologie). Incidemment, l'espace public routier comme lieu d'exercice du métier de chauffeur occupe une place centrale et soutient une représentation très circonscrite du travail : « travailler, c'est conduire ». Ce positionnement signifie en retour que l'espace numérique et ses corollaires, le *digital labor* et la notion de « jumeau numérique », sont sans consistance et/ou passent inaperçus dans les pratiques professionnelles de cette communauté. Non pas que la partie numérique de leur travail n'existe pas professionnellement parlant, mais que ce champ d'action n'entame en rien leur volonté et leur capacité à « travailler plus pour gagner plus ». En somme, on serait en droit de penser que le comportement de ce groupe de chauffeurs ne ferait que transposer la figure de l'entrepreneur individuel dans un univers technologique et organisationnel particulier, proche du modèle toyotiste du « flux tendu » et de la *lean production* (Brugière, op.cit.). A cette différence près cependant que ce groupe de chauffeurs « preneur de course » ne peut sortir de l'incertitude sur la formation des prix dans laquelle la plateforme comme intermédiaire numérique les a enfermés. Les enquêtes montrent en effet que nombre de chauffeurs s'en remettent à des raisonnements des plus spéculatifs sur le comportement de l'algorithme (cf. Kalloum et al., par exemple). En sorte que l'on pourrait penser que l'attachement des *Takers* à la figure de l'entrepreneur repose sur une culture du risque fondée sur l'ignorance ou la naïveté (!). Sans doute, faut-il voir dans cette identification, une part de mystification qui n'est pas sans lien avec le régime d'attention piloté par la plateforme. Mais on ne peut pas écarter non plus l'idée qu'avec un peu d'expérience, les *Takers* apprennent de leurs erreurs et en tirent parti pour gagner plus et intensifier plus encore leur stratégie d'optimisation.

### La communauté des Makers

Un second groupe de chauffeurs peut être identifié dans nos entretiens (complétés par les enquêtes disponibles) : les *Makers*. Comme les *Takers*, ce groupe ne peut échapper à l'incertitude liée au régime de tarification forfaitaire imposé par Uber. De fait, le prix et le nombre de courses comptent toujours comme des paramètres directeurs dans le calcul de leur revenu. Mais, l'expérience ou l'âge aidant, les *Makers* sont plus réalistes (ou moins naïfs) et ne s'aventurent pas dans des stratégies d'optimisation tous azimuts, fondées à leurs yeux sur des approches irréalistes ou spéculatives, qui consisteraient par exemple à prendre toutes les courses. Comme le prétend le Chauffeur 2 (à tort ou à raison) : « **très peu de courses sont rentables** » et précise-t-il « **les jeunes ou les inexpérimentés en sont les premières victimes** ». Autrement dit, cette communauté ne se ferait guère d'illusions sur leur capacité à « battre » l'algorithme, comme certains gestionnaires de portefeuille prétendent battre le marché. Les *Makers* ne spéculent pas (ou nettement moins) sur le comportement de l'algorithme en matière de prix. Ils préfèrent placer l'espace public routier dans une relation beaucoup plus étroite avec l'espace numérique et l'espace urbain (cf. chauffeurs 1 et 2). Dans cette configuration, les *Makers* défendent une approche beaucoup plus « ouverte » et « intégrée » du travail car fondée sur des pratiques professionnelles qui ne se limitent plus au « métier » de conducteur. Si le travail se déploie différemment dans ses modalités et représentations dans chacun de ces espaces (*digital labor*, travail de prestation, activité hors

travail sous connexion), chacun de ces moments et/ou de ces lieux sont aussi des moments ou des lieux (des opportunités) pour les chauffeurs de faire « différemment, plus ou autre chose ». Autrement dit, dans leur travail, les *Makers* feraient le choix de tirer parti de l'espace numérique et l'espace urbain pour un usage à soi, professionnel ou personnel, qu'il s'agisse d'échanger sur des réseaux sociaux professionnels et d'accéder à des informations inédites ou utiles pour mieux gérer son « jumeau numérique », de profiter des services en tout genre et des rapports de proximité qui dominent dans l'espace urbain pour mieux organiser l'emploi du temps de leur journée de travail, ou encore de travailler en assurant quelques prestations sur le lieu des vacances (cf. cas n° 1 et 3 de notre typologie). Les *Makers* seraient de ceux dont le profil correspond le mieux à la promesse d'Uber d'offrir aux chauffeurs l'opportunité d'être leur propre employeur et d'être autonomes dans l'organisation de leur temps. Ce qui n'est pas le moindre des paradoxes ! Toutefois, il ne faudrait pas se méprendre : ces qualités qu'on est en droit de leur prêter seraient moins le résultat d'un engagement de la plateforme que l'affirmation d'une volonté des chauffeurs de profiter des « externalités technologiques et urbaines » générées par la manière toute particulière de travailler. Sous cet angle, le profil des *Makers* serait fort éloigné de la figure idéalisée de l'entrepreneur indépendant, vantée par la plateforme.

En résumé, la population des chauffeurs VTC serait composée de deux sous-ensembles ayant chacune certaines caractéristiques propres :



Sans doute cette présentation mériterait d'être complétée, affinée voire corrigée par d'autres enquêtes. Pour conclure sur cette partie de section, on trouvera dans une étude statistique sur les chauffeurs VTC travaillant sur plateforme publiée en 2024 par le ministère de la transition écologique, quelques indices qui semblent conforter l'intérêt, voire la pertinence, d'une approche différenciée du métier de chauffeurs (Fumat, Perez, 2024). En effet, on peut être tenté de tirer plusieurs enseignements à partir de quatre tableaux tirés de cette étude (voir annexe à ce chapitre) :

- Le tableau 1 portant sur la distribution des courses selon le prix au km, indique que plus de 50 % des courses rapportent entre 1 et 2 euros par km parcouru. On peut noter que les autres 50 % sont des courses rapportant entre 2 euros et 4 euros et plus, mais que leur distribution est nettement moins concentrée, ce qui laisse à penser qu'une part importante de l'activité des chauffeurs est composée en majorité de « petites courses » à petit prix. Les autres courses, bien que plus rentables et tout aussi nombreuses, peuvent être une cause de forte variation de rémunération entre chauffeurs.

- Le tableau 2 précise un peu plus ce dernier point : 37 % des courses sont payées moins de 12 euros ; 32 % entre 12 et 20 euros ; 28 % entre 20 et 40 euros soit 2 à 4 fois le prix minimum. Ces chiffres sont à comparer avec les propos du chauffeur 1 qui estimait à 20 euros le tarif « correct » d'une course. Pour l'une des ambassadrices de la coopérative MAZE (voir ch.4), le tarif minimum d'une course ne pourrait être inférieur à 15 €.
- Le tableau 3 fait ressortir assez clairement un phénomène de polarisation entre une majorité de chauffeurs (plus de 55 %) dont le chiffre d'affaires par heure de prestation se situe entre 30 et 40 euros ; 35 % affiche un chiffre d'affaires par heure de prestation entre 40 et 60 euros et plus.
- Le tableau 4 met en évidence le nombre d'heures de prestation par jour travaillé. Si l'on se réfère à la moyenne de 4,5h de prestation par jour pour un chauffeur (chiffre du rapport), on peut évaluer entre 35 et 40 % le nombre de chauffeurs travaillant entre 5h et 8h et plus par jour, avec une part très importante de ces heures (30 %) réalisées la nuit (Fumat, Perez, 2004, p. 31).

Au total, si les données manquent pour statuer clairement sur la figure de Janus des chauffeurs Uber, cependant quelques certitudes demeurent quant à l'existence d'une forme singulière de dualisme au sein de la population des chauffeurs. Ce dualisme est singulier, car il procède directement de l'existence de fortes différences dans les moyens et les capacités d'action dont disposent les chauffeurs pour valoriser leur travail. Mais ces écarts peuvent tout aussi bien s'expliquer par une forme de segmentation opérée par la plateforme elle-même. Il y a là "matière à zone grise" qui peut expliquer l'attentisme de l'Insee pour faire une place aux chauffeurs VTC dans la nomenclature officielle des professions différente de celle des chauffeurs de taxi.

### 3. CONCLUSION

Au terme de ce long chapitre, nous rappellerons la démarche qui fut la nôtre.

Dans quelle mesure travailler avec un smartphone, une application et un intermédiaire numérique change la nature du travail et la relation du travailleur à la plateforme ? Telle est la question, sur le fond, que nous nous sommes posé dans cette recherche portant sur les déterminants et les conditions de travail des chauffeurs Uber.

Prenant appui sur quelques entretiens seulement (mais dont la teneur se retrouve dans de nombreuses autres études), force a été de constater la place et l'importance prise par le numérique dans l'organisation et la manière de travailler de ces chauffeurs. Ce constat a pu passer inaperçu aux yeux de celles et ceux qui voient dans le smartphone (et l'application Uber téléchargée) un outil de travail comme un autre et considèrent qu'il n'existe pas de différence majeure entre le travail d'un chauffeur de taxi et le travail d'un chauffeur VTC. Dans un même ordre d'idées, on a pu considérer qu'une entreprise-plateforme était une entreprise comme une autre et que la nature de la relation entre le chauffeur VTC et la plateforme Uber pouvait toujours être discutée, moyennant quelques nuances ou ajustements, au prisme de la notion de subordination.

Nous pensons que ces lectures sous-estiment les spécificités de la fonction d'intermédiation des plateformes et les ruptures (les disruptions) qu'elles entraînent au niveau de la relation du travailleur à son travail. L'argument au cœur de nos réflexions réside dans le fait que les plateformes Uber, comme tout intermédiaire, relie et sépare tout à la fois le client et le chauffeur, mais avec un certain nombre de spécificités importantes :

- la plateforme Uber relie un chauffeur et un client et se pose dans cette relation comme un facilitateur de leur rencontre, un tiers de confiance.
- Mais également, la plateforme sépare la communauté des chauffeurs de celle des clients et se place à travers la numérisation entre ces deux populations comme un intermédiaire obligé.

C'est sur cette seconde dimension de la fonction d'intermédiation que nous avons porté notre attention. Comme intermédiaire obligé, la relation des chauffeurs à la plateforme ne peut en effet être isolée de la relation de la plateforme aux clients. Les deux (sous-)relations sont organiquement liées. Seul un juge peut se permettre de les disjoindre, à la faveur d'un contentieux juridique entre l'une ou l'autre des parties et la plateforme. Mais cette disjonction (ou cette suspension des liaisons numériques) est l'exception qui confirme la règle. Elle traduit le franchissement d'une certaine limite quant à l'application du principe « séparer pour mieux relier », mais elle ne supprime pas le principe lui-même qui reste et demeure constitutif du fonctionnement de la plateforme.

En d'autres termes, nous avons mené cette étude de la relation des chauffeurs Uber à leur travail en gardant constamment à l'esprit que ce travail n'existe pas avant que ces chauffeurs ne soient mis en relation avec un client. On oublie trop souvent que cette prise de contact précède et détermine le travail lui-même, non seulement sa possibilité mais sa réalité même. Dit autrement, le travail n'a rien d'immédiat pour les chauffeurs. Via l'intermédiation numérique, ces derniers sont placés dans l'ignorance complète quant à savoir quand et où travailler et incidemment se retrouvent dans une relation d'attente et de dépendance à l'égard de la plateforme pour se mettre en mouvement.

C'est pourquoi il nous est apparu nécessaire de forger et/ou de mobiliser toute une nouvelle grammaire pour saisir la singularité de ce nouveau régime de mobilisation à partir de ce principe : *digital labor* (travail média), triangulation, jumeau numérique, régime d'attention, agentivité pour ne citer que les principales notions.

L'intermédiation numérique bouleverse en profondeur la relation des chauffeurs à leur travail. Car elle a pour conséquence de les déposséder de l'information nécessaire qui leur permettrait d'agir de leur propre initiative. La comparaison avec le salariat est éclairante : alors que le travail s'impose aux salariés parce qu'ils ne disposent pas des moyens de produire par eux-mêmes, à l'inverse, les chauffeurs se trouvent dans l'impossibilité de travailler en toute indépendance alors qu'ils en ont le statut et les moyens.

Le chapitre suivant prolonge ces développements en essayant d'explicitier les fondements de cette dépossession de ce que nous croyons être les germes d'un nouveau mode de subordination associé à ce régime singulier de mobilisation.

## Bibliographie

- Abdelnour S., (2023), « Être son propre patron, c'est être libre », dans M.A. Dujarier (Co-ord.), *Idées reçues sur le travail*, Le cavalier bleu, p.101-106.
- Autenne A., De Ghellinck E. (2019). L'émergence et le développement des plateformes digitales : les enseignements de la théorie économique de la firme, *Revue internationale de droit économique*, De Boeck Université, vol. 0(3), pp. 275–290.
- Azaïs C., Dieuaide P. (2020), Platforms of Work, Labour and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance, *Frontiers in Sociology*, 5 (2), 14 p., <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00002>
- Azaïs C., Dieuaide P., Kesselman D. (2017) Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public : une illustration à partir du cas Uber, *Industrial Relations / Relations Industrielles*, 72 (2), p. 433-456, <https://doi.org/10.7202/1041092ar>
- Balech S., (2020), Un marketing politique des plateformes ? in Abel M., Claret H., Dieuaide P. (Ed.), *Plateformes numériques. Utopie, Réforme ou Révolution*, Paris, L'Harmattan, pp. 167-182.
- Beaude B. (2012), *Internet : changer l'espace, changer la société. Les logiques contemporaines de synchronisation*, Limoges, Fyp Ed., 256 p.
- Beccdelièvre de P., Grima F., (2021), Faire face aux difficultés d'une carrière protéenne : le cas des chauffeurs Uber, *Revue de gestion des ressources humaines*, 1 n° 119 ; pp. 3-17
- Benavent C., (2018), La métamorphose digital du marketing, *Management et Société*, n°168, juin, p. 1-11.
- Bomsel O., (2010), *L'économie immatérielle : industries et marchés d'expériences*, Paris, Gallimard.
- Bouffartigue P., Monchatre S., Mondon-Navazo M., D'Amours M., Cingolani P., Giannini M., Ramaux C. et Pierre Rolle P., « Le salariat : mort ou vif ? », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 13 | 2018, mis en ligne le 31 octobre 2018, consulté le 04 novembre 2018.
- Boullier D., (2009), Industrie de l'attention : fidélisation, alerte ou immersion, *Réseaux*, 2/154, p.231-246, DOI : 10.4000/nrt.3997
- Brugière F. (2020). Comment résister à l'emprise numérique des plateformes ? Le cas des chauffeurs VTC, *Nouvelle revue de psychosociologie*, 29(1), pp. 155–127.
- Brugière F. (2019), « Faire face à la dépendance économique et au contrôle numérique : des résistances aux mobilisations professionnelles des chauffeurs des plateformes », *La nouvelle revue du travail*, DOI : <https://doi.org/10.4000/nrt.5653>
- Cardon D., (2015), *A quoi rêvent les algorithmes ?* Paris, La République des idées, Le Seuil.
- Cardon D., Casilli A.A., (2015), *Qu'est-ce que le Digital Labour ?*, Paris, Institut national de l'audiovisuel.
- Casilli, A.A., (2015), « Le Digital Labor est conçu pour ne pas avoir l'apparence d'un travail », Entretien, [www.jefklak.org](http://www.jefklak.org).

- Casilli A.A., (2015). Digital Labor: travail, technologies et conflictualités. Qu'est-ce que le digital labor?, Editions de l'INA, pp.10-42, halshs-01145718
- Casilli A.A., (2010), Les liaisons numériques. Vers une nouvelle sociabilité ? Paris, Ed. du Seuil.
- Catellin S., (2004), L'abduction : une pratique de la découverte scientifique et littéraire, *Hermès-La Revue*, 2 / n°39, pp. 179-185,
- D'Amours M., Briand L, Bellemare G., Hanin G., Pogliaghi L, (2023), *De l'entreprise à la configuration productive. Travail, emploi, régulations*, Québec, Presses de l'Université de Laval.
- Dieuaide P. (2020a), « Travail cognitif », n° 85, dossier « Cultures du numérique » *Revue Communications*.
- Dieuaide P. (2020b), Plateformes numériques, propriété privée des moyens de connexion, espace public : trois nouvelles coordonnées pour une nouvelle histoire du capitalisme ? in Abel M., Claret H., Dieuaide P. (Ed.), *Plateformes numériques. Utopie, Réforme ou Révolution*, Paris, L'Harmattan, pp. 217-229.
- Dieuaide P. (2019), Des plateformes et des hommes. Vers un capitalisme 2.0 ?, *Ecorev*, n°47, p 241-252.
- Dudézert A. (2018). *La transformation digitale des entreprises*, Col. Repères n° 710, Paris, La Découverte.
- Dujarier M.A. (2014), *Le travail du consommateur*, Paris, La Découverte, Poche-Essai.
- Durand J.P. (2020), Quel travail et quelle exploitation sur les plateformes numériques ? in Abel M., Claret H., Dieuaide P. (Ed.), *Plateformes numériques. Utopie, Réforme ou Révolution*, Paris, L'Harmattan, pp. 121-131.
- Flichy P. (2019), Le travail sur plateforme. Une activité ambivalente, *Réseaux*, n°213, pp. 173-209.
- Flichy P. (2008), Technique, usages et représentations, *Réseaux*, 2/n°148-149, p. 147-174.
- Flichy P., (1995), *L'innovation technique. Récents développements en sciences sociales*. Paris, La Découverte.
- Fuchs C., (2012), Dallas Smythe Today - The Audience Commodity, the Digital Labour Debate, Marxist Political Economy and Critical Theory. Prolegomena to a Digital Labour Theory of Value, *triple C* 10(2): 692-740
- Fuchs C., Sevignani S. (2013), « What is Digital Labour? What is Digital Work? What's their Difference? And why do These Questions Matter for Understanding Social Media? », *triple C*, 11/2, pp. 237-293, <http://www.triple-c.at>
- Fumat V., Perez F., (2024), Les taxis et VTC : accès à la profession, offre de transport, équipement, Rapport de l'Observatoire national des transports particuliers de personnes, Ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires, Col. études, 48 p., [https://www.arpe.gouv.fr/wpcontent/uploads/2024/03/etudes\\_2\\_taxi\\_vtc\\_mars2024.pdf](https://www.arpe.gouv.fr/wpcontent/uploads/2024/03/etudes_2_taxi_vtc_mars2024.pdf)
- Grasser A., (2020), Le rôle contractuel des tiers de confiance dans l'économie collaborative, <https://hal.science/hal-03052708hal-03052708>, Chaire intelligence économique et stratégie des organisations, Fondation Paris Dauphine.
- Guillaud H., (2017), De la conception comportementale des environnements de travail, avril, <http://internetactu.blog.lemonde.fr/2017/04/>
- International Labour Office (ILO) (2021), World Employment and Social Outlook 2021:

- The role of digital labour platforms in transforming the world of work, Geneva, 285 p.
- Isaac H., (2017), « Plateforme : pour une approche systémique », *Les cahiers scientifiques*,
- Jézégou A., (2022), *Agentivité*, Dictionnaire des concepts de la professionnalisation, pp. 41-44.
- Kallum D., Loup-Escande E., Castel D. (2022), Une étude exploratoire sur le pouvoir de faire et le contrôle du faire chez les chauffeurs VTC ubérisés, *Psychologie du travail et des organisations*, n° 28, pp. 231-239.
- Kessous E., (2011), Economie de l'attention et le marketing des traces, *Actes du colloque « Web social, communautés virtuelles et consommation »*, 79e congrès international ACFAS, Chaire de relations publiques et communication marketing - UQAM, Université de Sherbrooke, pp. 69-79.
- Lesteven G., Godillon S., (2017), les plateformes numériques révolutionnent-elles la mobilité urbaine ? Analyse comparée du discours médiatique de l'arrivée d'Uber à Paris et à Montréal, *Netcom*, n°31 3/4, p. 375-402, <https://doi.org/10.4000/netcom.2756>
- Lussault M., (2014), L'espace à toute vitesse, *Esprit*, 12 (décembre), pp. 65-75
- Mittendorf C., (2017), The Implications of Trust in the Sharing Economy : An Empirical Analysis of Uber, *Proceedings of the 50th Hawaii International Conference on System Sciences*, 10 p., <http://hdl.handle.net/10125/41866>
- Mondon-Navazo M., Noûs C., (2024), The Grey Zone of Economically Dependent Self-Employment in France and Brazil. Possible Paths for Emancipation ? *Social Economy of Labor*, pp. 31-62.
- Murgia A., Bozzon R., Digennaro P., Mezihorak Petr., Mondon-Navazo M., Borghi P. (2020) Hybrid Areas of Work Between Employment and Self-Employment: Emerging Challenges and Future Research Directions, *Frontiers in Sociology*, 4, DOI: 10.3389/fsoc.2019.00086
- Paquot T., (2015), *L'espace public*, Paris, La Découverte, Col. Repères n°518, 2nde édition.
- Rochet J.C., Tirole J. (2003), « Platform Competition in Two-Sided Markets ». *Journal of the European Economic Association*, 1 (4), 990-1029, <https://doi.org/10.1162/154247603322493212>.
- Rouvroy A., Berns T. (2013), Gouvernamentalité algorithmique et perspectives d'émancipation, *Réseaux*, 1(177), pp.163-193.
- Smyth D.H. (2006), « On the Audience Commodity and its work » in M. G. Durham and D.M. Kellner, *Media and Cultural Studies*, Blackwell Publishing, chap. 16, p.230-256.
- Srnicek N., (2018), *Capitalisme de plateforme*, Lux, Montréal.
- Supiot A. (2000), Les nouveaux visages de la subordination, *Droit social*, n°2, pp.131-145.
- Supiot A. (2015), *La gouvernance par les nombres*, Paris, Fayard.
- Tirole J. (2018), *Economie du bien commun*, Paris, Col. Quadrige, PUF.
- Vercellone C. (2020), Les plateformes de la gratuité marchande et la controverse autour du Free Digital Labor : une nouvelle forme d'exploitation ?, *ISTE OpenScience – Published by ISTE Ltd. London, UK – openscience.fr*, DOI : 10.21494/ISTE.OP.2020.0502

# 2

## CHAPITRE 2

### PLATEFORME NUMERIQUE ET EMERGENCE D'UN NOUVEAU MODE DE SUBORDINATION :

#### LES CHAUFFEURS UBER DANS LA TOURMENTE D'UN RETARD DES INSTITUTIONS SUR LES MUTATIONS DU TRAVAIL

##### 1. Introduction

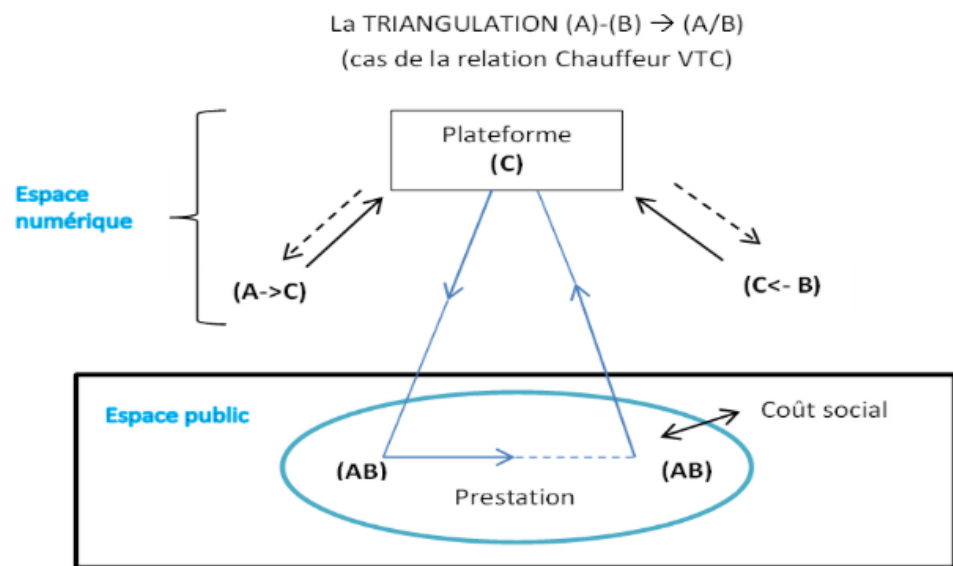
Le précédent chapitre a permis de forger un cadre général d'analyse qui éclaire la singularité de la relation de travail des chauffeurs et des conditions de fonctionnement de la plateforme Uber. A grands traits, la digitalisation des flux d'information permet de soutenir une chaîne informationnelle qui, au-delà de la collecte et la gestion de l'information transmise par les chauffeurs et les clients, a pour finalité de programmer et de valoriser l'action issue de leur rencontre (ou co-action). Ainsi, comme interface de la relation client-chauffeur, la fonction d'intermédiation de la plateforme Uber se présente-t-elle sous une double dimension : d'un côté, elle s'interpose dans les pratiques sociales pour différencier la communauté des chauffeurs de celle des clients et pour assigner à chacun une identité numérique ; de l'autre, elle s'impose auprès de chacun d'eux comme un interlocuteur obligé pour programmer leur mise en relation et notifier les conditions de leur mise en mouvement. Nous avons ainsi été en mesure de montrer que la plateforme, comme intermédiaire numérique, se distinguait d'autres formes d'entreprises par la combinaison originale de plusieurs moments formant la trame d'événements d'une chaîne informationnelle séquencée mais toujours recommencée : régime de production de l'attention et création de métriques (ou de jumeaux numériques) d'un côté ; agencements de binômes clients-chauffeurs et notification de la prestation de mobilité de l'autre.

« Diviser pour mieux relier », tel pourrait se résumer le principe général de fonctionnement de la plateforme Uber.

Dans le cadre de ce chapitre, nous proposons d'approfondir et de mieux comprendre la manière dont ce principe de fonctionnement impacte le comportement des chauffeurs. Jusqu'ici, nous avons considéré les chauffeurs comme des interlocuteurs ou des relais fonctionnels d'une chaîne informationnelle ininterrompue. La question se pose désormais de savoir comment la plateforme parvient à contrôler le comportement des chauffeurs dans la réalité même de leur pratique professionnelle, toujours incertaines car sources de conflits. En d'autres termes, comment du principe « diviser pour mieux relier » et des différentes techniques mobilisées à cette fin, la plateforme Uber (C) comme intermédiaire parvient à faire de cette relation échafaudée dans l'espace numérique, l'instrument de contrôle du comportement des chauffeurs (A) et des clients (B) pour l'exécution de cette relation dans l'espace public (schéma 1 ci-dessous, Abel, Dieuaide, 2023).

Si comme usagers de la plateforme Uber, chauffeurs et clients alimentent cette dernière d'un flux continu d'informations, comment expliquer en retour que chauffeurs et clients se mobilisent « sur simple notification » alors qu'ils sont complètement étrangers à sa confection et ne savent rien a priori des conditions dans lesquelles leur demande est prise en charge ? Quelle est la nature du pouvoir dont dispose la plateforme Uber pour ainsi parvenir à leur faire accepter à coup sûr de s'engager dans une telle relation dont les termes leur

sont connus qu'après validation de leur engagement ? En somme, comment passe-t-on du principe « diviser pour mieux relier » au principe « relier pour mieux dominer » ?



Pour répondre à cette question, nous reviendrons dans une première section sur la notion de triangulation, concept cardinal dans notre approche du pouvoir de ces intermédiaires numériques. Nous montrerons que la triangulation porte en elle les germes d'un nouveau mode de subordination, révélateur de ce que nous dénommons à la suite de M. D'Amours un nouveau rapport social de travail. Les deux autres sections sont consacrées aux aspects institutionnels de cette mutation. Qu'il s'agisse en France des nombreux contentieux juridiques sur la requalification des chauffeurs en travailleurs salariés ou en Europe, de la directive sur les travailleurs de plateformes, nous nous interrogerons de la pertinence de chacun de ces dispositifs de régulation dans ce nouveau contexte d'organisation et de gestion du travail.

## 2. De la subordination de la volonté au contrôle du travail fondé sur l'agentivité des chauffeurs

Pour bien comprendre l'originalité du saut qualitatif que représente la relation de travail des chauffeurs VTC à la plateforme Uber, nous développerons un argumentaire, parfois sur des bases formelles, parfois en appui d'enquêtes de terrain. La faiblesse de cette démarche est son caractère un peu trop démonstratif car celle-ci mériterait d'être mieux étayée au plan empirique et sans doute d'être restituée plus directement que nous le faisons dans ce chapitre, dans les débats engagés autour de la question des frontières du salariat (Dieuaide, 2022). Son intérêt cependant est d'éclairer certaines dimensions du pouvoir de ces intermédiaires numériques qui nous paraissent avoir été sous-estimées et que le « cas Uber » permet d'appréhender. Nous pensons tout particulièrement à l'usage de la statistique comme instrument de contrôle et de redéfinition du rapport au travail<sup>70</sup>.

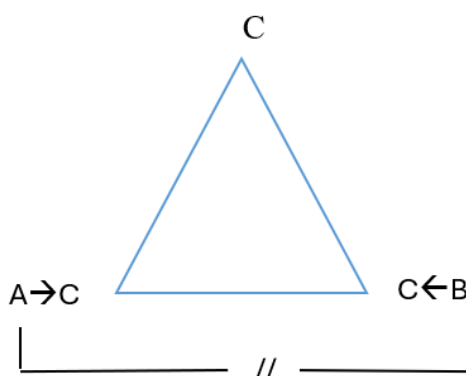
70. Dans cette perspective, voir par exemple Supiot (2015), Cardon (2015), Sadin, (2021) qui insistent sur la place centrale de la gouvernance par les nombres, de la société du calcul et de la puissance rationalisante des nombres.

Nous reviendrons donc dans un premier temps sur la dimension toute particulière du pouvoir que la plateforme tire de la triangulation de la relation client-chauffeur. La question se pose en effet de savoir comment la plateforme Uber parvient à obtenir l'assentiment des chauffeurs à partir de propositions de courses ou « notifications » établies par un système de traitement croisé de données (1.1). Dans un second temps, nous caractériserons cette forme singulière de pouvoir, que nous proposons de dénommer « pouvoir cognitif », en

soulignant son importance du point de vue du contrôle de l'agentivité des chauffeurs (1.2). Nous chercherons ensuite à préciser la manière dont ce mode d'exercice du pouvoir des plateformes se différencie de la notion de « pouvoir de l'employeur » fondé sur la subordination de la volonté (1.3). Enfin, nous montrerons de quelle manière ce pouvoir cognitif, mis en œuvre dans le cadre d'un management algorithmique, fixe les termes d'un nouveau rapport social de travail, sans lieu ni temporalité propres (1.4). Nous concluons enfin sur une caractérisation de cette nouvelle forme de contrôle à travers quelques enseignements tirés des pratiques et discours de chauffeurs recueillies sur le terrain (1.5).

## 2.1 Retour sur la triangulation et la relation client-chauffeur : ni symétrique, ni asymétrique mais dissymétrique

Pour rappel (cf. schéma 2 simplifié ci-dessous), la triangulation est une configuration de relation tout à fait singulière, obtenue par l'introduction d'un tiers médiateur C (plateforme) dans une relation entre deux entités A (chauffeurs) et B (clients).



71. De façon générale, 3 cas de figure peuvent être distingués : C peut se contenter d'une certaine forme de neutralité en jouant les rôles de surveillant des conditions générales d'utilisation de la plateforme et de garant de la qualité des informations échangées entre A et B ; C peut agir comme interface et s'impliquer davantage dans la mise en relation en classant, triant l'information et faciliter ainsi la rencontre de A et de B ; C peut aussi fournir des solutions de coordination qui répondent séparément aux demandes de A et de B. Le point important qu'il faut souligner est que ces 3 fonctions, indépendantes l'une de l'autre, ne sont pas exclusives en pratique l'une de l'autre.

72. Dans le cas des plateformes de mobilité, on citera la plateforme Blablacar dont la relation client-chauffeur est définie en des termes plus ouverts au sens où les parties prenantes ont plus de marge d'action que chez Uber, sur la formation des prix notamment.

Comme nous l'avons déjà noté au chapitre précédent, le positionnement de C comme tiers médiateur ne préjuge pas de son action ou de son rôle vis-à-vis de A et de B<sup>71</sup>. Selon la forme ou le niveau d'intervention de C, les termes de la relation entre A et B seront plus ou moins laissées à l'initiative des usagers connectés<sup>72</sup>.

Dans le cas qui nous occupe, la singularité de la plateforme Uber, réside dans le fait que A (chauffeurs) et B (clients) n'ont aucune prise sur les termes de la relation dont ils sont pourtant à l'origine (via le digital labor). La triangulation sous Uber fonctionne en effet comme un dispositif socio-technique qui produit et redistribue des agencements (ou des binômes « AB » dans notre premier schéma 1) sur tout l'espace public routier, **directement** à partir des masses d'informations émises par la population des chauffeurs et des clients, **indépendamment** de leur volonté et du lieu où ils se positionnent.

Le point déterminant, selon nous, réside dans le fait que ces agencements « AB » émis par la plateforme se présentent comme des solutions potentielles de coordination pour l'exécution de la prestation. Mais pour bien comprendre la portée théorique de ces agencements, ces notifications ou binômes doivent être bien compris, d'abord pour ce qu'ils ne sont pas :

- D'une part, ces notifications ne sont pas l'émanation directe des informations émises par A et B. Ces notifications sont des datas anonymes (par définition) qui définissent les termes de la relation entre A et B à partir de traitements automatisés. Dispersés géographiquement, chauffeurs et clients sont informés simultanément mais séparément par ces notifications, des comportements que chacun devra adopter pour entrer en relation. Précisons que ces notifications sont des informations différenciées et ciblées

car chauffeurs et clients ne sont pas dans une position symétrique ou d'égal position de rôle ou de fonction pour exécuter cette relation.

- D'autre part, ces notifications ne sont pas des injonctions. Uber ne choisit pas de subordonner tel chauffeur pour répondre à la demande de tel client. Et réciproquement, la plateforme ne choisit pas d'imposer tel client à tel chauffeur qui ferait une proposition de course. Il n'y a pas de relation **asymétrique** entre A et C, et B et C du point de vue de la subordination ou de l'imposition des personnes. La notification ne s'impose pas à A ou à B pour « faire lien » ; la notification est à l'inverse, un lien ou un agencement anonyme bâti sur des « doubles statistique » ou jumeaux numériques agencés, qui se limite à proposer à A et à B une solution convergeant avec les intérêts de chacun d'eux.

Par conséquent, si les notifications « AB » sont des relations ou comme nous les avons dénommées des solutions de coordination (sur la date, l'heure, le lieu et la durée de la course, le tarif...), on peut s'interroger sur l'intérêt de C comme tiers acteur dans cette configuration. Avant de répondre, nous formulerons deux remarques préalables :

- Si A et B sont associés l'un à l'autre, la raison tient à ce que cette relation est bâtie numériquement sur **une double dépendance** : A dépend de B autant que B dépend de A. Plus exactement, A et B sont statistiquement désignés par C comme chacun ayant besoin de l'autre pour l'exécution de la prestation, mais en retour A et B doivent aussi reconnaître qu'ils ont besoin de C pour **fixer ce lien de réciprocité en un point donné de l'espace public routier**<sup>73</sup>.
- Si A et B se présentent l'un et l'autre comme des « êtres abstraits ou virtualisés » liés numériquement entre eux, en revanche, ces liens numériques ne sont pas encore actifs au sens où chauffeurs et clients, en attente d'être notifiés, se présentent encore sur le terrain comme des « inactifs » étrangers l'un à l'autre. Autrement dit, durant tout le temps qu'Uber n'a pas encore notifié cette relation, chauffeurs et clients se trouvent par conséquent dans des conditions sociales d'existence très particulières :
  - A et B sont assignés localement à une forme d'immobilisme ou d'éternel présent,
  - A et B ne se connaissent pas et ne peuvent pas communiquer entre eux,
  - A et B sont engagés l'un envers l'autre mais sont privés de liberté d'action.

En somme, tant que C n'envoie pas de notifications, A et B sont physiquement des « êtres sociaux isolés et désencastrés », des êtres en attente, hors du temps de l'action (!). Plus exactement, chauffeurs et clients sont dispersés géographiquement et isolés socialement mais pas désocialisés, au sens où les uns et les autres sont toujours capables de sociabilité, de communication et d'interactions sauf qu'ils en sont empêchés car ils ne disposent pas des informations qui leur permettraient de se mettre en mouvement, informations que seule la plateforme Uber détient<sup>74</sup>.

Ni symétrique, ni asymétrique, la relation chauffeur-client notifiée par la plateforme est par conséquent dissymétrique au sens où la relation de C à A et à B est doublement décentrée :

1. d'un côté, le point de rencontre notifié par la plateforme à A et B est virtuel, car fixé statistiquement ;
2. de l'autre, la capacité de A et de B à se mettre en mouvement de façon coordonnée vers ce point de rencontre est possible concrètement mais pas certain car suspendue de

73. Dans une perspective stratégique qui est celle de la plateforme, C s'attend à ce qu'elle soit reconnue de la sorte, comme un intermédiaire obligé pour A et B. Ce point est abordé au paragraphe suivant.

74. Notons d'ores et déjà, que **la détention** de ces informations (heure, temps de la course, adresse du lieu de rencontre...), quand elle se retourne **en rétention** d'informations devient un instrument très efficace pour gérer le comportement des chauffeurs, notamment pour imposer une « **politique du temps d'attente** » (voir <https://www.uber.com/fr/blog/nouvelle-politique-de-frais-attente-annulation/>)

part et d'autre à une même réaction de consentement ou d'acceptation à la notification de C.

La relation chauffeurs-clients s'inscrit en somme dans une décohérence complète entre espace numérique et espace public : la relation est d'abord virtuelle avant d'être réelle, elle relève aussi de l'ordre du possible avant d'être certaine ou avérée.

## 2.2 Pouvoir cognitif de la plateforme Uber et contrôle de l'agentivité des chauffeurs.

La triangulation n'est pas chose nouvelle (cf Havard, Rorive, Sobczak, 2006 dans la relation de service). Cette configuration existait bien avant, avec la multiplication des relations d'emploi avec tiers (Gazier, 2016). Ce qu'ajoute les plateformes avec la dimension numérique, c'est une transformation profonde du mode opératoire du tiers médiateur pour organiser et gérer l'unité de temps, de lieu et d'action qui détermine l'organisation de la production de la relation de service.

Bâtie sur un rapport contractuel dans le cas d'une intermédiation classique (agence d'intérim, portage salarial...), cette unité repose dans le cas Uber sur la collecte, le traitement et la diffusion de masses importantes d'informations produites et numérisées par le *digital labor* de l'ensemble des usagers (chauffeurs et clients) connectés à la plateforme.

Notifiée par l'intermédiaire d'un algorithme, la relation chauffeur-client est ainsi définie virtuellement, c'est-à-dire traduite sous forme numérique dans un système métrique de représentations déconnectées des pratiques individuelles (des chauffeurs et des clients) et formatées pour anticiper au mieux leur engagement pour l'exécution de cette prestation<sup>75</sup>.

Aussi, le point remarquable de ce mode opératoire est qu'en même temps de gouverner la relation chauffeur-client à partir d'une représentation statistique de sa réalité, la notification en appelle également non pas à l'action, mais à la **réaction** de chacun d'eux. Au contraire d'une action que l'on peut définir comme un comportement relevant de la capacité du décideur à s'engager de façon intentionnelle pour atteindre un but qu'il s'est fixé, la ré-action est un comportement qui se présente comme le résultat d'une décision inintentionnelle prise au regard d'un objectif, d'un contexte ou des circonstances, qui échappent à son contrôle<sup>76</sup>.

Ce point est essentiel dans notre approche pour comprendre la dimension cognitive du pouvoir des plateformes. Le pouvoir cognitif de la plateforme s'inscrit dans un renversement complet de positionnement : la notification n'impose rien directement aux chauffeurs et aux clients, c'est à l'inverse chauffeurs et clients qui doivent composer avec la solution de coordination proposée par Uber pour s'engager l'un envers l'autre. Autrement dit, et si nous nous limitons au cas des chauffeurs, il n'y a dans cette notification aucune prescription, mais plus finement une obligation de réflexivité pour les chauffeurs de s'organiser en conséquence pour apporter une réponse à ces notifications et aux attentes du client<sup>77</sup>. Comme nos quelques entretiens ont pu le montrer, il est à peu près sûr que cette introspection débouche dans les réponses apportées, à des (petits ou grands) renoncements par rapport à certaines exigences (sur le tarif, sur le temps de course, les horaires...) mais il peut en résulter aussi une source d'opportunités ou de micro-tactiques (préférence des chauffeurs pour les petites courses, pour le travail de nuit) ou de plus grandes satisfactions comme la recherche d'une plus grande indépendance comme dans le cas des *Makers*.

On objectera que rien dans cette présentation justifie de considérer qu'il s'agit là d'un renversement de positionnement. Il serait en effet tout aussi légitime de considérer le pouvoir

75. Nous retrouvons ici Rouvroy et Berns qui définissent la gouvernance algorithmique comme « un certain type de rationalité (a)normative ou (a)politique reposant sur la récolte, l'agrégation et l'analyse automatisée de données en quantité massive de manière à modéliser, anticiper et affecter par avance les comportements possibles » (op. cit., p.11, souligné par nous).

76. Comme le souligne J. Zask (2022), la notion de réaction est « une manière d'être » influencée de l'extérieur. À ses yeux, le terme porte la marque d'une impossibilité de faire un usage démocratique de ses propres facultés ; il traduit l'impossibilité de s'autogouverner entendu comme une technique démocratique mobilisée pour faire droit à ces facultés et trouver un équilibre entre improvisations et ajustements aux situations.

77. Cela signifie qu'avant même de s'engager dans l'exécution de cette notification, les chauffeurs doivent au préalable réceptionner et valider ces différentes métriques au regard de leur disponibilité. Nous trouvons une problématique similaire chez Y. Clot avec la notion de pouvoir d'agir, entendue « comme la possibilité pour les agents de développer leur champ d'action » (Clot, Simonet, 2015, repris de Kalloum et alii).

cognitif des plateformes comme une forme rénovée voire « déguisée » de subordination comme on peut l'observer dans une relation d'emploi des plus classique. Tout change pour que rien ne change.

A cette objection, nous répondrons que le pouvoir cognitif détenu par Uber ne doit rien à la servitude volontaire des chauffeurs mais à l'inverse à leur pleine, entière et intentionnelle implication ou collaboration. Précisons, pour en rester au cas des chauffeurs, que cette disposition ne tient nullement à leur statut professionnel d'indépendant, encore moins au hasard qui voudrait que parmi le grand nombre de chauffeurs connectés à la plateforme, un au moins pourrait chaque fois répondre positivement à cette notification, en probabilité tout au moins.

Le pouvoir cognitif détenu par Uber n'est pas coercitif mais performatif. Sa nature est tout entière contenue dans la capacité de l'algorithme à apparier les bons jumeaux numériques dont les profils (statistiques) sont supposés correspondre aux attentes réciproques des chauffeurs et des clients, positionnés à deux endroits éloignés géographiquement et disponibles à des moments compatibles. A ce titre on peut parler, dans le cas des chauffeurs, de contrôle de leur agentivité au moyen de l'adhésion. En somme, les notifications n'obligent à rien, si ce n'est qu'elles agissent comme des signaux numériques dans lesquels les chauffeurs sont invités à se reconnaître pour pouvoir offrir leur service. En ce sens, les notifications se présentent comme des instruments de gestion exerçant une influence prégnante en anticipant leur comportement à venir.

Mais cette caractérisation de la dimension cognitive du pouvoir des plateformes est encore incomplète. En effet, la question laissée dans l'ombre est tout autant celle de comprendre l'impact des actions statistiques des plateformes sur les anticipations des chauffeurs, de validation ou plus rarement d'une invalidation, des propositions de la plateforme<sup>78</sup>, que de comprendre comment dans l'immédiat un tel dispositif d'intermédiation peut fonctionner avec si peu de contrôle<sup>79</sup> ? Comment en d'autres termes, en notifiant une solution numérique de coordination visant à relier un chauffeur et un client, Uber parvient à s'imposer auprès des chauffeurs (et des clients) à travers un système technique dont ils se servent quotidiennement mais dont ils ne savent rien a priori de la manière dont Uber en fait usage (si ce n'est par tâtonnement, avec l'expérience) ? En somme, de quel mode de subordination ce pouvoir cognitif est-il le nom ?

78. Dans tous nos entretiens ainsi que dans les nombreuses enquêtes consultées, on peut noter une critique forte de ce pouvoir d'influence de la part des chauffeurs, pouvoir dont Uber abuserait selon eux. Pour autant, on se rappellera aussi que nombre d'entre eux ne se déconnectent pas de la plateforme et préfèrent développer des stratégies parallèles légales ou illégales (voir chapitre précédent).

79. Le format le plus épuré, significatif par ailleurs de la manière dont Uber appréhende et valorise le travail des chauffeurs, est le dispositif d'intermédiation mis en place au tout début de l'implantation d'Uber en France et fonctionnant sous l'application UberPop. Interdit depuis, cette application donnait un accès libre et immédiat et sans contrôle aucun au métier de transporteur à celles et ceux disposant d'un simple permis de conduire.

### **2.3 Ni subordination déguisée, ni allégeance, mais adhésion et consentement des chauffeurs aux notifications de la plateforme**

Un observateur un peu averti pourrait lire et interpréter notre schéma simplifié de la triangulation (cf. schéma 2 ci-dessus) de la manière suivante : toute connexion à la plateforme Uber (C), via le digital labor, soit pour offrir un service de mobilité (cas du chauffeur A), soit pour demander à être transporté (cas du client B) conduit les usagers à accepter une situation marquée par une triple dépossession :

- Dépossession de la faculté de « faire lien » avec un autre tiers qu'Uber,
- Dépossession de la faculté de communiquer directement entre chauffeurs et clients,
- Dépossession du pouvoir d'agir faute de disposer des informations notifiées par la plateforme.

Cette lecture peut surprendre si on la rapporte aux pratiques professionnelles des chauffeurs ou au vécu des clients, auxquels cas, bien des situations pourraient invalider de tels

propos : tous les chauffeurs travaillent avec plusieurs plateformes ; de plus en plus communiquent avec leur client et se constituent une clientèle privée : d'autres encore, sans doute en difficulté financière, n'hésitent pas à emprunter des chemins détournés, par exemple en usant de comptes fictifs voire en répondant aux appels directs des clients sur la voie publique....

Mais cette lecture tombe sous le sens si on la rapporte non pas au chauffeur mais à son double, le *digital laborer*, ce personnage furtif mais bien réel qui s'impose à la place ou à l'insu du chauffeur chaque fois qu'une partie de son temps de travail consiste en interactions avec la plateforme<sup>80</sup>. Plus exactement, si le *digital laborer* se confond avec le chauffeur et ne forme qu'une seule et même personne d'un point de vue physique ou corporel, en revanche pour Uber la personne du chauffeur est toute entière absorbée dans la figure du *digital laborer*, comme intelligence connectée immédiatement disponible pour émettre et recevoir des informations.

En d'autres termes, cela signifie que toute connexion à la plateforme Uber vaut acceptation par le chauffeur de la figure de *digital laborer* comme interlocuteur direct et en temps réel de la plateforme<sup>81</sup>. Mais cela signifie aussi que le chauffeur **accepte** de mettre son agentivité (son pouvoir d'agir sur ses propres capacités cognitives, affectives, langagières) au service de cette figure et **consent** par la même occasion à renoncer à tout contrôle sur ses propres critères ou objectifs concernant la manière dont il aurait pu définir son travail.

Tel est, selon nous, l'originalité du mode de subordination qui semble prévaloir en milieu numérique : tout se passe comme si les chauffeurs VTC, en décidant de renoncer à leur agentivité, c'est-à-dire au pouvoir de décider par soi-même et pour soi-même, se retrouvaient dans une position d'attente ou de totale disponibilité, le temps d'être joint par la plateforme pour recevoir une proposition de course<sup>82</sup>. Ainsi, à l'inverse du schéma classique de la subordination, quand les chauffeurs renoncent à leur pouvoir de décision pour communiquer avec la plateforme, ils sont esseulés, désencastrés, mais contrairement à la posture du travailleur subordonné dans le salariat ne se soumettent à la volonté de personne, si ce n'est qu'à eux-mêmes quand le moment viendra de consentir (ou non) aux propositions de courses qu'Uber lui aura notifiées.

Là réside selon nous toute la singularité et la subtilité de la gouvernance algorithmique : Uber ne s'intéresse nullement à la personne des chauffeurs (leur force de travail) mais bien davantage à leur disponibilité et leur agentivité, deux qualités libérées par les chauffeurs eux-mêmes après s'être connectés à la plateforme. Mais ces qualités sur lesquelles la plateforme Uber peut compter, elle ne peut les mobiliser directement. Pour ce faire, elle doit les activer et les canaliser par différentes actions d'incitations (annonces de bonus, de zones majorées..) d'informations (informations sur les trafic...) voire de menace (distribution de petites courses, allongement des temps d'attentes) car elle doit au préalable convaincre les chauffeurs d'adhérer à ses propositions pour les conduire à s'engager<sup>83</sup> (ou l'inverse les dissuader de ne pas travailler).

On l'aura compris, le pouvoir cognitif de la plateforme Uber ne cible pas les comportements des chauffeurs. Plus exactement, Uber ne gouverne pas le comportement des chauffeurs par en haut, par des injonctions, des ordres ni même par la négociation, mais par en bas, en les « poussant à agir » par tous les moyens, en les informant, en les influençant ou en les orientant dans leur choix, voire en les dissuadant. Il s'agit en somme pour la plateforme d'intervenir par des « actions statistiques » pour dissiper toutes formes de doutes, d'obstacles ou d'interrogations qui empêcheraient les chauffeurs de consentir à ses propositions de course<sup>84</sup>.

80. Cette figure du double signifie très concrètement que le chauffeur est *digital laborer* en alternance selon qu'il se trouve à conduire derrière son volant ou à s'activer devant son écran... encore qu'il pourrait être les deux à la fois s'il lui arrivait de conduire tout en échangeant avec la plateforme. Ce qui est bien souvent le cas (!). Pour la clarté de notre propos, on supposera que le chauffeur alterne avec cette figure furtive.

81. On serait tenté d'assimiler cette figure du *digital laborer* au concept de force de travail de Marx défini comme « l'ensemble des facultés physiques et intellectuelles qui existent dans le corps d'un homme, dans sa personnalité vivante et qu'il doit mettre en mouvement pour produire des choses utiles » (Marx, 1968, p. 715), sauf que le *digital laborer* n'est pas à vendre et demeure introuvable sur le marché.

82. Ce temps est un temps dont la durée est très variable, depuis quelques secondes à plusieurs minutes, voire beaucoup plus si la plateforme (l'algorithme) le décide. Tout dépend en fait de la politique de la plateforme.

83. Nous voudrions ici marquer notre différence avec une série de lectures qui focalise le regard sur le comportement des chauffeurs soit qu'ils font allégeance aux plateformes, soit qu'ils font usage des techniques néolibérales de production et de valorisation de soi entendu comme du capital humain. Les chauffeurs VTC ne sont ni des salariés déguisés, ni des entrepreneurs d'eux-mêmes mais plus prosaïquement des professionnels désarmés (déterritorialisés) pris au piège d'une relation dissymétrique avec la plateforme.

84. Pour dissiper tout malentendu et clarifier la suite de notre propos, la figure du *digital laborer* ne doit pas être confondue avec la notion de « jumeau numérique » qui est et reste une entité statistique entièrement construite par le système automatique de traitement des données en vue d'élaborer des binômes et offrir une solution de coordination. Mais on ne manquera pas ici de souligner que l'une et l'autre sont des figures duales porteuses d'un nouvel antagonisme entre travail et capital (voir encadré-réponse aux critiques de Bellofiore et Tomba).

## 2.4 Travail modulé, travail empêché : l'émergence d'un nouveau rapport social de travail au cœur du management algorithmique

Le *digital labor*, comme composante distincte mais partie prenante du travail des chauffeurs, a pour effet de transformer en profondeur non seulement le contenu, le vécu et la perception des chauffeurs de leur métier mais aussi de bouleverser les conditions sociales et spatiales de son organisation, de sa gestion et de sa réalisation par les chauffeurs eux-mêmes. Malmenés par l'intermédiation numérique, une grande partie des déterminations de ces « métiers digitalisés » échappe à notre regard car le cadre général d'analyse classique de la relation d'emploi ne permettent plus de juger avec pertinence de l'ampleur et de la profondeur des mutations en cours.

Dans le prolongement des réflexions menées aux paragraphes précédents, on se propose d'élargir la perspective et d'essayer de gagner en compréhension, en recourant à la notion de « rapport social de travail » (RST) forgée par M. d'Amours<sup>85</sup>. Outre l'intérêt d'élargir la conceptualisation de situations de travail hors des frontières de l'entreprise, la notion de « rapport social de travail » est un outil d'analyse particulièrement utile à notre démarche pour examiner l'impact du digital labor sur la définition et la réorganisation des dimensions spatiales et temporelles du travail des chauffeurs<sup>86</sup>.

Comme intermédiaire numérique, Uber imprime en effet un changement radical de logique dans la manière de définir et de distribuer le travail. Ce changement de logique, inédit selon nous dans l'histoire des relations sociales, tient à la mise en place d'un dispositif original de distribution du travail qui substitue à la perspective d'assignation du travailleur à son poste de travail (comme dans l'usine fordiste), une perspective inverse de complète déconnection du chauffeur du moment et du lieu d'emplacement de son travail.

En d'autres termes, avec le travail digital, le chauffeur n'a plus aucune prise sur son travail car il ne sait rien des conditions qui *a priori* en définissent la possibilité même. Avec Uber, le travail n'est pas négocié par le porteur de la force de travail mais intermédié c'est-à-dire que ses déterminations sont définies sur une base informationnelle, virtuellement et de façon anonyme. En somme, le travailleur est contourné comme interlocuteur direct et remplacé par son jumeau numérique (son double statistique) ; le travail n'est plus qu'un flux permanent de datas collectées et gérées par un algorithme, puis (re)distribuées et notifiées auprès des chauffeurs en attente d'engagement devant leur écran de smartphone.

L'intermédiation numérique porte en elle un nouveau rapport social de travail marqué par une « invisibilisation » du travailleur ou par ce que Dudézert dénomme avec justesse un processus de « décorporisation » du travail (Dudézert, 2018, p.36). Le travail ne fait plus corps avec le travailleur : mis en code, le travail de prestation est passé tout entier « entre les mains » de la plateforme qui possède toute latitude pour en régler la quantité, le volume et même le prix au moyen de son algorithme... Réglé, ajusté, modulé, empêché : Uber dispose d'une large palette « d'actions statistiques » pour peser sur le choix des chauffeurs en dégradant ou au contraire en améliorant les perspectives de gains et/ou des conditions de travail des chauffeurs.

Mais si Uber ne vise qu'une seule chose, emporter l'adhésion des chauffeurs pour obtenir de leur part le maximum de réponse positive à ses notifications, la plateforme ne prête en revanche qu'un faible intérêt (voire aucun) quant à l'impact de sa gouvernance algorithmique sur le travail réel de prestation des chauffeurs, *a fortiori* sur les conditions sociales d'existence des chauffeurs eux-mêmes. Après avoir donné l'impulsion pour décider les chauffeurs d'accepter ses propositions, la question de l'intégration de ces derniers dans l'espace public routier apparaît comme subsidiaire pour la plateforme.

85. M. D'Amours et L. Pogliaghi définissent la notion de rapport social de travail comme « le rapport entre travailleurs et travailleuses et les entités de contrôle, lesquelles sont définies comme toute entité susceptibles de structurer les conditions de travail et d'emploi » (D'Amours, Pogliaghi, 2023, p.119). Cinq dimensions le caractérisent, deux relevant du travail, trois de l'emploi ; 1/ Organisation du travail, autonomie et qualification 2/ charge, pénibilité et horaires de travail 3/Principe, niveau et caractère assuré et prévisible de la rémunération 4/ répartition des risques : risque d'entreprise, stabilité du lien d'emploi, risque de désuétude des connaissances (employabilité) 5/ répartition des risques sociaux : maladie, accident, parentalité, retraite. L'intérêt de cette notion est de sortir du cadre trop étroit de la relation d'emploi standard et de la subordination juridique (ou du rapport salarial) et de proposer une grille de lecture comparative des conditions de structuration de travail et de la relation d'emploi appliquée à une diversité de situation.

86. Dans leur étude du cas Uber, les deux auteures soulignent très clairement les termes du déplacement opérés par la digitalisation entre le métier de taxi et celui de chauffeur Uber en mobilisant toute la gamme des cinq critères répertoriés, sans toutefois présenter la réorganisation des dimensions socio-spatiales de la relation de travail liée à l'Uberisation (pour une amorce de cette question, voir paragraphe suivant).

Acteur-relais de la plateforme comme digital laborer, le chauffeur bascule dans l'engagement et devient alors acteur d'une relation dont il doit exécuter les termes. Encore faut-il cependant, que son engagement s'accommode des règles et/ou trouve dans l'espace routier des conditions appropriées (structurantes) pour le travail de prestation dont il a décidé de prendre la responsabilité.

## **2.5 Espace et temporalités du travail : terrains et enjeux d'une nouvelle forme de conflictualité sociale dans l'espace public**

De la réaction des chauffeurs aux stimuli de la plateforme à leur entrée dans l'espace public routier pour se mettre au travail, le chemin semble linéaire et évident... et pourtant.

Comme les entretiens l'ont révélé, la scène est un peu la même pour tous : quotidiennement, les chauffeurs ouvrent leur application, en général au levé, font un point de la situation en prenant en considération de nombreux paramètres (heure, jour de la semaine, météo, état du trafic, suivi de l'actualité et des événements en cours ou à venir...), cliquent ou valident une première proposition de course et démarrent leur journée. Notons que ces moments à quelques variantes près, peuvent se répéter dans le cours de la journée. Chaque course terminée annonce un nouveau départ. Pour ainsi dire, la gouvernance algorithmique remet chaque fois les compteurs à zéro, en (re)plaçant le chauffeur connecté en position de *digital laborer*, disponible et prêt à réagir aux propositions de course de la plateforme.

Dans ce mouvement circulaire qui dure tant du moins que les chauffeurs sont connectés, ces derniers doivent chaque fois s'ajuster et se réajuster face aux propositions de courses des plateformes. Il y a là une source de fatigue voire d'épuisement dès lors que la plateforme Uber se fait plus exigeante au plan cognitif en durcissant ses différentes incitations et paramètres de la course (temps, prix, fréquence...). Mais pas seulement.

L'entrée des chauffeurs dans l'espace public routier, au cœur même de la Cité, est aussi marquée par un changement majeur de référentiel au niveau du travail lui-même. Littéralement, le travail de prestation « prend du temps et de la place » ; celui-ci consomme des ressources matérielles (usage des infrastructures routières) et immatérielles (données sociodémographiques et datas publiques sur les zones de travaux par exemple) ; dans le cours même de leur journée de travail, les chauffeurs doivent composer, parfois se confronter, avec les politiques des collectivités en matière de déplacement (zone piétonne, limitation de la vitesse, déviations...), mais aussi à la réglementation environnementale (zone à faible émission), à la diversité des formes et des flux de mobilités (trotinettes, vélo). De fait, toute une foule d'événements, d'obligations, d'interdictions mais aussi d'acteurs (citoyens, collectivités locales) ou d'activités jugées prioritaires (voies dédiées aux transports publics) s'imposent à lui au plan professionnel, directement ou indirectement, signalant très concrètement l'affirmation d'un nouveau rapport social de travail.

Dans un tel contexte, le travail de prestation ne va pas de soi dans la mesure où chaque course se présente comme un ré-encastrage dans un tissu d'opportunités, de contraintes et de régulations. Ainsi, les chauffeurs doivent-ils chaque fois réviser leurs objectifs et leur plans d'actions pour conformer leur emploi du temps, leur mode de vie ou même leurs activités à la diversité des comportements, des rythmes et des activités en milieu urbain. De sorte que les chauffeurs ne sont jamais vraiment indépendants bien qu'ils soient en permanence à l'initiative de réajustements pour « faire avec ». Ce qui peut parfois créer des tensions sociales voire politiques. Sans prétendre à l'exhaustivité, trois types de conflits peuvent être distingués :

- Les conflits d'usage ou d'occupation de l'espace public, longtemps incarnés en France par les différences entre chauffeurs de taxi et chauffeurs VTC quant à l'interdiction pour ces derniers de héler le client et l'obligation (jamais respectée) de revenir au siège social après la dépose d'un client. Mais, les conflits ne se limitent pas à la route. On pourrait tout aussi bien évoquer dans le processus même de travail les revendications relatives à la mise en place de lieux de repos et/ou de réunion comme en Autriche ou encore la constitution de collectifs de travail sur les zones d'attentes aux aéroports comme à Washington (Wells, Attoh, Cullen, 2020). Plus largement, la grève mondiale des chauffeurs Uber en mai 2019 (juste avant l'entrée d'Uber en bourse) souligne un haut niveau de conscience des travailleurs de plateforme quant à la diversité des questions et des problèmes de localisation liés à « dimension spatiale de leur travail » (Johnston, 2020, p. 33).
- Les conflits de temporalité du travail. Les chauffeurs doivent s'accommoder d'une frontière flexible et/ou poreuse entre vie privée et vie professionnelle, travail et vacances. Concernant ce point, nous reprendrons volontiers dans le cas des chauffeurs, l'hypothèse formulée par Quynh Anh Pham Ngoc, dans une enquête sur les usages des outils numériques en entreprise, d'un travail défini comme un « système global de vie » où sphère privée et sphère professionnelle sont pensées et gérées dans leur globalité (Ngoc, 2017). Mais ici aussi la question de la temporalité du travail ne se limite pas à cette interpénétration de ces deux sphères. Celle-ci renvoie à de nombreux temps morts que les chauffeurs doivent considérer dans le cours même de leurs activités, comme celui de rouler à vide ou le temps de prise en charge du client ou encore celui d'être en attente d'une proposition de la plateforme. Or ces différentes formes de temporalité, qui ne sont pas sans conséquence sur le temps global de travail, sont encore très largement ignorées par Uber, même si depuis septembre 2024, la plateforme a décidé d'augmenter les frais d'attente et d'annulation à la charge du client.
- Les conflits socio-environnementaux. Ceux-ci sont appelés à prendre de l'importance dans les années à venir. En effet, l'Union of Concerned Scientist (ONG américaine réunissant de nombreux scientifiques) annonçait dans une étude retentissante en 2020 sur 7 villes aux Etats-Unis, qu'Uber contribuait à une forte augmentation des déplacements en voiture, à des embouteillages et de fortes émissions de CO<sub>2</sub> (l'équivalent de 250 000 véhicules à Paris). Dès 2021, la firme de San Francisco a proposé en retour aux chauffeurs une aide financière à la mobilité électrique plafonnée à 8000 euros sous condition (150 courses sur les 8 dernières semaines), complétée par la mise en place d'une option « Uber Green » sur l'application pour le client. En outre, pour pousser les chauffeurs à adhérer à ce programme, Uber souhaite qu'à partir du 1er janvier 2025, plus aucun véhicule diesel ou hybride diesel n'effectue de courses sur son application. Ainsi, les « jumeaux numériques » des chauffeurs seront-ils complétés par un certain nombre d'indicateurs qu'Uber pourra consulter et évaluer, comme le volume total des émissions de CO<sub>2</sub>, le nombre de trajets à faibles émissions et la moyenne de CO<sub>2</sub> par kilomètre. Une contrainte supplémentaire forte qui risque de peser financièrement sur les chauffeurs, lesquels pour la plupart (90%) roulent encore au diesel, à raison de 200 à 300km par jour.

## 2.6 Conclusion provisoire, réponse à R. Bellofiore et M. Tomba

Au terme de cette section, les quelques réflexions qui précèdent permettent de mieux juger de la distance qui sépare le travail sur plateforme du travail salarié. Plusieurs remarques et commentaires peuvent être formulées à ce sujet :

- Toute entière bâtie sur un capitalisme d'infrastructure (numérique), la plateforme (Uber y compris) a pour incidences de généraliser le recours au travail digital et de systématiser la déconnection du travail de ses dimensions spatiales et temporelles. Il en résulte une dissymétrie (ou une décohérence) structurelle qui produit ce que l'on pourrait dénommer une forme diffuse de « mobilisation du travail » (Gaudemar, 1979). Dans ce type de configuration, et en nous référant au cas Uber, le travail comme unité de temps, de lieu et d'action est en effet comparable à une constellation de points (ou de prestations) élaborés statistiquement (via la constitution de jumeaux numériques) et distribués ou notifiés de façon aléatoire dans tout l'espace public routier. Cette dispersion du travail de prestation est bien évidemment à mettre en relation directe avec l'immersion de la plateforme UBER dans les territoires. L'ancrage « location based » de la firme de San Francisco impose en effet un dispositif original de mise au travail qui se manifeste par une forme complètement extensible et variable des lieux et des formes d'engagement subjectif dans un territoire donné. Dans cette forme de mobilisation, il n'y a ni prescription directe (top-down), ni coopération des chauffeurs avec la plateforme (bottom up) mais adhésion (ou pré-validation) et consentement de la communauté des chauffeurs (et des clients) au fonctionnement d'un médium communicationnel dont ils deviennent tout à la fois des rouages permanents et les exécutants. Le travail des chauffeurs et leur vie personnelle deviennent dans ce contexte indissociable l'un de l'autre.
- Le pouvoir cognitif exercé par la plateforme ne s'impose pas aux chauffeurs dans l'exercice de leur travail ni même au niveau des représentations qu'ils s'en font, mais indirectement au niveau de leurs anticipations. Uber contrôle le comportement à venir des chauffeurs à partir de de binômes clients-chauffeurs calculés à partir de leurs identités numériques respectives, ce qui permet, pour chaque course, d'établir un coût d'opportunité et/ou des projections de gains à venir<sup>87</sup>. L'efficacité de ce contrôle résulte de deux paramètres : 1/ la dissymétrie (ou la décohérence) qui caractérise la relation de travail des chauffeurs à la plateforme est une donnée structurelle. Cela signifie que les chauffeurs se trouvent toujours en position d'attente (de disponibilité) et/ou de réception de l'information et donc prêt à réagir face à Uber ; 2/ Si Uber contrôle l'information qui permet aux travailleurs de décider (ou pas) de travailler, la plateforme contrôle aussi sa liberté d'action en décidant (ou pas) de diffuser cette information. Entre dépossession et rétention de l'information, la différence est subtile mais essentielle pour comprendre que le capitalisme de plateforme est complètement contraire au principe de la liberté d'entreprendre, cher au libéralisme.
- D'un point de vue plus théorique, le « cas Uber » comme nous l'avons dénommé, conforte une forme de disruption sur une dimension décisive du capitalisme : l'achat de la force de travail. Pour R. Bellofiore et M. Tomba, cette singularité ne saurait être prise au sérieux théoriquement : sans achat de « force de travail », il n'y a pas de possibilité d'extraire du « travail vivant » et donc pas d'exploitation, pas de création de valeur et de plus-value, et pas de capital(isme). Pour les auteurs, cette proposition est erronée : elle est le résultat d'une confusion chez Marx « entre travail et force de travail » dans les *Grundrisse* qu'il corrigera plus tard dans *Le capital*<sup>88</sup> et, par extension, c'est aussi d'une erreur de lecture chez les défenseurs du capitalisme cognitif, aveuglés par le célèbre passage du « fragment des machines » qui font du progrès technique le démiurge d'une société salariale subsumée par le capital<sup>89</sup>.

87. Pour rappel, nous nous intéressons ici qu'aux chauffeurs. Mais il faut toujours garder en tête que la relation de la plateforme avec les clients ne va pas de soi. Il est nécessaire que la plateforme connaisse leurs jumeaux numériques (leurs traces statistiques) de manière à anticiper leur comportement.

88. Pour les auteurs, et bien d'autres, il faut lire les *Grundrisse* à rebours, en commençant par le *Capital*, ouvrage considéré comme l'expression la plus aboutie de la pensée de Marx, qui assimile la force de travail à une marchandise.

89. Cette approche a le mérite d'élargir la perspective en présentant le salaire comme un « droit à un revenu ». Pour une justification politique de cette relecture, voir Virno (1998). Pour une approche similaire (politique) du salaire considéré comme un revenu et comme statut, mais complètement agnostique sur la question du statut de la force de travail, voir (Deshayes et alii, 2024).

Mais que penser alors du « cas Uber » à la lumière de ces débats ? On peut en effet s'interroger sur cette configuration non salariale et dont il serait bien imprudent de prétendre que

90. A cette question, M. d'Amours répond : « Nous avons choisi d'étudier le travail indépendant sous l'angle du travail et non de l'entrepreneuriat (...), nous considérons le travail indépendant comme une forme d'organisation du travail et de gestion du risque lié au travail » (D'Amours, 2006, p.7).

91. Extrait de Bellofiore, Tomba, (2014), : « Ce que les Grundrisse appellent « le travail comme subjectivité » (à savoir les travailleurs) est intégré au capital, parce que le capital a acquis la force de travail sur le marché du travail. Cette force de travail, cette « capacité de travail » doit « mettre en mouvement » des quantités toujours plus importantes de « travail vivant », afin que le capital puisse obtenir, pour lui-même et pour les couches immédiatement improductives, des quantités absolument et relativement toujours plus importantes de plus-value. Mais le « flot » de travail vivant doit être extrait des porteurs de force de travail, et les porteurs de force de travail sont les travailleurs eux-mêmes, un sujet socialement déterminé capable de « résistance ». Il est impossible « d'utiliser » la force de travail sans faire travailler les travailleurs comme êtres humains, socialement déterminés. Le capital ne s'intéresse pas au travailleur mais au travail, la source de la valeur, mais pour obtenir du travail, il doit acheter la force de travail, c'est-à-dire intégrer et soumettre les travailleurs au processus de production immédiat. C'est précisément le Marx des Grundrisse qui écrit que la condition idéale pour le capital serait de pouvoir obtenir le travail sans les travailleurs. Il est vrai que, une fois acquise par le capital, la force de travail est force de travail « du capital » ; et donc que son usage, l'exécution du travail, est celui du capital. Néanmoins, il est aussi vrai que le travail vivant doit toujours et simultanément rester une activité du travailleur. C'est de là que dérive l'inévitable « lutte des classes dans la production ». Texte paru, sous une forme légèrement modifiée, dans Marcel van der Linden, Karl Heinz Roth et Max Henninger (dir.), Beyond Marx : Theorising the Global Labour Relations of the Twenty First Century, Chicago, Haymarket, 2014, p. 345-368. Traduit et publié ici avec l'aimable autorisation des auteurs par Laurent Baronian.

92. Voir la position de Marx dans sa fameuse lettre à Kugelmann sur cette question : « N'importe quel enfant sait que toute nation crèverait qui cesserait le travail, je ne veux pas dire pour un an, mais ne fût-ce que pour quelques semaines » (Marx, 1868, 11 juillet).

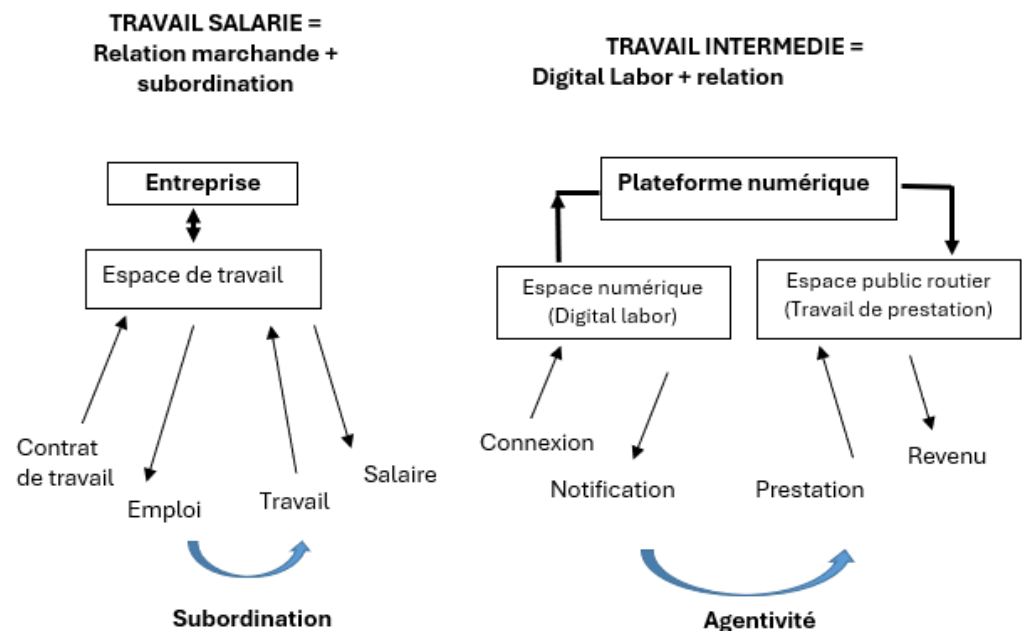
93. Chez Marx, le travail abstrait est toujours une abstraction réelle c'est-à-dire une réduction du travail concret à l'homogène. Dans le

ce n'est pas du capitalisme (!) : pas de contrat de travail, pas de salaires versés aux chauffeurs mais des milliers de connexions des chauffeurs pour accéder à des services informationnels payants de la plateforme, débouchant en retour sur une offre de prestation notifiée et payée par les clients moyennant au passage un prélèvement d'argent sur le montant de la course.

Dans cette configuration, la question théorique de fond qui se pose est celle de savoir si l'on peut prétendre que les chauffeurs Uber « travaillent » sans avoir mis à disposition leur capacité de travail<sup>90</sup> ?

Non répondent les partisans d'une approche qui considère le salariat comme l'horizon indépassable du capitalisme<sup>91</sup> et qui voient dans le « cas Uber » un cas exemplaire de « salariat déguisé » c'est-à-dire le résultat d'une stratégie politique du capital (aidée par l'Etat) visant à « destituer » la force de travail comme marchandise.

Oui, répondent ceux (dont nous sommes) qui considèrent que le travail salarié n'est pas l'essence de la valorisation capitaliste, position qui demande au passage de sortir le travail d'une représentation abstraite, naturaliste ou essentialiste<sup>92</sup> et de le replacer dans son contexte, comme praxis, à l'intérieur du monde des réseaux de communication et des connexions digitales<sup>93</sup>. Car la base sociale et matérielle du capitalisme a profondément changé depuis une trentaine d'année : les plateformes numériques et plus largement l'ensemble des infrastructures numériques implantées dans les territoires, forment une immense armature qui parcourt la société de bout en bout et s'interposent dans les relations sociales. A ce titre, on est en droit d'avancer l'hypothèse selon laquelle la « digitalisation » des relations économiques et sociales a impulsé une transformation radicale du capitalisme fondée sur une intermédiation inédite, large et profonde des rapports sociaux de travail et de production (voir schéma comparatif ci-dessous).



Alors que le régime d'intermédiation classique porté par le rapport salarial repose sur une unité de rapport entre temps et espace de travail, établie sur la base d'un rapport contractuel d'achat/vente de la force de travail, rien de tout cela dans le régime d'intermédiation porté par les plateformes : 1/ Connectés et ramenés à la figure du *digital laborer*, les chauffeurs sont directement intégrés dans la chaîne informationnelle et se maintiennent comme tel durant tout le temps de connexion, temps pendant lequel ils émettent et reçoivent des

capitalisme industriel, l'homogène s'affirmait dans « le temps de travail », mesure de la valeur. Le « cas Uber » montre que cette réduction va bien au-delà pour considérer le temps de travail des chauffeurs comme une fraction du temps directement pris sur leur temps personnel. En d'autres termes, le travail s'inscrit dans la continuité des activités déployées dans le cours de la journée, du mois, de l'année. La frontière entre travail et activité n'a plus aucune (ou si peu) de portée réelle et/ou pratique. L'inversion est complète avec le travail salarié : le travail des chauffeurs n'est pas réductible à une durée légale, fixée contractuellement, qui s'imposerait comme un intervalle fixe dans une journée par exemple, mais vécu comme un moment choisi (le jour, la nuit par exemple) qu'il convient d'insérer dans un emploi du temps plus ou moins contraint. On passe du temps de travail « objectif » dans un lieu pour une durée donnée, au temps du travail constitutif d'une temporalité propre et indéterminée a priori, vécue subjectivement et indifféremment de son lieu d'exercice.

94. On pourrait à cette occasion considérer les chauffeurs (et clients) comme des « machines sémiotiques » pour reprendre l'expression de F. Guattari. Voir sur ce point l'article très clair de M. Lazzarato (2006).

informations<sup>94</sup> 2/ Le travail des chauffeurs n'a plus rien d'immédiat : celui-ci est défini et gouverné virtuellement (modélisé et notifié) par la plateforme qui collecte, traite et contrôle les informations qui leur permettent d'agir.

Dans ce régime d'intermédiation numérique, le travail est donc un flux de data aux mains d'Uber et l'agentivité des chauffeurs un instrument à sa disposition pour son exécution. Pour être plus précis encore, le travail est complètement subsumé par la « société des écrans », ces appareils de capture de l'attention qui s'interposent dans les relations des chauffeurs à leur travail et qui leur imposent une représentation numérique (une mise en code) de leurs propres capacités et dispositions. Dans un tel contexte, nous sommes en droit de dire que les chauffeurs travaillent au sens où ils fonctionnent comme du capital. A ce titre, ils sont du capital fixe (cognitif) avec cette particularité que ce statut ne vaut pas individuellement, mais collectivement, c'est-à-dire comme incarnation d'une communauté d'actifs dont la présence en nombre dans l'espace public routier est permanente. Telle est finalement, le sens même du nouveau rapport capital/travail porté par la numérisation.

Mais cette internalisation sans médiation salariale des capacités de travail comme capital à partir de la figure du *digital laborer* ne change rien quant aux multiples conflits que soulève le modèle Uber du point de vue des conditions de travail et de rémunération des chauffeurs. Digital ou pas, le travail des chauffeurs s'accompagne de son lot de souffrances et de revendications. Il est symptomatique à cet égard de voir que ces conflits du travail, plutôt classiques a priori, ont pris une tournure singulière en débouchant sur une dynamique extra-économique, politique, judiciaire et institutionnelle, d'abord en faveur d'un retour à une médiation salariale au niveau des Etats, puis dans une tentative de recodification de la relation des travailleurs à la plateforme au niveau européen.

### **3. Institution et intermédiation numérique : l'impasse de la requalification du travail des chauffeurs VTC. Le cas de la France.**

La caractérisation d'un régime d'intermédiation alternatif à celui du travail salarié (ou du salariat) est une étape décisive dans notre recherche. Dans le contexte d'une tension quasi permanente des chauffeurs avec le modèle de gouvernance Uber, la mise en regard de ces deux régimes permet de mieux comprendre les raisons, les limites et surtout la spécificité de la pression et la dynamique institutionnelle particulière impulsée par la co-existence de ces deux régimes.

Mais au préalable, il convient de compléter notre modèle par la prise en compte d'une donnée structurelle au fondement du capitalisme de plateforme, à savoir la propriété privée des moyens de connexion. Cette dimension, ignorée jusque-là dans notre réflexion, est indispensable pour compléter notre cadre d'analyse et caractériser la singularité du rapport social de production et du business model auquel ce régime d'intermédiation est intimement lié.

#### **3.1 Plateforme numérique et l'affirmation de la propriété privée des moyens de connexion : ou l'impossible retour au salariat**

Les disruptions que charrie le capitalisme de plateforme n'auraient peut-être pas été aussi visibles et identifiables sans Uber. La firme de San Francisco a permis en effet de pointer la dimension très singulière, stratégique et structurante du numérique au niveau des mutations du travail et de l'identité professionnelle des chauffeurs.

95. Pour une présentation très claire et pédagogique de cet enchaînement, voir F. Gulli et J. Quétier (2014), « force productive et rapport de production ». Le point central dans cette présentation est la thèse bien connue selon laquelle les forces productives (les sciences, la technologie) ne peuvent durablement se maintenir à l'intérieur des rapports de propriété existants, au sein desquels ces forces se sont développées jusqu'à présent. Et sans aucun doute possible, l'avènement du capitalisme de plateforme ne signe pas la fin de la propriété privée des moyens de production. Toutefois, et comme l'émergence du capitalisme managérial peut en témoigner, le capitalisme de plateforme pourrait bien signifier une transformation profonde du régime juridique qui définit les droits qui la soutiennent. Telle est la conjecture qui pourrait être formulée dans le contexte d'un basculement de l'infrastructure du capitalisme vers la généralisation des réseaux numériques et le rôle central joué par les moyens de connexion (voir les développements qui suivent).

96. Pour S. Maillat : « *Quel intérêt pour une entreprise d'embaucher un salarié alors qu'en quelques clics via des plateformes (...), elle pourra faire appel à un travailleur indépendant (...). Avec la révolution digitale, les coûts de transaction avec les travailleurs indépendants chutent considérablement et tendent vers zéro (...)* » (Maillat, 2018, p. 101 et 102). Cette approche, fondée sur une analyse coasienne en termes de coût de transaction, conduit Autenne et Ghellinck à conclure : « *Grâce à l'exploitation de la ressource « coûts de transaction », les nouveaux entrepreneurs vendent aux consommateurs une marchandise nouvelle : la réduction des coûts de transaction. Pourquoi vendre des produits/ services quand on peut vendre des réductions de coûts de transaction ?* » (Autenne, Ghellinck, 2019, p. 286).

97. Dans une tribune du journal Libération, Méda D., Lokiec P., Heyer E., dénoncent la stratégie des plateformes numériques visant délibérément à contourner le salariat, justifient ce dernier par l'état de subordination dans lequel se trouvent les chauffeurs : « *En tout état de cause, on ne saurait admettre que lorsque les conditions du salariat sont remplies, les travailleurs des plateformes en soient exclus. Le travailleur qui n'a pas le droit de créer sa clientèle (interdiction de garder les coordonnées du client), qui n'a aucun pouvoir de décision sur le prix de la course, qui travaille sous le contrôle (géolocalisation notamment) de la plateforme, qui peut être sanctionné par une déconnexion forcée, est et sera toujours un salarié* » (Libération, 10 juin, 2019).

La propriété privée des moyens de connexion est symétriquement une autre de ces ruptures majeures, si l'on veut bien ne pas réduire la notion de « moyens de connexion » à du capital matériel et immatériel (machine informatique, logiciel, marque, brevet...), mais élargir sa définition en intégrant la population des *digital laborer* (des seuls chauffeurs dans notre approche) parties prenantes de la chaîne informationnelle, et à ce titre du fonctionnement de la plateforme.

Sous ce jour, la propriété privée des moyens de connexion marque bien une rupture à l'intérieur de la dynamique du capitalisme par l'affirmation d'un nouveau rapport social de

### **Capitalisme manufacturier, capitalisme de plateforme et rapport social production. Une mise en regard.**

	<b>Capitalisme (industriel ou manufacturier)</b>	<b>Capitalisme de plateforme (rf. Uber)</b>
<b>Rapport social de production</b>	Moyen de production et force de travail	Moyen de connexion et Digital laborer
<b>Pouvoir de direction</b>	Disciplinaire	Cognitif
<b>Médiation</b>	Contractuelle (subordination juridique)	Numérique (connexion et notification)
<b>Modèle social de travail</b>	Travail salarié	Travail intermédiaire
<b>Production</b>	Biens et services	Service informationnel
<b>Revenu</b>	Profit	Rente (commission)

La question centrale pour avancer dans notre analyse est celle de savoir comment lire un tel tableau (si tant est qu'il recouvre une réelle pertinence) ?

Une grille de lecture « à la Marx » de ce tableau, qui mettrait en œuvre le fameux enchaînement dialectique entre le développement des forces productives et des rapports de production, pourrait-il s'appliquer aujourd'hui pour comprendre l'émergence d'une forme nouvelle de capitalisme, le capitalisme de plateforme<sup>95</sup> ? Ou bien faut-il comprendre le capitalisme de plateforme comme l'expression d'une simple forme différenciée de capitalisme industriel, négligeable par son importance, qui ne justifie pas de parler de rupture ou de disruption ?

Notons que ces questions, et tout particulièrement la seconde, hantent les débats sur la fin du salariat. Deux positions tranchées dominent sur ce sujet :

- Une première lecture, d'inspiration schumpéterienne, considère que le capitalisme de plateforme traduit une innovation majeure portée par une génération d'entrepreneurs hors du commun et symbolisée par la figure de la « Licorne ». Pour cette approche, le capitalisme de plateforme est l'avenir du capitalisme. Certes, objectera-t-on, celui-ci est encore minoritaire, mais sa dynamique signe une rupture avec le salariat<sup>96</sup>. De fait, les chauffeurs Uber ne peuvent être assimilés à des salariés.
- Une seconde lecture, à l'inverse, minore l'importance des innovations technologiques et du progrès technique et considère que le salariat reste encore le cœur d'un rapport social de production largement dominant avec des taux d'emploi autour de 90%, comparé aux travailleurs de plateforme qui ne représente que 45 à 50 millions de personnes en Europe. Dans cette approche, le salariat est et demeure encore pour longtemps une référence pour justifier d'accorder aux chauffeurs Uber les mêmes droits et le même statut que ceux des salariés du capitalisme industriel ou manufacturier<sup>97</sup>.

Mais ces prises de position, en mettant explicitement ou implicitement l'accent sur les sciences et le degré de développement des nouvelles technologies, oublient peut-être un peu vite le message central de Marx sur la dialectique entre développement des « forces productives » et des rapports de production. En effet, si le capitalisme de plateforme n'affecte en rien les rapports de propriété, rien ne différencie a priori le capitalisme de plateforme du capitalisme manufacturier. Mais alors, en quels termes, dans ces conditions, peut-on parler de disruption ? Cela signifie-t-il que les plateformes ne sont en rien les vecteurs d'une mutation profonde du capitalisme ? A ces questions, nous répondrons que si l'on veut bien reconnaître aux moyens de connexion une spécificité irréductible qui les distinguerait radicalement de la notion classique de moyen de production, alors plusieurs raisons invitent à considérer le capitalisme de plateforme comme une forme alternative au capitalisme manufacturier :

98. De même, pour V. Bullich (2021) les plateformes sont des « opérateurs de mise en activité » dont le fonctionnement repose sur quatre principes : un principe de modularité et de distribution des fonctions productives : un principe d'intermédiation et de recherche d'appariements ; un principe de diffusion et de captation en continu de contenus et données ; un principe de supervision. Il n'y a rien dans ces principes qui permettent de considérer les rapports de production propres au capitalisme de plateforme identique à ceux du capitalisme industriel ou manufacturier.

99. En somme, le calcul économique de la plateforme n'est plus lié au « temps de la tâche ». Les chauffeurs sont considérés comme des micro-capitaux, dont l'activité est de justifier directement une certaine rentabilité. Dans cette configuration, le travail réel comme médiation concrète ne compte plus. Le chauffeur est géré comme un actif (human asset), coupé de tout exercice concret de la force de travail. Voir sur ce point l'article extrêmement pénétrant de P. Zarifian (2004) lequel, à partir d'une approche « deuleuzienne » du contrôle, montre clairement comment le salariat standard est surdéterminé par une approche de la valorisation quasi-similaire à celle que nous observons dans le « cas Uber ».

100. Pour revenir au texte de R. Bellofiore et M. Tomba, ces derniers ont bien remarqué que, dans les Grundrisse, Marx considérait que le travail exécuté par les producteurs directs était « sans objet » pour le Capital. Mais plutôt que de voir dans cette indifférence une confusion de Marx entre « travail et force de travail », il semblerait plus conforme d'y repérer l'expression d'une forme sociale et collective du travail lui-même, forme inappropriable individuellement par Uber. Ce point, crucial, ne sera pas approfondi dans ce chapitre. Son importance réside dans le fait qu'il ouvre sur une approche profondément renouvelée des relations industrielles, en focalisant la question de la mise en place de nouvelles normes de régulation sur les conditions de fonctionnement des plateformes, à partir de l'utilité ou de la valeur sociale et des coûts collectifs des activités qu'elles promeuvent au cœur de l'espace public.

- Les moyens de connexion sont des instruments de rapports de pouvoir inédits, fondés sur la triangulation. Ils forment l'infrastructure d'un capitalisme d'intermédiation qui supprime le rapport immédiat des individus (des chauffeurs) à leur travail et leur impose un système de codes ou de représentations qui les dépossèdent de leur liberté d'action. En soi, les moyens de connexion ne participent en rien à la production de biens et de services. Ce sont des « machines de production de signes » (Lazzarato, op.cit.) qui forment le médium d'un rapport social dont la finalité est de mettre directement chauffeurs (et clients) en mouvement<sup>98</sup>.
- Les chauffeurs comme prestataires de service ne travaillent pas pour la plateforme Uber mais achètent ses services informationnels et, le plus souvent, les clients les consomment gratuitement. En retour, Uber exploite les données transmises par les usagers de la plateforme (chauffeurs et clients) mais concernant les chauffeurs, cette transmission n'est pas à l'initiative des chauffeurs mais plutôt de cette figure bien réelle du *digital laborer* qu'ils portent sur eux comme une « seconde peau » et qui n'est encore dans la pratique qu'une fiction juridique. En d'autres termes, les moyens de connexion ne peuvent être considérés comme des outils de travail entre les mains des chauffeurs et Uber n'est pas et ne peut pas être reconnu comme employeur. A défaut de reprendre l'expression de *digital laborer*, on pourrait tout aussi bien avancer l'idée que les chauffeurs sont des « *informational workers* » et Uber un éditeur de contenus. Dans cette configuration, le *digital labor* est au cœur d'un rapport social de production original, fondé sur la communication et dont l'output serait la production de services informationnels.
- Pour autant, les chauffeurs travaillent et doublement, et comme *digital laborer* et comme prestataires de service. Plus exactement, cette catégorie d'actif déploie et pratique dans leur quotidien deux activités en une, la première dans l'espace numérique, la seconde dans l'espace public routier. Mais ces deux activités ne sont pas gouvernées comme un tout par Uber. Pour ainsi dire, le pouvoir cognitif des plateformes n'a d'yeux que pour le *digital labor* des chauffeurs et considère le travail de prestation, de la responsabilité directe du prestataire (Abel, Dieuaide, 2023). Il va de soi que la prestation de mobilité compte objectivement, et pour le chauffeur et pour la plateforme, sans quoi le premier ne serait pas payé de son travail par les clients et la plateforme payée des services rendus par les chauffeurs. Mais aux yeux de la plateforme, « travailler c'est communiquer » (Zarifian, 2010), c'est-à-dire coder et décoder de la data sans référence aucune à l'activité concrète des chauffeurs<sup>99</sup>. En somme, il n'y a rien dans le métier de conducteur exercé par le chauffeur qui crée de la valeur, celle-ci étant déjà préemptée et prélevée sous forme de commission sur la facture pré-réglée par le client<sup>100</sup>.

Au total, de ces quelques réflexions, il ressort que le capitalisme de plateforme est porteur

101. On se rappellera la suspension de la licence d'exploitation d'Uber à Londres en 2017 et en 2019, pour des raisons de sécurité insuffisante des passagers, liées notamment à l'absence de vérifications des casiers judiciaires des chauffeurs. Après un prolongement de sa licence de 30 mois obtenu en appel, Uber a récupéré sa licence d'exploitation en septembre 2024 sous conditions (non révélées pour l'instant).

102. Cette force d'entraînement est la combinaison d'effets de réseaux et d'un effet de verrouillage (Isaac, 2016) causé par le coût dissuasif que représente le changement d'application pour les clients, lesquels deviennent captifs (le cas est moins fréquent pour les chauffeurs très habitués au *multihoming*).

d'un rapport social de production qui n'est en rien une variante (néolibérale) du salariat mais bien davantage l'expression originale d'un nouveau régime d'intermédiation, sans doute encore insuffisamment installé ou mal géré<sup>101</sup>, mais possédant une dynamique propre de fonctionnement et une force irrésistible d'entraînement<sup>102</sup>.

De ce point de vue, un retour au salariat au sens où le travail des chauffeurs Uber basculerait dans un régime salarial de contrôle et de valorisation fondé sur le droit des chauffeurs de contracter librement les conditions d'engagement et de rémunération de leur travail en échange de leur soumission à la volonté de son employeur, est impossible. Une telle trajectoire se heurterait au plafond de verre des rapports de propriété qui peut difficilement s'accommoder d'une telle restriction au niveau de l'usage des moyens de connexion. Passer (revenir) d'une relation triangulaire à une relation de face à face employé/employeur, d'un pouvoir cognitif à un pouvoir disciplinaire, transformer la plateforme Uber, entreprise technologique à une entreprise comme les autres, productrice de services de transport mais dépourvue de moyens opérationnels de production, reviendraient à dissoudre la plateforme purement et simplement.

Mais cette impossibilité de basculer dans le salariat ne veut pas dire immobilisme au niveau juridique et institutionnel. Depuis 2012, date d'arrivée d'Uber en France sur le marché de la mobilité, les conflits essentiellement avec les taxis dans un premier temps, puis avec les chauffeurs VTC, n'ont cessé de s'intensifier. Il en est résulté une multiplication des contentieux juridiques mais aussi le vote de plusieurs lois et de règlements qui interrogent la dynamique d'ajustements qui prévaut. Il y a là, manifestement, une difficulté à réguler ce nouveau régime d'intermédiation qui peine à se consolider institutionnellement.

### **3.2 De l'impasse de la requalification de la prestation en contrat de travail à la création de l'Arpe : plus un début de rupture qu'une dérive de trajectoire avec les institutions du salariat**

Si le business model d'Uber est disruptif, la stratégie politique choisie par la firme de San Francisco pour s'implanter et se développer dans les centres urbains l'est tout autant. Le recul aidant, les données sur ces questions éclairent la singularité du changement institutionnel qui s'en est suivi. Deux leviers d'action peuvent être identifiées : la mise en place d'une nouvelle régulation par la création et l'exploitation d'un vide juridique ; la recherche d'une régulation sociale par une judiciarisation des conflits sociaux débouchant sur la création par le gouvernement français d'une Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe)

#### **3.2.1. La mise en place d'une nouvelle régulation des plateformes par la création et l'exploitation d'un vide juridique**

Pour cerner la dynamique institutionnelle particulière impulsée par la plateforme Uber, il est important de revenir dans un premier temps sur le sens du mot « disruption ». Pour C. Bénavent, « *la disruption est avant tout un changement de catégorie et de système de conventions et (...) les technologies sont une source majeure de disruption quand elles permettent de substituer un mode de production à un autre* » (Bénavent, 2017, p.15). Et celui-ci de compléter : « *les disrupteurs n'hésitent pas à forcer le droit et à pousser les politiques à le refondre* » (op. cit., p.16).

Si l'on applique cette grille de lecture au cas Uber, la disruption ne tient pas seulement à une rupture technologique ou à une innovation radicale. Il faut également considérer la dimension juridique et politique du phénomène, que nous présenterons un peu différem-

103. Pour C. Bénavent, le point de rupture sur le terrain se manifeste dans « la règle d'allocation des courses : pour les taxis, c'est celle de la file d'attente et de la maraude, pour Uber c'est la règle du plus proche » (Benavent, op.cit., p.14).

104. Cet alignement est rendu possible par l'ajout de nouvelles fonctionnalités à l'application, permis par la propriété de modularité des technologies numériques.

105. Les fichiers piratés Uber files (124 000 documents) révèlent à ce sujet l'ampleur des moyens humains et financiers mobilisés par Uber pour légitimer son modèle et infléchir la réglementation en ce sens : 1850 « collaborateurs » choisis et présents dans 30 pays, 90 millions de dollars débloqués rien que pour l'année 2016, dons d'actions aux oligarques...

106. Aujourd'hui, pour devenir chauffeur chez Uber, il faut détenir un permis depuis 3 ans, avoir un casier judiciaire vierge, suivre une formation (entre 500 et 1500 euros) et réussir un examen, avoir la carte professionnelle VTC (60 euros) délivrée par la Préfecture et s'inscrire au registre des VTC. Pour devenir chauffeur de taxi, les conditions sont équivalentes avec en plus l'achat d'une licence ADS (autorisation de stationnement) dont le coût peut varier entre 30 000 et 300 000 euros (190 000 à Paris et 250 000 à Nice).

107. Pour relater cet épisode, nous nous inspirons largement du long et très complet article du journal Les Echos : <https://www.lesechos.fr/2016/06/uberpop-l-application-qui-a-mis-le-feu-aux-poudres-208469>

ment : avant de « forcer le droit » à s'adapter, la disruption a pour effet immédiat de créer un vide juridique. La portée de cette rupture doit être bien comprise. Elle ne signifie pas qu'Uber est « hors la loi » car ce vide juridique n'a de sens et n'est révélé qu'une fois le modèle implanté ; en d'autres termes, ce vide juridique n'est pas un objectif en soi : d'un côté, il est créé par défaut, au regard d'une zone d'activité ou de pratiques non couvertes par le droit tel qu'il existe<sup>103</sup>. De l'autre, ce vide juridique appelle un ajustement du droit mais il ouvre aussi durant tout le temps politique nécessaire à cet ajustement un espace et une temporalité d'action qu'Uber ne manquera pas d'exploiter pour légitimer sa présence dans l'espace public.

Car le modèle Uber pour ainsi dire ne peut pas se maintenir durablement tout seul, comme « suspendu », au cœur d'une zone de non-droit, et tenu par la seule force de la technique. Celui-ci a besoin d'un soubassement, d'un cadre ou d'une infrastructure juridique qui le légitime et le pérennise. Par conséquent, tout reste à faire au niveau de la trajectoire institutionnelle, la singularité de la situation étant qu'en ce « point zéro » de cette dynamique, seuls dominent la tactique et le rapport de force pour construire et affirmer sa légitimité.

Pour Diridollou et al. (2016), la stratégie déployée par Uber pour conquérir cette légitimité a consisté à rechercher :

- Une légitimité cognitive d'acceptabilité sociale, au moyen d'une stratégie de communication et de marketing intense en direction des clients et des chauffeurs mais aussi pour élargir sa couverture géographique d'implantation dans de nombreuses grandes villes en France et en Europe.
- Une légitimité normative fondée sur une stratégie d'alignement du modèle sur des valeurs sociétales (sécurité, écologie et plus récemment le genre...) <sup>104</sup>.
- Une légitimité réglementaire, recherchée au moyen d'une stratégie très agressive de lobbying<sup>105</sup> mais aussi de recrutement de conseillers en communication, de hauts responsables politiques, de spécialistes du droit et des affaires publiques.

De ces trois dimensions, la légitimité réglementaire s'est révélée la plus difficile à conquérir. Le principal facteur de résistance a été la riposte organisée par la profession des chauffeurs de taxi<sup>106</sup>. Recourant à des chauffeurs n'ayant pas à payer de licence pour travailler, offrant à ces derniers de multiples services (géolocalisation, optimisation des trajets, aides à l'achat de véhicule et à l'assurance...), installant dans les habitudes un modèle de réservation électronique bien plus efficace que la maraude dans les rues dont les taxis avaient le monopole, proposant des tarifs attractifs pour les clients calculés en temps réel en fonction de l'offre et la demande, (rf. *yield management*)..., le modèle Uber a très vite mis en déroute les pratiques, les revenus et le statut qui régulaient cette profession.

S'ouvrit alors ce que l'on dénommera pudiquement la « Saga Uber ». Dès février 2014, le lancement de l'application Uberpop, qui mettait en relation des clients avec des chauffeurs non-professionnels, a ouvert un conflit long et durable pour concurrence déloyale<sup>107</sup>. Déclarée illégale par la direction de la répression des fraudes qui saisit le Tribunal de commerce de Paris, ce dernier condamna Uber (qui fit appel) en octobre 2014 pour pratique commerciale trompeuse mais n'exigea pas le retrait de l'application. En décembre 2014, saisi en référé par trois entreprises VTC venant en appui de la direction des fraudes, le Tribunal de commerce se déclarait incompétent pour infliger à Uber des sanctions au pénal et reconnaître de fait le caractère illégal de l'application. Interdit en théorie, l'application Uberpop continua donc de rester active (!).

Entre janvier et juillet 2015, face aux amendes infligées aux chauffeurs amateurs par les

pouvoirs publics, Uber légaliste et prudent en la matière durcit les conditions d'affiliation à sa plateforme : obligation d'adoption du statut d'autoentrepreneur, achat d'une assurance en responsabilité civile professionnelle, suivi obligatoire d'une formation et passage d'un test.

Mais l'affaire prend une tournure politique : le 17 mars 2015, une perquisition est diligentée par le procureur au siège d'Uber, suite à une enquête ouverte en novembre 2014 et justifiée par la loi Thévenoud<sup>108</sup> votée entre temps (1er octobre 2014) et qui entre autre interdisait l'usage de l'application. Point d'orgue de la confusion, la Cour d'appel qui devait se prononcer sur la légalité de l'application le 31 mars a dû reporter sa décision. Aussi, la réaction des chauffeurs de taxis ne s'est pas fait attendre. En avril 2015, ces derniers portent plainte contre l'Ursaff pour « complicité d'organisation de travail illégal ». La confusion atteint son comble.

La dynamique institutionnelle joue désormais à plein en faveur d'Uber. Pendant tout le mois de juin 2015, très opportuniste, la direction Uber retourne la situation en instrumentalisant le vide juridique qu'elle a créé pour élargir la couverture géographique de son modèle et déployer son application dans les grandes métropoles de Marseille, Nantes et Strasbourg (!), provoquant une montée de tensions. Durant toute cette période, on assiste à des manifestations violentes des chauffeurs de taxis, qui n'hésitent pas à faire la chasse aux taxis clandestins. Pour autant, la revendication de retrait immédiat de l'application Uberpop s'avère impossible à satisfaire en l'absence de décision de justice. Ce n'est qu'en septembre 2015, que cette application a pu être retirée sur décision du Conseil constitutionnel, suite à une demande d'Uber adressée au Tribunal de Paris et transmise par la Cour de Cassation, de poser deux questions prioritaires de constitutionnalité contre la loi Thévenoud votée en octobre 2014. Dès lors, les sanctions pleuvent : amendes de 150 000 euros pour pratique commerciale trompeuse (décembre 2015), condamnation d'Uber France (800 000 euros avec sursis) et de deux de ses dirigeants (respectivement 20000 et 30000 euros avec sursis) en janvier 2022 ; confirmation, en novembre 2023 par la Cour de cassation du caractère illégal de l'application Uberpop et de la culpabilité de ses dirigeants.

Au total, l'épisode Uberpop est riche d'enseignements. Il fait peu de doute que cette stratégie politique a permis pendant 16 mois de renforcer la base informationnelle de la plateforme, tout en captant au passage de la valeur par la montée en puissance des effets de réseaux croisés. De cet épisode, on peut comprendre aussi que le vide juridique occasionné par la disruption n'est pas éternel ni même un terrain d'action dont Uber aurait le contrôle exclusif. L'avantage du first mover ne dispense pas la plateforme de passer à l'action si elle veut voir reconnaître sa « part d'intérêt » dans la nouvelle régulation du secteur. C'est pourquoi la recherche du conflit n'est pas seulement une stratégie pour gagner du temps. Elle est nécessaire aussi pour enrôler les responsables politiques au plus haut au niveau de l'Etat afin de les impliquer comme interlocuteurs directs dans l'élaboration d'une nouvelle législation<sup>109</sup>.

Mais le scénario n'est pas toujours le même et varie selon les circonstances. La stratégie politique est flexible car elle suit le cours des événements qui émaillent toute cette longue période de (re)codification dont on ne sait pas quand elle se terminera<sup>110</sup>. Ainsi, la stratégie déployée lors de l'examen en décembre 2016 de la proposition de loi Granguillaume, dont le cœur vise à supprimer le statut des chauffeurs Loti<sup>111</sup>, indisposait Uber car un grand nombre de ces chauffeurs était affilié à sa plateforme. Aussi, l'action engagée portait davantage sur la communication et le lobbying<sup>112</sup> (campagne publicitaire, tracts, déluge de mails aux députés de l'Assemblée). Entrée en vigueur le 1er janvier 2018, la loi ne sert pas les intérêts d'Uber mais ne les dessert pas non plus. Sans vraiment constituer une menace pour la conduite d'une gestion algorithmique de l'activité des chauffeurs, elle tirait surtout les

108. <https://www.assemblee-nationale.fr/14/rapports/r2063.asp>

109. On lira dans les Uber files les propos fameux de Mark Mac Graham, lobbyiste à l'époque chez Uber, en réponse à un ministre polonais pro-Uber: « *En gros, Uber se lance, puis il y a une 'tempête de merde' réglementaire et juridique* ». On lira aussi les propos de son Pdg d'alors, Travis Kalanick : « *C'est la violence qui garantit le succès (...)* ». Elle est nécessaire pour « *contraindre les gouvernements à changer les règles, à légaliser Uber et à permettre au service de croître* ». Ainsi, en janvier 2016, Uber-t-elle a invité les futurs candidats-chauffeurs VTC à signer une pétition rédigée de sa main pour inviter le gouvernement à libéraliser l'accès à la profession.

110. On peut considérer que cette dynamique prendra fin quand le dispositif juridique et institutionnel sera stabilisé. Ce qui est loin d'être le cas au vu des rebondissements successifs auxquels la directive européenne du travail sur plateforme a donné d'assister (voir section suivante).

111. Avant la loi Granguillaume, les chauffeurs LOTI pouvaient transporter 8 personnes au plus. Ils étaient soumis à réservation préalable avec tarif fixé à l'avance. Mais les transporteurs LOTI pouvaient circuler avec un véhicule de leur choix, dans les couloirs de bus et pouvaient embaucher des chauffeurs salariés titulaires d'un permis de conduire.

112. Pour un examen détaillé de tous les intervenants « parties prenantes » à cette loi (plateformes, association de chauffeurs, syndicats professionnels...). Voir l'article très informé : [https://www.contexte.com/article/pouvoirs/le-lobbying-tous-azimuts-des-taxis-et-v-tc\\_63082.html](https://www.contexte.com/article/pouvoirs/le-lobbying-tous-azimuts-des-taxis-et-v-tc_63082.html)

conséquences de l'épisode Uberpop en cherchant à pacifier les relations entre chauffeurs de taxis et chauffeurs VTC.

113. Dans la loi ElKhomri, la codification de la responsabilité sociale des plateformes va de l'article L7342-1 à L7342-11. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033013014/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033013014/)

114. <https://www.assemblee-nationale.fr/14/amendements/3600/CI0N-SOC/AS904.asp> (voir encadré en fin de chapitre pour une synthèse)

115. L'article L7349-9 permet aux plateformes de fixer les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale dans le cadre d'une charte rédigée de leurs propres mains. Figurent parmi les nombreuses dispositions exigées, la garantie d'une indépendance des chauffeurs et l'obtention d'un prix décent pour leurs prestations de service, deux demandes que nous n'avons pas retrouvées dans la charte Uber. Pour plus détails, consulter : [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033013014/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000033013014/) <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=generems=-of-use&country=france&lang=fr>

116. [https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article\\_jo/JORFARTI000039666786](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000039666786)

117. Sur ces deux points sensibles, le décret d'application précise : la distance est « la longueur indicative en kilomètres de l'itinéraire routier le plus direct entre l'adresse du lieu de prise en charge de la personne ou de la marchandise à transporter ou les coordonnées GPS de ce lieu, et l'adresse de destination ou ses coordonnées GPS » et le prix minimal garanti est « le montant minimal, exprimé en euros, qui est garanti par la plateforme au travailleur en contrepartie de la prestation de transport effectuée, déduction faite des frais de commission, lorsque la plateforme en prélève. Lorsque la plateforme ne prélève pas de frais de commission au titre de sa prestation d'intermédiation, mais commande une prestation de transport au conducteur, le « prix minimal garanti » est le montant minimal, exprimé en euros, que la plateforme lui garantit s'il exécute cette prestation. La plateforme précise si ce prix minimal inclut ou non la taxe sur la valeur ajoutée due, le cas échéant, par le conducteur au titre de sa prestation de transport ». Pour une approche complète des conditions d'application de l'article 44, voir : <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=7bxxowOvAg-VJZZLYGhwpfxc8Q4Gnu6jiCEk03-A>

Mais l'histoire ne s'arrête pas là. Une étape supplémentaire dans le processus institutionnel d'encadrement de l'activité des plateformes est franchie avec l'ajout d'un amendement à la loi El Khomri, voté par les députés le 8 août 2016, qui introduit dans le Code du travail, le principe *d'une responsabilité sociale des plateformes*<sup>113</sup> applicables aux « *travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique.* »<sup>114</sup>. Cet amendement institue une nouvelle catégorie de travailleurs (chauffeurs et livreurs) et avec elle un certain nombre de droits : droit à la formation (pris en charge par la plateforme), droit de grève, droit de se constituer en syndicat professionnel.

Largement médiatisé, cet amendement doit être apprécié à sa juste mesure. En effet, le point intéressant qui ressort à sa lecture est une certaine prise de distance assumée par le législateur qui se traduit par une trajectoire institutionnelle amorçant un début de rupture avec le salariat. En effet, l'article L7341.2 du Code du travail à l'origine de ce principe de responsabilité sociale, stipule : « *Lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a à l'égard des travailleurs concernés une responsabilité sociale, qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre* » (souligné par nous). En d'autres termes, on pourrait penser que l'effectivité du principe de responsabilité sociale est suspendue (ou renvoyée) à une situation de travail particulière caractérisée par l'éventualité d'un état de subordination des travailleurs des plateformes. Mais l'article L7349-9 coupe court à cette interprétation en offrant aux plateformes la possibilité de consigner les termes de la relation des chauffeurs à la plateforme dans une charte, qui n'a aucune force de loi<sup>115</sup>. Notons que le Conseil constitutionnel a déclaré non conforme une disposition de cet article, et non des moindres, selon laquelle l'homologation de cette charte auprès des autorités administratives pouvait caractériser l'existence d'un lien de subordination. Cette invalidation devait préserver le droit des chauffeurs à demander la requalification du contrat commercial en contrat de travail.

En résumé, placés sous le livre 7 du code du travail, aux côtés des journalistes et des travailleurs à domicile, les chauffeurs ne sont pas reconnus comme salariés, mais ils ne sont pas non plus considérés comme des (micro/auto) entrepreneurs à partir du moment où leurs conditions de travail sont codifiées par l'intermédiaire d'une charte rédigée à l'initiative des plateformes. En d'autres termes, tout se passe comme si la loi Elkhomri créait et s'attachait à réguler une catégorie de travailleurs fantômes ! Écartés ou ignorés de la loi Elkhomri, les conflits du travail et son corolaire la question de la subordination ne manqueront pas de faire leur retour sur le terrain judiciaire (voir paragraphe suivant).

Enfin, certaines dispositions de la loi LOM (Loi d'Orientation des Mobilités) votée le 24 décembre 2019, parachèvent un dispositif juridique renforçant les obligations des plateformes envers les chauffeurs-livreurs. Plus particulièrement, l'article 44 vient modifier le code du transport (Art. L1326-2/3/4) en instaurant des droits nouveaux<sup>116</sup> : le droit à déconnexion durant les plages horaires d'activité des chauffeurs sans risques de sanction ; le droit de refuser des courses sans risque de pénalité ; l'obligation des plateformes de communiquer la distance et le « prix minimal garanti » que les chauffeurs bénéficieront, déduction faites des frais de commission<sup>117</sup>. Notons que dans la loi LOM, figurait une disposition invalidée par le conseil constitutionnel (un « cavalier libre ») stipulant que tout litige de conformité à ladite charte sociale instituée par la loi ElKhomri devait relever de la compétence du Tribunal de Grande Instance et non des juges des prud'hommes. Cette disposition est lourde de sens dans la mesure où elle visait à restreindre le droit aux chauffeurs de faire opposition à la plateforme sur la seule base de litiges civils entre personnes privées.

La loi LOM est le point d'aboutissement d'une trajectoire institutionnelle qui, depuis les soubresauts d'Uberpop en 2014, se limite à réguler les conditions de viabilité d'une pratique professionnelle. Parmi les différentes séquences de cette trajectoire, une place à part doit être faite à l'ordonnance du 21 avril 2021, à l'origine de la création d'un système inédit de dialogue social à travers la mise en place d'une « Autorité de relations sociales des plateformes d'emploi » (Arpe). Inscrite dans la loi Elkhomri, mise en place par la loi LOM, cette innovation est importante politiquement et institutionnellement car elle met en évidence une forme de dualisme dans le jeu de la régulation sociale du travail de plateforme.

### 3.2.2 L'instauration d'une régulation sociale duale par la judiciarisation des conflits du travail et la création d'une Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe)

Lors d'une audition en date du 25 mai 2023 menée dans le cadre d'une commission d'enquête sur les révélations de l'affaire Uberfiles<sup>118</sup>, le ministre du travail de l'époque (O. Dussopt), mentionnait la continuité de l'Arpe avec la Charte instaurée par la loi Elkhomri en matière de régulation sociale<sup>119</sup>. Et ce dernier d'argumenter cette démarche sur la base d'un présupposé, à savoir une « *présomption d'indépendance* » des chauffeurs, formule qui « *consiste à considérer que les travailleurs qui s'inscrivent sur les plateformes, lorsque ces inscriptions se font volontairement, sont des indépendants qui souhaitent travailler en s'appuyant sur des plateformes* ».

La création de l'Arpe s'inscrit dans le contexte d'une représentation floue du statut de travailleur indépendant dans la mesure où la conduite et la gestion de leurs activités ne s'inscrivent pas dans le cadre des règles ou de critères clairement fixés par le Code du travail mais repose sur une « *présomption* » fondée sur le volontariat.

D'un côté, l'Arpe se présente en effet comme une instance de régulation de l'activité et du dialogue social entre professionnels du secteur (chauffeurs et plateformes). Ainsi, pour être travailleur indépendant, il faut choisir une forme juridique (auto-entrepreneur, entreprise individuelle, EIRL, SASU) et effectuer des formalités d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés (RCS), ce qui suffit pour exercer une activité dans un cadre légal. De fait, l'obtention d'un simple numéro acte juridiquement d'une présomption d'autonomie dans le travail, d'absence de lien de subordination et de l'affiliation à un régime spécifique de protection sociale (régime dit “ des travailleurs non-salariés non agricoles “) distinct du régime général de sécurité sociale. Dans ce cadre, l'Arpe a pu organiser deux élections des représentants à cette instance, assurer les premiers accords sur le tarif minimal des courses – pour les VTC et les livreurs – et sur les modalités de rupture du lien commercial entre plateformes et livreurs<sup>120</sup>.

D'un autre côté, l'état de la jurisprudence, en France mais aussi en Europe, n'a eu de cesse de statuer sur l'existence d'un lien de subordination des chauffeurs aux plateformes. Sans entrer dans le détail de la jurisprudence des tribunaux, il faut noter que la notion de subordination n'est pas définie dans le code du Travail mais est abordée par la jurisprudence sous deux angles principalement (Gomès, 2018) :

- d'abord comme « *l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, de contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné* » (repris dans l'arrêt Uber de la Cour de Cassation, 2 mars 2020), En croire l'avocat des chauffeurs<sup>121</sup>, porteur du dossier, l'arrêt Uber est des plus classique<sup>122</sup> : Uber a exercé un pouvoir en donnant des consignes (suivre un trajet « efficace », prix fixé et réajusté par Uber...), contrôlé leur exécution (suivre les instruction du GPS...) et désactivé le compte les chauffeurs (en raison de refus répété d'accepter des courses). Dans cet

118. Pour rappel, cette audition fait suite à la diffusion en juillet 2022 par un lanceur d'alerte Mark Mac-Gann, ancien lobbyist chez Uber, de fichiers « Uberfiles » qui regroupent 124000 documents compromettant (SMS, emails...) et qui décrit la collusion de personnes placée au plus haut niveau de l'état avec la firme de San Francisco.

119. Pour O. Dussopt : « Il a été utile que l'État prenne l'initiative et suscite le dialogue entre les parties, qui a abouti à une première charte sociale. Le dialogue étant installé, il nous semble plus logique que les acteurs concernés prennent le relais, à charge pour l'État d'encourager de tels accords et de veiller à leur bonne application. Nous faisons confiance au dialogue social qui, en quelques mois seulement, a porté ses premiers fruits ». <https://www.vie-publique.fr/discours/289722-olivier-dussopt-25052023-uberisation-son-lobbying-et-ses-consequences>

120. Pour plus de détails sur les dimensions sociale et syndicales, voir chapitre sur les relations professionnelles.

121. <https://www.dalloz-actualite.fr/interview/chauffeur-uber-l-arret-de-cour-de-cassation-ne-remet-pas-en-cause-modele-des-plateformes>

122. <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162>

entretien, l'avocat ajoute toutefois un détail important : « Un seul élément peut prêter à commentaire : la Cour qualifie le statut du chauffeur indépendant de « fictif ». Or, insiste-t-il, « personne n'a jamais prononcé ce terme dans cette affaire, pas même en appel ni devant les prud'hommes. Je n'ai jamais accusé Uber de donner un statut fictif au chauffeur ! ». Cette remarque est importante. Elle amène à considérer que, pour la Cour de cassation, la catégorie de travailleur indépendant n'est pas fondée en droit.

- Ensuite, en référence à l'arrêt Labanne (1996), la Cour de cassation peut être amenée à considérer que « *le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail* ». Il en résulte, selon B. Gomès, « un état de subordination (...) qui ne prend pas nécessairement sa source dans les obligations contractuelles, mais dans les sujétions de fait sous lesquelles les travailleurs se trouvent placés » (Gomès, 2018, p.92-93). Ainsi, par toute une série d'obligations (port de l'uniforme, notes minimales du client, absence de pouvoir de négocier les tarifs des courses...), la subordination chez Uber a pu être déclaré au regard d'un faisceau d'indices qui conduit à acter au plan juridique que la plateforme Uber est un employeur.

Pour conclure sur cette dynamique juridique et institutionnelle, on notera le « jeu de pouvoirs » pour reprendre l'expression d'E. Mazuyer (2022), qui sévit entre l'appareil législatif et l'appareil judiciaire, entre le cadre législatif et réglementaire de la régulation sociale imposée par la création de l'Arpe et le cadre juridique de régulation des conflits du travail que les juges des prudhommes jusqu'à la chambre sociale de la Cour de cassation en passant par le Conseil constitutionnel, ont en charge.

Sans aucun doute, il y a dans cette opposition une concurrence entre deux pouvoirs normatifs, mais on peut aussi souligner dans cette rivalité institutionnelle l'existence d'une forme de régulation sociale duale qui prend son assise sur une indétermination du statut du travailleur indépendant. Car ce statut, défini par défaut comme travailleur non salarié, n'a aucune consistance juridique propre. Pour un chauffeur VTC affilié à Uber, être indépendant signifie être écartelé entre la figure du travailleur subordonné en quête de requalification et celle de (auto/micro)-entrepreneur doté de droits sociaux spécifiques. Il est soit l'un, soit l'autre, mais il n'est pas salarié et moins encore travailleur indépendant.

Alors que l'Arpe cherche l'équilibre et le consensus social par la recherche de règles et d'accords entre professionnels élus, l'arrêt Uber de la Cour de cassation conduit à mettre le salariat à « portée de main » des chauffeurs en reconnaissant la présomption de subordination de façon permanente dans les procédures de demande de requalification. Or, il y a là une asymétrie structurelle qui ne dit pas son nom. Car l'Arpe agira toujours comme un outil de mise à distance du risque de requalification pour les plateformes alors que l'accès au salariat, affiché comme un droit dont tout chauffeur peut se prévaloir, sera toujours sujet à discussion<sup>123</sup> car inscrit dans une procédure contradictoire, réfragable. La stratégie politique, intense et continue, déployée par Uber est ainsi parvenue à isoler le risque de salariat par l'instauration d'une forme de « soft law » au cœur du code de travail.

Mais cette asymétrie structurelle ne doit pas être appréciée par sa seule dimension juridique. Elle doit aussi être considérée à l'aune de l'activité des chauffeurs. En effet, que l'on se réfère à la régulation de compromis prônée par l'Arpe ou à la régulation des conflits portée par la requalification du contrat de prestation en contrat de travail, on ne manquera pas d'observer que l'une et l'autre de ces dispositions laissent inchangée la nature du rapport social de travail qui reste toujours fondée sur le *digital labor*, la disponibilité et l'agentivité des chauffeurs. Autrement dit encore, les régulations en place ne résistent pas au régime d'inter-

123. Voir par exemple l'arrêt de la Cour de cassation du 13 avril 2022, cassant la décision de la Cour d'appel de Paris, au motif qu'il n'y avait pas lieu de retenir la thèse de la requalification en contrat de travail entre un travailleur et la plateforme Voxtur, au motif qu'elle manquait d'éléments pour caractériser l'exercice au sein d'un service organisé. [https://www.courdecassation.fr/decision/62566d623b20a89542a2e16c?judilibre\\_chambre%5b%5d=so-c&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=0&nextdecisionindex=1](https://www.courdecassation.fr/decision/62566d623b20a89542a2e16c?judilibre_chambre%5b%5d=so-c&previousdecisionpage=&previousdecisionindex=&nextdecisionpage=0&nextdecisionindex=1)

médiation portée par le digital labor, dans la mesure où le statut de travailleur indépendant attaché à la personne physique du chauffeur n'est en rien protecteur de la triangulation et des politiques cognitives des plateformes qui vont avec.

Pour conclure, on prendra le risque de se reporter à la typologie élaborée par Streek et Thelen (2005) sur les modes de changement institutionnel<sup>124</sup>. En effet, la dynamique impulsée par Uber pourrait s'apparenter à un début de déplacement (*displacement*) caractérisé par la création de nouvelles règles (l'Arpe) venant en soutien d'un processus de plateformes de larges pans des économies. Ce déplacement marque incontestablement une modification dans l'équilibre des pouvoirs entre institutions mais aussi entre la sphère politique et la sphère économique en France. Mais Streek et Thelen soulignent aussi dans leur ouvrage que le déplacement est un mode de changement institutionnel qui relève bien souvent d'une impulsion extérieure.

Le vote en octobre 2024 par le Conseil de l'UE d'une directive établissant une présomption légale et réfutable de salariat pour les travailleurs de plateformes conforte cette perspective de déplacement. Les autres dispositions de cette directive, notamment sur l'encadrement de la gouvernance algorithmique interrogent toutefois sur la dynamique à l'œuvre.

## 4. La directive européenne des travailleurs de plateformes : tout change pour que rien ne change ?

### 4.1 Quelques dates et points de repères d'un long cheminement

Le 9 décembre 2021, la Commission de l'Union européenne annonçait une proposition de directive intitulée « Pour améliorer les conditions du travail des personnes via une plateforme de travail numérique »<sup>125</sup>. Par cette directive, il s'agissait pour la Commission de jeter les bases d'un cadre général d'organisation de la relation d'emploi et de travail qui remédie au flou persistant aux niveaux de l'identité statutaire, des droits et des protections dont peuvent bénéficier les travailleurs des plateformes.

Dans le détail, cette proposition comportait deux volets :

- le premier volet visait à promouvoir une « économie numérique plus sociale, responsable, inclusive » (M. Vestager) en faisant le choix d'une « présomption de salariat » au bénéfice des travailleurs connectés, mais en ajoutant que cette présomption était réfragable (réfutable) par les plateformes. Cette proposition précisait par ailleurs que la présomption de salariat pouvait être déclenchée si deux critères de subordination sur cinq étaient remplis<sup>126</sup>. En somme, en inversant la charge de la preuve, il revenait aux plateformes, en cas de recours, d'apporter la preuve qu'elle respectait deux au moins de ces critères et ainsi faire la démonstration que les plaignants sont des indépendants. A contrario, si deux au moins de ces critères n'étaient pas respectés par les plateformes, un chauffeur ou un livreur supposé être « un faux indépendant » pouvait donc être requalifié comme salarié.

Cette disposition a été l'objet de nombreuses critiques, essentiellement autour des critères qui président au déclenchement de la présomption de salariat. Pour les plateformes, cette disposition équivalait à un changement de statut des emplois, ce qui remettait en cause leur modèle économique.

Du côté des Etats-membres, la France et la Pologne notamment souhaitaient durcir l'accès au salariat en exigeant des dérogations permettant aux autorités administratives nationales de ne pas appliquer la présomption dans certains cas. Un accord fut long et difficile à

124. Sans entrer dans les détails de leur ouvrage, Streek et Thelen ont identifié quatre modes de changement institutionnel : la sédimentation, le déplacement, la dérive, la conversion.

125. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14450-2021-INIT/fr/pdf> (version mis en ligne au 10 décembre).

126. Ces cinq critères sont : la détermination de la rémunération ; des règles applicables à l'apparence des travailleurs ; la supervision des performances ; l'interdiction pour les travailleurs d'organiser leur propre horaire de travail ; la restriction de la possibilité de travailler pour quelqu'un d'autre. Selon le média Euractiv, ces mesures ont été assouplies par rapport à une précédente version de la proposition à la mi-octobre qui n'exigeait que la satisfaction d'un critère sur neuf.

trouver au sein du Conseil. En résumé, le Conseil sous présidence suédoise s'est entendu en juin 2023 : 1/ pour proposer trois critères sur sept et approuver que les procédures juridiques fiscales, pénales et de sécurité sociale opposables des administrations des pays les plus favorables à la présomption salariat, soient maintenues à la place des règles d'application prévues par la directive ; 2/ pour rappeler que la présomption légale ne modifie pas le pouvoir discrétionnaire des tribunaux et des autorités nationales de vérifier l'existence d'une relation de travail.

Enfin, après plusieurs mois de négociation, le Parlement européen devait voter, en février 2023, un texte sur la présomption de salariat qui non seulement supprimait l'existence de ces critères mais proposait, à l'inverse, d'en créer de nouveaux pour aider les plateformes à respecter l'indépendance des travailleurs.

- le second volet de cette proposition, concerne la protection des travailleurs contre les utilisations abusives des algorithmes. Le projet initial exigeait des plateformes une transparence au niveau des systèmes automatisés de surveillance (types d'actions surveillées, supervisées ou évaluées) et de prises de décision (types et importance relative des paramètres de la décision, motivations, données et comportements nécessaires liés à l'exécution du contrat) ; il visait à responsabiliser les plateformes en exigeant d'exclure tout traitement de données personnelles ; de ne pas abuser de ces systèmes afin de préserver la santé des travailleurs en exigeant l'embauche de personnels qualifiés pour surveiller les effets de la gouvernance algorithmique ; en les obligeant à répondre par écrit aux demandes éventuelles des travailleurs concernant les motivations qui ont présidé à leurs décisions. Cette partie de la directive n'a fait l'objet d'aucune contestation.

Sur ces bases, une dernière phase de négociation dite interinstitutionnelle ou « trilogue » s'est engagée en juillet 2023, entre le Parlement, le Conseil et la Commission européenne.

Dans le cadre de ce trilogue, le Conseil, la Commission et le parlement européen signaient le 13 décembre un accord, présentée comme une grande avancée sociale, qui prévoyait une version ambitieuse de l'application des critères pouvant déclencher une présomption légale de salariat au bénéfice du travailleur de plateforme. Plus exactement, selon Euractiv, « *si deux indicateurs sur cinq sont remplis, les autorités nationales et judiciaires compétentes sont habilitées à déclencher la présomption. Il incombera à ces instances officielles ou, le cas échéant, aux syndicats et autres représentants des travailleurs, de déclencher la présomption de salariat. Enfin, si aucune de ces instances ne se mobilise, les travailleurs pourront eux-mêmes signaler le déséquilibre entre leur statut contractuel et la réalité des liens qu'ils entretiennent avec les plateformes* »<sup>127</sup>.

127. <https://www.euractiv.fr/section/economie/news/lue-signe-un-accord-historique-sur-la-protection-des-travailleurs-des-plateformes/>

Quelques jours plus tard, le 22 décembre, le refus de plusieurs représentants permanents des Etats membres (dont la France) d'approuver ce texte jugé trop laxiste, bloquait l'accès au statut de salarié de tout ou partie des 43 millions de travailleurs indépendants qui pouvaient se sentir concernés (dont 5 millions de faux indépendants). *Last but not least*, le 10 mars 2024, le Conseil et le Parlement européen s'entendaient sur une nouvelle version et le 24 avril les députés du Parlement votaient le texte en séance plénière.

Au final, le texte abandonne la technique des faisceaux d'indices sujette à polémique et se limite à imposer le principe d'une présomption légale de salariat sur la base très générale de « faits témoignant d'un pouvoir de contrôle et de direction » ; d'autre part, ce principe est déclaré « réfragable » (réfutable). Cela signifie qu'il revient aux plateformes mises en cause de faire la preuve devant les tribunaux de l'absence de lien de subordination en récusant les faits incriminés. Notons enfin un point important : le recours au principe de présomption s'appliquera dans toutes les procédures administratives et judiciaires mais pas dans le domaine de la Sécurité Sociale et du droit pénal.

128. Voir le texte complet : <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7212-2024-ADD-1/fr/pdf>.

129. Supiot A., (2000), « Le nouveau visage de la subordination », Droit social, n° 2, février.

130. Ce tiers statut de parasubordonné viserait à reconnaître l'autonomie et la relation de dépendance économique en contrepartie de garanties minimales (droit à la négociation collective, droit au chômage, couverture accident, droit à la formation). Voir Supiot A. (Coord.), (2016).

Sur proposition de la Commission européenne publiée en novembre 2021, les Etats membres de l'Union européenne auront approuvé trois ans plus tard en octobre 2024, une directive qui reconnaît le principe d'une présomption légale d'emploi (ou de salariat) pour les personnes exécutant un travail via les plateformes numériques et impose l'instauration d'une réglementation encadrant plus étroitement la gouvernance algorithmique<sup>128</sup>. Les Etats auront deux années pour transposer ce texte dans leur droit national, une fois paru au Journal Officiel de l'UE.

## 4.2. Tout change pour que rien ne change ?

Au terme de ce long périple, quel bilan tiré de ces échanges ? La directive met-elle un terme au débat sur le flou qui entoure le statut professionnel des travailleurs sur plateforme ?

Certes le Conseil et les Etats membres ont pesé pour une application plus rigoureuse du statut de travailleur salarié comparée à la version initiale du Parlement. Mais le texte n'est pas moins considéré comme le résultat d'un compromis acceptable pour le Parlement européen. De même, pour la Commission, il permet de clarifier le tracé de la frontière entre salariat et indépendance, longtemps cantonnée dans une *zone grise*<sup>129</sup>. Le problème des faux indépendants, principale raison justifiant la nécessité de cette directive est jugé résolu par les parties prenantes. Finis les recours juridiques couteux, sources de confusions. L'indétermination du statut professionnel des travailleurs de plateformes est levée grâce à des règles claires, bâties sur des compromis, et dont la mise en place et les conditions d'application relèvent de chaque Etat. Mais à tout bien considéré, la directive ne change pas grand-chose sur le fond. Elle vise surtout à rééquilibrer les relations entre les parties en donnant aux travailleurs indépendants de l'Union européenne les moyens juridiques de « se protéger » plus efficacement contre l'arbitraire gestionnaire des plateformes à partir de faits établis par les droits nationaux, les conventions collectives et la jurisprudence européenne.

Mais est-on si sûr qu'il s'agit d'une « protection » ? En responsabilisant le comportement des plateformes face aux pratiques d'un management sans limite qui protège-t-on vraiment ? les travailleurs indépendants et la partie des faux indépendants qui ne veulent pas devenir salariés ? Ceux-là ne devraient pas se sentir concernés par cette partie de la directive. Les salariés eux-mêmes qui pourraient craindre la mise en place d'un possible tiers statut dévastateur pour leurs droits collectifs<sup>130</sup> ? Cette option n'est pas celle de la directive. Reste les faux indépendants qui souhaiteraient être requalifiés mais dont les demandes auprès des tribunaux ont toutes les chances de se heurter aux mesures de prévention et autres dispositifs d'alerte que certainement les plateformes auront pris la peine de mettre en place entre temps.

Autrement dit, le système de règles conçu par cette directive interroge. Celui-ci viserait autant à tracer une ligne de partage entre travailleur salarié et travailleur indépendant qu'à faire reconnaître le travail sur plateforme comme une alternative sûre et crédible au travail salarié. Là réside, semble-t-il, tout l'enjeu et l'ambiguïté de la directive. Cette reconnaissance s'affirme comme une mise en équivalence du travail salarié et du travail intermédiaire, et apparaît à ce titre comme une étape décisive sur la voie de l'institutionnalisation d'un capitalisme de plateforme. Mais cette légitimation est doublement pernicieuse : 1/ le travail de plateforme peut être « requalifié » en travail salarié autant que le travail salarié peut-être « platformisé » et classé de fait comme « travail indépendant » 2/ En France tout au moins, le statut d'indépendant est un « faux statut ».

Sans doute, pour les travailleurs demandant à être requalifiés, la présomption légale de salariat pourra apparaître comme un droit positif même s'il peut se présenter comme un

131. Cf. paragraphe 32 de la directive 2024 approuvée par le Conseil (extrait) : « Une présomption légale effective exige que le droit national permette effectivement à la personne exécutant un travail via une plateforme de bénéficier facilement de la présomption. Les exigences au titre de la présomption légale ne devraient pas être trop lourdes et devraient permettre à une personne exécutant un travail via une plateforme de fournir sans difficulté les éléments de preuve attestant de l'existence d'une relation de travail caractérisée par un déséquilibre des pouvoirs avec la plateforme de travail numérique. L'objectif de la présomption est de remédier efficacement au déséquilibre des pouvoirs entre les personnes exécutant un travail via une plateforme et la plateforme de travail numérique, et de le corriger ».

obstacle plus ou moins facile à franchir, notamment en fonction de la sensibilité politique des Etats, socio-démocrates ou conservateurs<sup>131</sup>. Mais au-delà de cette injustice liée à cette inégalité de traitement selon les pays, il n'en demeure pas moins que cette directive a pour effet de consolider le statut de travailleur indépendant pour une frange de la population active qui ne souhaite pas être salarié (cf. les *free lance*) mais aussi celles et ceux pour qui l'accès au salariat leur est difficile ou refusé. Cette directive, plutôt bien accueillie en France par les corps intermédiaires, doit par conséquent être appréciée à sa juste mesure. Celle-ci n'entrave en rien une mise en concurrence du salariat par l'émergence d'un nouveau modèle social de travail invasif, vu la vitesse à laquelle les plateformes se multiplient, croissent et investissent de nouveaux secteurs de l'économie, en contournant le droit du travail. Il y a là une forme de dualisme insidieux qui, autour du travail, entérine un régime d'insertion, de droit et de protection à deux vitesses. Face au choc de plateformes, le salariat s'expose donc au risque d'une marginalisation et pourrait se trouver, très vite, dans l'obligation de se réformer.

### 4.3. Une régulation en trompe l'œil.

La question que nous posons est donc celle de savoir si la directive européenne, face au choc de la plateformes, peut-elle faire obstacle au risque d'une « désalarisation » des économies ? Cette question n'est pas nouvelle. Elle revient régulièrement dans l'espace public, chaque fois qu'un événement ou une crise conduit à s'interroger sur les fondamentaux du capitalisme.

Le point remarquable en l'espèce réside dans le fait que cette question a le plus souvent été débattue au regard de l'emploi, des conditions de travail et de rémunération, plus rarement au regard du contenu et des mutations du travail en cours. La raison peut se comprendre : l'emploi et les créations d'emploi sont le support d'une codification juridique large et déterminante pour fixer les conditions d'usage et de reproduction de la force de travail des salariés. Aujourd'hui encore, 85 à 90 % des emplois sont des emplois salariés et le salariat comme ensemble d'institutions (droit du travail, protections sociales et aides sociales de l'Etat) occupe une place centrale dans le jeu de la régulation sociale des économies de l'UE.

Mais avec le temps, comme chacun sait, le modèle de l'emploi salarié s'est délité. Ouverture des économies, multiplication des accords de libre-échange, délocalisations, vite relayées par une financiarisation large, massive, dominée par la mobilité du capital et la valeur actionnariale : la dynamique de ces trois dernières décennies a ouvert la voie à une déstabilisation profonde de ce modèle. Le salariat, rongé de l'intérieur, n'a pu que subir la création d'un sous-emploi durable et massif, le contournement du salaire par d'autres formes de rémunération (prime, intéressement, participation, revenu de placement), l'explosion de la précarité et des travailleurs pauvres et un recul de l'intervention régulatrice de l'Etat. Du point de vue des régulations, la multiplication des réformes vers plus de *workfare* et de contrôle social, l'affaiblissement des garanties d'emploi, la modulation des horaires de travail et l'individualisation des performances et des rémunérations, loin de corriger cette trajectoire n'ont fait que la consolider, voire l'aggraver.

Tel est le terrain sur lequel les plateformes de travail on line ou located based, ont éclos et prospéré. Pour ainsi dire, la dynamique du capitalisme a fait son travail de sape en ouvrant une fenêtre historique et donné l'impulsion à une forme inédite d'accumulation dans les infrastructures numériques, depuis la New Economy jusqu'au développement récent de l'IA. Il en est résulté un phénomène puissant de digitalisation des économies dont la plateformes n'est qu'une facette, sans doute la plus visible et la plus aboutie aujourd'hui.

Amorcé à la fin des années 2000, ce momentum a pesé de tout son poids sur les relations sociales de travail et posé ouvertement la question de la nature et de la profondeur des transformations du salariat.

En France comme en Europe, on peut lire cette pression aux prismes de la multiplication des contentieux juridiques en matière de requalification et de la jurisprudence des tribunaux qui clairement ont statué dans la plupart des cas sur l'existence d'un lien de subordination des travailleurs indépendants (chauffeurs-livreurs principalement) connectés aux plateformes<sup>132</sup>. Mais faut-il s'en contenter ? La présomption légale de salariat et avec elle la jurisprudence des tribunaux auraient-ils le dernier mot sur la question de savoir où commence et où s'arrête le salariat ? Une chose est sûre : si en rappelant la norme, le droit a pu fixer une limite et clore un débat, en retour, il en a rouvert immédiatement un second en donnant à penser que tout ou partie des chauffeurs-livreurs en activité sont ou pourraient être des « salariés déguisés »<sup>133</sup>. Ce n'est pas le moindre des paradoxes en effet de voir le droit positif, dans un travail de clarification de la « chose jugée », créer parmi cette catégorie d'actifs une vaste « zone grise » d'indéterminations quant à savoir par où passe la frontière du salariat<sup>134</sup>.

Mais peut-être faut-il reprendre les termes de ce débat souvent occulté, quitte à simplifier beaucoup : qu'il soit « grisé » ou « déguisé », ces dénominations signifient-elles que le salariat a vocation à devenir hégémonique ou, au contraire, sont-elles la marque de sa dilution ou sa négation par un management algorithmique et un business model qui le débordent « juridiquement » et « institutionnellement » de toute part ?

Sans prétendre que ce soit là la seule bonne manière de poser le problème, trois réponses possibles peuvent être avancées à l'aune de ce questionnement :

- Le scénario d'un salariat hégémonique signifierait que la résorption des faux indépendants devrait se poursuivre par la voie judiciaire, aidée par la directive européenne, jusqu'à épuisement du stock. Une version plus radicale mais improbable serait que les Etats membres, poussés ou contraints par les mouvements sociaux, éliminent cette fausse équivalence entre salariat et indépendance non traitée par la directive. En d'autres termes, tout travail salarié « platformisé » et tout travail platformisé « salarié » devrait donner accès aux mêmes droits et aux mêmes protections. Ce scénario renvoie aux propositions d'A. Supiot qui, depuis longtemps maintenant, appelle à intégrer ces deux régimes de travail par la création d'un statut de l'actif<sup>135</sup>.
- Le scénario d'un salariat nié ou débordé traduirait en revanche l'existence d'une dynamique de travail débridée, irréductible aux formes juridiques et institutionnelles qui définit le salariat. Libéré du « carcan de la subordination », le travail sur plateforme s'exercerait en dehors des bornes de l'emploi, directement sur les bases d'un contrat commercial, sans doute aussi sur des bases informelles. La dynamique de cette *gig economy* est désormais bien identifiée : branchées d'un côté sur le circuit des revenus de redistribution et du salaire, récupérant de l'autre les précaires et les sans-emplois rejetés à la périphérie du salariat standard mais aussi les inactifs pour des (micro)tâches demandant aucune compétence particulière, exploitant directement les comportements et les savoirs socialisés dans l'espace public, valorisant des activités amateurs largement présentes dans la sphère privée de consommation... les plateformes profitent du salariat par les deux bouts en le prenant en tenaille, quand celui-ci n'est pas satellisé avec la formation d'une population disponible de *crowdworkers*. Ce scénario maintiendrait une distinction entre travail salariés et travail indépendant, véritable levier de développement d'un échange inégal entre ces deux sphères d'activités au bénéfice des plateformes, consolidé le cas échéant par quelques aménagements possibles des droits

132. Dans le texte de la directive, le travail de plateforme pourtant identifié statutairement à du travail indépendant, est parfois désigné par sa négation, comme un « travail non salarié ».

133. Bernard S., (2020), Des salariés déguisés ? L'(in)dépendance des chauffeurs des plateformes numériques, <http://journals.openedition.org/sdt/35722> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/sdt.35722>

134. Carelli R., Dieuaide P., Kesselman D., Trois regards sur la requalification salariale et les zones grises, <https://www.teseopress.com/lestravailleursdesplateformesnumeriques/chapter/introduction-trois-regards-sur-la-requalification/>

135. Selon le juriste, il s'agirait d'attribuer un statut global pour tous les actifs avec un socle commun et des droits et des protections croissantes selon le degré de dépendance ; de créer un compte personnel d'activité porté par les individus et déconnecté de l'emploi, ce qui suppose un régime unifié de retraite ; de mettre en place une protection unique et commune et équitable entre mono-actif et pluriactif.

136. Ces travailleurs pourraient par exemple être intégrés dans le code du travail des professions aux carrières discontinues afin de bénéficier des droits et des protections plus importantes. Il serait possible aussi de redéfinir le risque de l'assurance-chômage et les conditions d'ouverture des droits ou de redéfinir les droits à la formation et à la retraite.

137. Notre approche en terme de *digital laborer* n'est pas exclusive. Sur la notion de figure émergente pour caractériser la notion de zone grise, voir Azais (2019).

et des protections pour les travailleurs indépendants<sup>136</sup>. Il en résulte une dynamique institutionnelle « sur le fil », risquée politiquement et sans véritable percée au plan des droits et des protections. Il s'agirait de garantir une certaine stabilité sociale, bien loin du minimum nécessaire pour corriger les asymétries structurelles entre ces deux régimes de travail en matière d'insertion et de protection.

- Mais une troisième lecture, celle que nous avons tenté de forger dans ce rapport, est possible. Celle d'une directive européenne et sa déclinaison future dans le droit national, impuissante à éponger cette masse de « faux indépendants » par suite d'une mutation profonde du travail et à la figure de *digital laborer* attachée aux travailleurs/chauffeurs connectés<sup>137</sup>. Cette lecture se différencie des deux précédentes en mettant l'accent sur une crise opérationnelle du mode de subordination propre au salariat. A grands traits, la subordination manquerait sa cible en raison du changement de la base matérielle du travail très profondément ancrée aujourd'hui dans des infrastructures numériques. Il n'y a là nul déterminisme technologique fondé sur un nouveau rapport homme/machine. Mais simplement la prise en compte de l'existence d'un nouveau régime socio-technique fondé sur la généralisation du principe de connexion et des réseaux numériques et déployé au plus près des pratiques sociales et professionnelles de toute nature. Aussi, dans ce contexte disruptif, ce ne sont plus les travailleurs qu'il faut mobiliser (par voie contractuelle) pour les mettre au travail dans un espace et un lieu déterminé, celui de l'entreprise. Ce sont à l'inverse les plateformes qui vont au-devant d'eux, dans l'espace public ou privé, en s'immisçant dans la diversité de leurs engagements hors travail pour proposer des services en vue de les organiser, les gérer, les rationaliser et notamment, pour les plateformes de travail, les valoriser. Par le truchement d'une application téléchargée sur un smartphone, cette pénétration des plateformes directement dans le champ des pratiques sociales dessine un renversement complet de logique. Comme nous l'avons déjà évoqué, le travail « change de main ». Il n'est plus contractualisé par le porteur de la force de travail sur une base volontaire auprès d'un employeur mais directement « intermédié » par une plateforme qui en fixe les conditions de possibilité auprès de *digital laborers* connectés et mis en concurrence entre eux. Réduit à un échange croisé d'informations, le travail est « virtualisé » et anonymisé. Il n'est plus qu'un flux de datas (un double statistique) collectées et gérées par un algorithme, puis (re)distribuées et notifiées auprès des usagers en attente d'engagement devant leur écran de smartphone. Le temps et l'espace du travail fusionnent avec ceux du hors travail, ouvrant sur une disponibilité permanente du travailleur non rémunérée. De là une lecture singulière de la subordination en milieu numérique qui repose sur le contrôle d'une base informationnelle dont la rétention place les chauffeurs-livreurs dans une situation de dépendance. De là aussi, une interprétation des contentieux juridiques engagés par ces travailleurs des applis, comme l'expression d'un usage abusif de ce pouvoir de contrôle, source d'une privation de leur indépendance statutaire et professionnelle et qui justifie qu'ils demandent à être requalifiés en travailleurs salariés. Dans une telle configuration, la ligne de démarcation entre salariat et indépendance sera toujours sujette à caution.

Ces trois scénarios dessinent un avenir morose voire sombre pour le salariat. Si le salariat résiste formellement, il est de toute évidence sur la défensive et semble même en difficulté pour poursuivre sa mission historique d'émancipation sociale. Encerclé, pressé de toute part, le salariat manifeste une certaine forme d'impuissance à contenir la montée irrésistible et problématique de ce phénomène de plateformes.

Un constat qui peut laisser songeur sur le sens et la portée de la directive européenne dont le cœur est d'entériner le principe d'une présomption de salariat !

## 5. Conclusion : des chauffeurs au milieu du gué, en attente d'une réforme du statut de travailleur indépendant.

Pour conclure ce chapitre, nous aimerions revenir sur le statut de « travailleur indépendant », qualifié de « fictif » par la Cour de cassation. Il semble en effet que la clef des problèmes rencontrés par les chauffeurs réside dans l'absence de différence statutaire entre la figure du digital labourer qui est une dimension irréductible adossée au métier de chauffeur et la personne des chauffeurs qui, sans protection face au pouvoir cognitif de la plateforme, éprouve physiquement et psychologiquement les sollicitations permanentes de l'algorithme.

En cherchant une définition du statut de travailleur indépendant, nous tombons systématiquement sur une approche entrepreneuriale du phénomène :

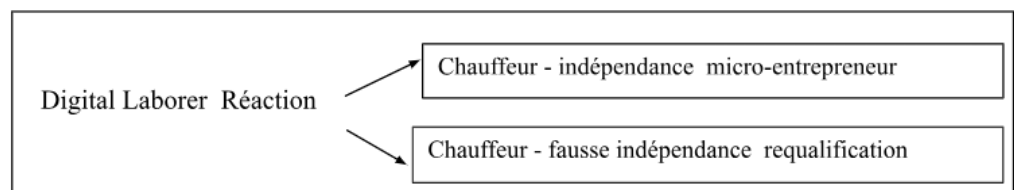
*« Le travailleur indépendant exerce une activité économique en étant à son propre compte. Il est autonome dans la gestion de son organisation, dans le choix de ses clients et dans la tarification de ses prestations. Par ailleurs, il n'est pas lié par un contrat de travail avec l'entreprise ou la personne pour laquelle il exécute sa mission. Il n'existe pas de lien de subordination entre le donneur d'ouvrage et le travailleur indépendant »<sup>138</sup>.*

138. <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F1691> . Et les rédacteurs d'ajouter : « La personne qui remplit l'une des conditions suivantes est présumée être un travailleur indépendant : 1/ être immatriculé au titre de son activité : registre du commerce et des sociétés (RCS), répertoire national des entreprises (RNE), registre des agents commerciaux (RSAC). 2/ Être dirigeant d'entreprise 3/ Exercer une activité commerciale relevant du régime micro-social.4/ Se fixer soi-même ses conditions de travail, à moins qu'elles ne soient définies par le contrat avec le donneur d'ordre. »

A lire cette définition, l'indépendance du chauffeur est conçue comme le résultat d'une libre décision ou d'une agentivité choisie. Tout se passe en fait comme si, comme micro ou auto entrepreneur, le chauffeur disposait de la faculté d'exercer son libre arbitre pour décider ou non des moyens et des objectifs de son activité. Or le chauffeur, comme nous l'avons déjà évoqué, n'agit pas mais réagit aux signaux d'information envoyés par la plateforme. Autrement dit, la liberté des chauffeurs est sans moyen terme au sens où ces derniers n'ont d'autre choix que de répondre et s'adapter aux consignes de la plateforme ou de refuser ses propositions de course au risque toutefois d'être sanctionné. Autrement dit, les chauffeurs ne sont pas et n'ont jamais

été véritablement maîtres de leurs décisions. La raison tient au caractère fictif du statut de travailleur « indépendant » invoqué par la Cour de Cassation, plus exactement selon nous, à l'absence de reconnaissance de la figure de Digital Laborer comme une composante à part entière du statut et de l'identité professionnelle du chauffeur. En l'absence de cette reconnaissance, l'indépendance relève tout au plus d'un « ressenti » du chauffeur et les enquêtes montrent qu'il existe autant d'arguments que de chauffeurs qui justifieraient de parler d'indépendance et de se prévaloir des valeurs de l'entrepreneuriat.

Mais notons que l'inverse est tout aussi vrai. En l'absence de reconnaissance de la figure du Digital Laborer, et quand la réactivité devient une source de fatigue, d'épuisement et de mauvaises relations avec la plateforme (en cas de déconnexion par exemple), certains chauffeurs ont toutes les raisons d'engager une procédure de requalification pour demander davantage de protection de leur personne (voir schéma ci-dessous).

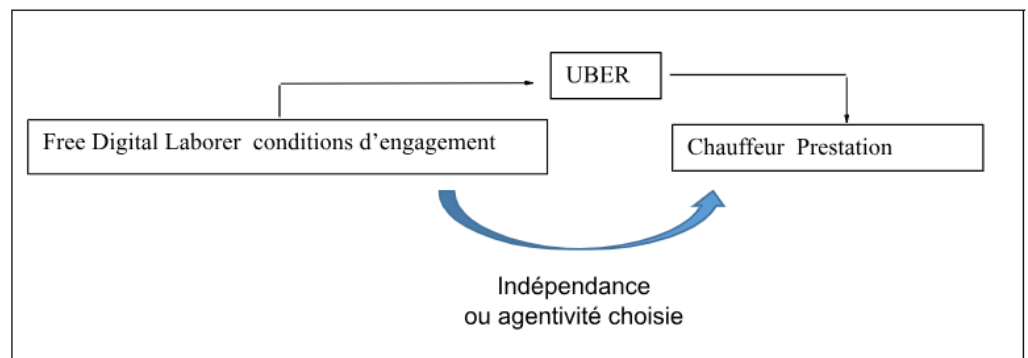


L'indépendance est donc en l'état actuel de la situation juridique et réglementaire, un statut fictif car purement subjectif et à géométrie variable. Selon les contextes, la personnalité des chauffeurs, le point de vue des juridictions, la politique de la plateforme, le sens donné à cette notion ne sont pas les mêmes.

Pour un chauffeur Uber, on est en droit de penser qu'exercer son métier librement comme micro/autoentrepreneur demande de se déprendre du pouvoir cognitif de la plateforme qui est sans limite a priori. Cette prise de distance requiert, sur le principe tout au moins, de renverser la perspective. Cela pourrait signifier, d'un point de vue normatif, que le *digital labor* ne conduise pas à des comportements qui relèvent du réflexe ou d'une décision prise sous la crainte d'une sanction des plateformes mais au contraire qu'il puisse être le vecteur d'une décision pro-active qui offre aux chauffeurs la possibilité de mettre librement leur disponibilité et leur agentivité au service de leur engagement professionnel.

Nous dénommons Free Digital Labor cette part du travail des chauffeurs, libre, autonome, réalisé sous forme numérique et dont l'exécution dans le cadre d'une relation marchande devrait être adossée à un cadre juridique protecteur garantissant un libre exercice de leur métier<sup>139</sup>. Ce cadre reste bien sûr à définir, mais le point important pour notre propos est de souligner que cette indépendance dans la prise de décision ne signifie pas la fin du régime d'intermédiation du travail porté par la plateforme Uber. Elle signifie surtout que pour accorder aux chauffeurs une indépendance dans l'exercice de leur métier, il importe de séparer au plan juridique et institutionnel la figure du *Digital Laborer* de la personne du chauffeur, séparation qui permettrait à ces derniers de décider librement des conditions qui président à leurs engagements (voir schéma ci-dessous).

139. Pour Tiziana Terranova (2000), le « Free Digital Labor » (qu'elle dénomme « Free Labor ») est un travail libre, autonome et réalisé gratuitement par des esclaves du net (NetSlaves) pour le grand bénéfice des plateformes. Pour T. Terranova, le Digital Labor est directement créateur de valeur dans l'espace du Net. Notre approche diffère de cette lecture. Comme évoqué à plusieurs reprises dans ce rapport, le chauffeur est un « digital laborer », partie prenante de la chaîne informationnelle Uber et s'affirme dans cette chaîne comme un rouage de celle-ci. Il fonctionne donc à ce titre comme du capital fixe « cognitif ». Comme actif humain spécifique représenté par un compte numérique parmi des milliers d'autres dans la base informationnelle de la plateforme, cette figure n'est qu'un artefact statistique et ne crée aucune valeur. Mais comme incarnation de personne physique, il en est la source.



Cette indépendance recouvre toute une série de dispositions dont on peut trouver trace dans la partie de la directive européenne de plateforme visant l'encadrement du système de surveillance algorithmique. Sans être exhaustive, la directive européenne préconise aux Etats-membres :

- une délimitation précise de la base informationnelle de la plateforme en prohibant tout usage de données à caractère personnel, qu'elles soient biométriques ou relatives à l'état personnel ou psychologique des chauffeurs. On rappellera à ce sujet la condamnation d'Uber en septembre 2023 par l'autorité de protection des données néerlandaise pour infraction au règlement européen sur la protection des données (RGPD), par manque de transparence concernant l'usage et le traitement des données personnels des chauffeurs.
- Le droit des travailleurs de plateformes de contester les décisions automatisées (injustice dans le dispatch des courses, déconnexion abusive, contestation ou retard dans les paiements...) par l'obligation faite aux plateformes de recruter un personnel formé et qualifié en capacité de justifier, de corriger ces décisions... en somme de rendre des comptes.

Plus largement, le statut d'indépendant pour les travailleurs de plateformes passe sans aucun doute par une mise en responsabilité de ces dernières en les obligeant non seulement à une plus grande accessibilité aux données de connexion, de déconnexion, de géolocalisa-

tion, d'itinéraires parcourus, des commentaires et notations des clients et de la plateforme sur leur travail... mais aussi à une plus grande transparence dans la manière dont les jumeaux numériques de chaque chauffeur sont définis statistiquement et appariés avec leurs équivalents côté clients.

Mais ce n'est là qu'une facette de l'indépendance dans la mesure où les conditions qui président au travail de prestation des chauffeurs dans l'espace public routier, seconde facette du travail des chauffeurs, sont largement tributaires non seulement du rayon d'action ou de la distance qui sépare le lieu d'exercice de leur activité de leur domicile respectif, mais aussi du volume de déplacements dans une zone d'activités donnée et du nombre de chauffeurs présents sur site. Ces caractéristiques socio-spatiales sont déterminantes pour chacun des chauffeurs en activité dans la mesure où celles-ci montrent que l'indépendance des chauffeurs est aussi intimement liée à une question de viabilité de leur métier dans un espace ou un périmètre (urbain) donné. Ce qui soulève une question centrale qui ne sera pas abordée dans ce chapitre : celle de la régulation du travail des chauffeurs sur une base locale ou territoriale, qu'il s'agisse par exemple (et comme le souhaite le leader du syndicat INV-FO), de fixer un *numerus clausus* pour éviter une concurrence dévastatrice entre chauffeurs sur une même zone d'activités ; d'accéder à des segments de marché localisés comme les services de mobilité liée aux administrations publiques, ou encore de coopérer avec les politiques urbaines des intercommunalités en matière de circulation. Ces quelques exemples montrent bien que le statut d'indépendant ne peut être complet et réel sans la mise en place d'une régulation cohérente à ces différentes échelles (cf. à une multiscalarité des *industrial relations*).

En résumé, le « cas Uber » met en évidence une transformation profonde dans les manières de définir, gérer et réguler le travail. Ces bouleversements sont intimement liés au développement du numérique et sa diffusion au cœur de nos manières de coordonner nos relations dans l'espace et dans le temps. Mais plus encore qu'une simple élévation considérable de gains de temps et d'économies de coûts de transaction de nos modes de communication, le fonctionnement de la plateforme Uber met en évidence une rupture radicale dans l'organisation et les modes d'exercice du pouvoir économique. Le « cas Uber » nous enseigne en effet qu'en imposant un nouveau régime de travail fondé sur l'intermédiation numérique, cette entreprise « pas comme les autres » fait usage de la technologie pour s'interposer directement dans nos pratiques sociales de déplacement. Elle s'impose directement dans nos pratiques de consommation, (re)formate nos modes de vie, contribue à la formation d'un espace dual de travail, entre digital labor et travail de prestation. En l'état actuel du droit du travail, l'impact de ce dualisme sur les conditions de travail et statutaires des chauffeurs est très clairement de les déposséder de toute capacité d'action, de les isoler et de les placer dans une relation de dépendance, dans l'attente que la plateforme leur communique une proposition de course pour se mettre au travail.

Plus largement, le cas Uber laisse entrevoir un capitalisme d'intermédiation porteur d'une « société du travail » où tout un chacun, à l'image du chauffeur Uber, est un travailleur potentiel, « disponible partout, tout le temps ». Mais l'autre face de la médaille est un changement spectaculaire et très profond de la nature du rapport social du travail sous-jacent. Si le travail n'est plus à l'initiative du travailleur mais est contrôlé et distribué par la plateforme, en retour le travailleur et la société plus en général doivent pouvoir contrôler davantage les ressources et les capacités les plus diverses que la plateformes mobilise et consomme gratuitement à cette occasion. En somme, le « cas Uber » montre que l'organisation, la gestion et la distribution du travail par la voie du numérique est une question directement politique et écologique qui appelle un élargissement considérable des parties prenantes pour que cette forme inédite de capitalisme soit viable et soutenable. L'institution d'un statut de

travailleur indépendant, en protégeant les chauffeurs du pouvoir cognitif des plateformes, devrait s'inscrire dans cette perspective. De ce point de vue, la présomption légale de salariat inscrite dans la directive européenne sur le travail de plateforme ne répond absolument pas à cette exigence. Cette disposition se présente au mieux comme un pis-aller.

## Bibliographie

- Abel M., Dieuaide P. (2023), « Dualité des espaces de travail et nouveau mode de subordination. Le cas des plateformes de mobilité », *Revue socio-anthropologie*, n°47, 1er semestre, p.23-36
- Aglietta M., Brender A. (1984), *Les métamorphoses de la société salariale. La France en projet*, Paris, Calman-Levy.
- Autenne, A., De Ghellinck E. (2019), « L'émergence et le développement des plateformes digitales : les enseignements de la théorie économique de la firme », *Revue internationale de droit économique*, De Boeck Université, vol. 0(3), p. 275–290.
- Azaïs C. (2019), *Figures émergentes*, in Bureau M.-C., Corsani A., Giraud O., Rey F. (Eds.), *Les zones grises des relations de travail et d'emploi : un dictionnaire sociologique*, Buenos Aires, Teseo, p.149-160.
- Bellofiore R., Tomba M. (2014), *Marx et les limites du capitalisme : relire le « fragment sur les machines »*, <http://revueperiode.net/marx-et-les-limites-du-capitalisme-relire-le-fragment-sur-les-machines/>, traduit par Laurent Baronian.
- Benavent C., (2017), « Disruption à l'âge des plateformes », *Economie et Management*, n°176, octobre, p.11-17.
- Bullich V. (2021), *Plateforme, platformiser, platformisation : le péril des mots qui occultent ce qu'ils nomment*, *Questions de communication*, n°40, p.47-70.  
<https://doi.org/10.4000/questionsdecommunication.27413>
- Cardon D. (2015), *A quoi rêvent les algorithmes*, col. *La République des idées*, Ed. du Seuil
- D'Amours M. (2018), « La relation d'emploi contemporaine : du rapport salarial à la relation sociale de travail », in D'Amours M., Soussi S.A., Tremblay D.G. (Eds), *Repenser le travail. Des concepts nouveaux pour des réalités transformées*, Presses de l'Université du Québec, chap. 5.
- D'Amours M. (2006), *Le travail indépendant. Un révélateur des mutations du travail*, Presses de l'Université du Québec, 228 p.
- Deshayes J.L., Ihaddadene F., Simonet M., Veron D., Vivès C., Yon K. (2024), « Au sein, au seuil et au-delà du salariat : les dimensions politiques du salaire », *Revue Salariat*, n°2, janvier. <http://www.revue-salariat.fr/index.php/2024/01/29/au-sein-au-seuil-et-au-dela-du-salariat-les-dimensions-politiques-du-salaire/>
- Dieuaide P., (2022), « La notion de zones grises : sens et enjeux pour une analyse du salariat à l'ère du numérique », dans Carelli R., Cingolani P., Kesselman D. (Eds), *Les travailleurs des plateformes numériques. Regards interdisciplinaires*, Paris/Buenos Aires,

- Ed. Teseo, p.189-212.<https://www.editorialtese.com/archivos/21109/les-travailleurs-des-plateformes-numeriques/>
- Diridollou C., Delecolle T., Loussaief L., Delchet-Cochet K. (2016), *Légitimité des business models disruptifs : le cas Uber*, *La revue des Sciences de Gestion*, Dossier « innovation collaborative », n°281-282, sept.-déc., p.11-21.
- Echos Les, (2016), « Uberpop, l'application qui a mis le feu au poudre », 9 juin, <https://www.lesechos.fr/2016/06/uberpop-lapplication-qui-a-mis-le-feu-aux-poudres-208469>
- Gaudemar J.P. (1979), *De l'ouvrier-masse au travailleur flexible*, *Vingtième Siècle*, revue d'histoire, n°14, avril-juin 1987, p.13-24. [http://www.persee.fr/doc/xxs\\_0294-1759\\_1987\\_num\\_14\\_1\\_1851](http://www.persee.fr/doc/xxs_0294-1759_1987_num_14_1_1851)
- Gazier B. (2016), *La diversité des formes d'emploi*, Conseil national de l'information statistique, Rapport 2015-2016, 155 p.
- Gomès B. (2018), « La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail », *Actuel Marx*, n° 63, p.86-96.
- Gulli F., Quétier J. (2014), « Force productive et rapport de production », *Revue du projet*, n°41, novembre.
- Havard C., Rorive B., Sobczak A. (2006), « Client, employeur et salarié : cartographie d'une triangulation complexe », *Économies et sociétés*, Série AB, *Economie du travail*, ISMEA, (27), p.1229-1258.
- Johnston H. (2020), « L'économie des plateformes sous l'angle de la géographie ouvrière : comprendre les stratégies d'organisation collective dans le contexte du travail intermédié par les plateformes numériques », *Revue internationale du Travail*, 159/1, p.29-52.
- Lazzarato M. (2006), « Le pluralisme sémiotique et le nouveau gouvernement des signes », juin, <https://transversal.at/transversal/0107/lazzarato/fr>
- Maillat S. (2018), *Disruption*, Paris, Dunod.
- Mazuyer E. (2022), « La protection juridique des travailleurs de plateformes numériques », <https://www.teseopress.com/lestravailleursdesplateformesnumeriques/chapter/la-protection-juridique-des-travailleurs-de-plateformes/> repris de Carelli R., Cingolani P., Kesselman D. (Eds), <https://www.teseopress.com/lestravailleursdesplateformesnumeriques/>
- Méda D., Lokiec P., Heyer E. (2019), « Ubérisation : est-ce la fin du salariat ? », *Libération*, 10 juin.
- Ngoc Q.A.P. (2017), « L'impact de l'utilisation des outils numériques sur la charge mentale des salariés », *Revue de l'Anact*, dossier « Mieux travailler à l'heure du numérique : définir l'enjeu et soutenir l'action », n°6, Septembre, p.25-34.
- Sadin E (2021), *La vie algorithmique. Critique de la raison numérique*, Paris, Ed. de l'Echappée.
- Streeck, W. et Thelen, K.A. (2005), *Beyond continuity : institutional change in advanced political economies*, Oxford University Press.
- Supiot A. (2015), *La gouvernance par les nombres*, Paris, Fayard.
- Supiot A. (Coord.) (2016), *Au-delà de l'emploi*, Paris, Seuil, nouvelle édition.
- Supiot A., (2000), « Le nouveau visage de la subordination », *Droit social*, n° 2, février.

Terranova T. (2000), « Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy », *Social Text* 63, Vol. 18, No. 2, Summer.

<https://web.mit.edu/schock/www/docs/18.2terranova.pdf>

Virno P. (1998), « Les principes de 1969. La force d'une thèse honnie : le salaire, variable indépendante », novembre, <http://www.lyber-eclat.net/lyber/virno/virno-salaire.html>

Wells K.J., Attoh K., Cullen D. (2020), « Just in place Labor : Driver organizing in the Uber Workplace », *Environment and Planning A: Economy and Space*, 53/2, p.1-17.

Zarifian P. (2010), La communication dans le travail, *Communication et organisation*, n° 38, <http://communicationorganisation.revues.org/1462>

Zarifian P. (2004), Contrôle des engagements et productivité sociale, *Revue Multitudes*, n°3/17, p. 57-67

Zask J. (2022), *Ecologie et démocratie*, Paris, Premiers parallèles.

## Encadrés

### **Principales dispositions de la loi Thévenoud Dispositions générales**

- Mise en place d'un dispositif anti-maraude renforcé pour tous les transporteurs, notamment pour les taxis en dehors de leur zone de rattachement et les chauffeurs VTC.
- Coresponsabilité des centrales de réservation et des chauffeurs afin de protéger les clients, lesquels pourront se retourner contre eux en cas de mauvaise exécution de la prestation
- Obligation d'assurance responsabilité civile
- Une série de sanctions pour la prise en charge illégale, sans commande préalable, de clients.

### **Dispositions à l'endroit des taxis**

- Équipement d'un terminal de paiement électronique
- Encadrement renforcé des licences autorisation de stationnement
- Interdiction d'être chauffeur de taxi et chauffeur VTC
- Délit de taxi clandestin restreint à l'absence d'autorisation de stationnement

### **Dispositions à l'endroit des intermédiaires et des chauffeurs VTC**

- Intégration dans le code des transports, les Voiture de Tourisme avec Chauffeur deviennent des Voiture de Transport avec Chauffeur
- Inscription au registre public régional, renouvelable tous les cinq ans (tous les ans pour les intermédiaires),
- Obligation annuelle pour les intermédiaires de s'assurer que les prestataires VTC sont inscrits au registre régional, qu'ils détiennent d'une carte professionnelle et une assurance responsabilité civile professionnelle
- Interdiction de détenir une carte de chauffeur VTC et de chauffeur de taxi
- Après dépose d'un client, les VTC doivent revenir à leur établissement, sauf s'ils justifient d'une commande préalable.
- le prix totale de leur prestation doit être fixé lors de la réservation, sauf s'il est calculé en fonction de la durée de la prestation

- La Direction de la Concurrence et de la répression des fraudes est habilitée à contrôler la tarification des VTC

### **Principales dispositions de la loi Granguillaume**

- L'usage de véhicule de moins de 10 places interdit pour les LOTI au sein des agglomérations de plus de 100 000 habitants.
- Des obligations renforcées pour les centrales de réservation : vérification du permis de conduire requis pour la conduite du véhicule utilisé, de la carte professionnelle, de l'assurance du véhicule utilisé, de l'assurance de responsabilité civile professionnelle
- L'obligation d'assurer respect des règles d'ordre public, sous peine de voir leur responsabilité engagée de plein droit. Une disposition qui prend acte de
- Impossibilité pour les centrales de réservation d'imposer à leurs chauffeurs une quelconque clause d'exclusivité ou quota, laissant la possibilité aux chauffeurs de faire appel aux services de plusieurs plateformes, qu'il s'agisse de taxis, de VTC ou de LOTI.
- Une fusion des formations et des examens pour les chauffeurs de VTC et de taxis (retour sur la loi Thévenoud)
- La possibilité pour les chauffeurs de taxis de déléguer l'exploitation de leurs licences
- Mesures de transition (entre le 01/01/2017 et le 01/01/2018) permettant aux capacitaires pouvant justifier d'un an expérience dans le transport de personnes au cours des 10 dernières années d'être dispensés d'examen.

### **Principales dispositions de la loi El Khomri**

- Droit d'accès à la formation professionnelle continue, dont la contribution financière sera prise en charge par la plateforme (article L 7341-5 nouveau du Code du travail).
- Droit de constituer un syndicat (article L 7341-8 nouveau du Code du travail).
- Droit de grève pour défendre leurs revendications professionnelles : leur responsabilité contractuelle ne pourra être engagée, l'exercice du droit de grève ne pourra constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes

# 3

## CHAPITRE 3

### L'ubérisation comme instituant, faiseurs de règles : la figure du chauffeur des applis, dans la zone grise

#### 1. Introduction

Dans la première partie de ce rapport, nous avons analysé les difficultés pour parvenir à une définition d'un travailleur des plateformes doté d'un statut juridique établi pour les chauffeurs VTC. Ainsi, l'institutionnalisation d'une telle figure et sa stabilisation dans la pratique, impliquent qu'elle soit l'expression d'un consensus autour de la nature de ce nouvel entrant sur le marché du travail. Or, comme nous l'avons montré dans la partie précédente : dans l'absence d'une définition précise d'un tel statut, l'articulation « triangulaire » d'intermédiation – plateforme-client-prestataire –, celle qui structure l'organisation du travail par la voie numérique, reliée à l'avènement d'un nouveau type de travail, le *Digital Labor* (Dieuaide & Azais 2020, Casilli, 2015), a mis dans la plus grande difficulté toutes les tentatives de normalisation dans l'emploi, venant de la part des pouvoirs publics, législatifs ou judiciaires en France, comme dans l'Union européenne. Ce caractère « disruptif » trouve, pour nous, son expression heuristique sous forme de zones grises. Il s'agit d'une objectivation des perturbations qu'entraîne l'ubérisation et qui sert d'indicateur de leur « décohérence » avec les institutions de la régulation issues de la période fordiste (Bureau & Dieuaide, 2018), tout comme des tensions qui atteignent la vie des travailleurs, jusqu'à la « colonialisation » du quotidien et de la vie intime des chauffeurs (Cingolani, 2021).

Cette conceptualisation nous permet de relever en même temps la manière dont les plateformes procèdent à l'instrumentalisation des zones grises comme levier de mise en action de leur stratégie, car la disruption n'est pas une fin en soi. L'ambition est l'instauration d'une nouvelle figure de travailleur qui s'insère dans l'écosystème numérique comme un rouage central, et selon les termes des plateformes.

C'est à travers l'expérience d'Uber en Californie, véritable modèle depuis sa création, que nous avons pu définir les contours d'une nouvelle phase de ubérisation. Cette phase donne corps à notre hypothèse selon laquelle la plateforme agit comme un acteur instituant, s'affirmant ainsi comme une « faiseuse de règles » (Azais, Dieuaide, Kesselman, 2017). Ce sont les conditions particulières, celles qui ont participé à l'organisation par les plateformes, avec Uber en tête, d'un référendum populaire, la Proposition 22 de 2020, qui ont été le facteur déterminant à la réussite de cette opération. C'est l'analyse de celle-ci en termes de zones grises qui permet de comprendre l'ampleur de sa portée et de comprendre l'ubérisation comme phénomène politique dans le sens d'être un acteur des recompositions au sein du marché du travail. La Prop 22, comme elle est connue, s'est avérée un cas d'école de la zone grise, leur création par la platformisation et ensuite de leur instrumentalisation, en vue de permettre à la direction d'Uber de devenir un « quasi-législateur » du droit du travail (Kesselman, 2025). Nous utilisons le singulier « zone grise » pour se référer au concept, et le pluriel lorsque nous nous référons aux cas spécifiques où son application permet de comprendre et d'analyser les dynamiques de l'ubérisation à l'œuvre.

L'instrumentalisation des zones grises suit un schéma que nous définissons de la manière

suivante. Dans un premier temps, le nouvel entrant entraîne la déstabilisation des institutions de transports des passagers en milieu urbain et du travail. C'est ce flou institutionnel d'où découlent des zones grises qui permettent à la plateforme d'enclencher par la suite un déplacement du cadre de la régulation vers un terrain où le rapport de forces lui est plus favorable. Uber a réussi à tourner à son avantage les nombreuses ambiguïtés et inconnues de l'introduction d'un projet de loi à travers cette procédure politique d'exception, le référendum populaire, grâce à l'influence qu'elle a pu faire jouer dans ce contexte. Selon notre hypothèse, il s'agit d'une « zone grise de l'espace public » qui met en scène « de nouvelles parties prenantes de la régulation » (Azaïs, Dieuaide, Kesselman, 2017). Autrement dit, la régulation du travail s'est effectuée sur un terrain, par des acteurs autres que ceux qui expriment le rapport de force tripartite – entre employeurs, syndicats, État – issu des luttes sociales du 20<sup>ème</sup> siècle, qui ont fondé l'État-providence sous une forme spécifique à chaque pays. Aux États-Unis, la régulation du travail et la redistribution sociale se concentrent à l'échelle de l'entreprise, dans les négociations entre l'employeur et le syndicat représentatif autour des conventions collectives et non pas sur le terrain politique ou législatif. C'est en entrant dans cette brèche que les plateformes ont pu avancer leur stratégie de constitution d'un statut de chauffeur des applis qui s'inscrit comme rouage de l'écosystème numérique.

L'analyse par les zones grises nous permet de comprendre à quel point la forme rejoint le fond : l'instauration d'une nouvelle figure de travailleur, dont les racines et les rapports sociaux se trouvent aux antipodes de l'État social, s'est effectuée dans des conditions qui remettent en cause des fondements de la démocratie politique.

### **L'ubérisation comme processus instituant**

La scène mythique et initiatique de l'ubérisation met la Silicon Valley face aux failles du secteur du transport particulier des passagers en milieu urbain comme phénomène mondial. Exaspéré de ne pas pouvoir trouver un taxi à Paris, tel que cela lui arrive à San Francisco, le futur PDG d'Uber s'engage sur la voie d'un modèle de services, se disant technologique et économique, mais qui se fonde sur la négation de l'existence même de la réglementation publique, qu'elle s'applique au transport urbain ou aux institutions du travail. La recomposition systémique s'inscrit, ainsi, au cœur de l'ambition providentielle d'Uber.

Il s'agirait donc non pas d'une évolution, mais d'un processus en rupture avec les deux statuts canoniques qui structurent le marché du travail dans les pays capitalistes – ni employé, ni indépendant à part entière – qui puisent leurs racines dans l'État social. La nouvelle figure de proue devra répondre aux seules exigences du marché algorithmé, aux antipodes du salariat fordiste et surtout aux rapports sociaux qui le sous-tendent. C'est ainsi que se présente l'ubérisation sous sa forme instituante. La réalisation de cette mission libertarienne, issue des concepteurs du cyberspace de la Silicon Valley, ferait des plateformes des « faiseuses de règles », en lieu et place des pouvoirs publics. L'affirmation de la nature profondément politique d'une telle recomposition des normes renvoie à son impact sur l'avenir du travail (Dujarier, Frayssé, 2024), ce qui est le sens du néologisme « ubérisation ».

### **Le vecteur d'analyse du « chauffeur des applis » dans la zone grise de l'ubérisation.**

Cette analyse de la création d'un tiers statut ubérisé nous permet de pointer l'instrumentalisation des zones grises par Uber comme l'outil majeur de sa trajectoire, l'entreprise incarnée en formule « Homme d'État » autoproclamé. L'application de ce modèle à la comparaison entre différents États fédérés aux États-Unis et internationale, nous permet d'identifier des tendances lourdes d'une dynamique de création et d'instrumentalisation des

zones grises comme outil d'influence, qui font émerger un véritable schéma stratégique. Dans ce cadre, ce que nous avons qualifié de « normes Uber dans la zone grise » permet de tracer l'émergence d'une figure de chauffeur des applis, comparable d'un pays à l'autre. La conceptualisation du chauffeur VTC comme « figure émergente dans la zone grise », selon la typologie de Azaïs (2026, 2019), permet de relier cette analyse au plus près de l'expérience des chauffeurs.

### Qu'entendons-nous par « zone grise » ?

L'analyse par la zone grise met en relief l'objectivation des transformations et des reconfigurations du marché du travail au sein d'un « espace social-processus ». La formulation de notre objet d'étude comme espace social et processus à la fois permet de représenter l'imbrication entre l'espace social élargi du « rapport social du travail » (D'Amours, 2023) avec des phénomènes, des normes et pratiques multidimensionnels, issues du détricotage du rapport salarial, répondant au besoin de repenser les catégories (Herzog, Zimmermann 2023). Les catégories binaires conçues autour du salarié fordiste – salarié-indépendant, emploi-chômage, et dans le Sud global, formel-informel, ou bien, de la précarité dans le Nord et l'informalité dans le Sud (Bouffartigue & Busso 2009) – peinent à en rendre compte, comme nous l'analysons, avec d'autres collègues, dans les recherches sur la zone grise (Kesselman & Soussi 2024 ; Bureau, Corsani, Giraud, Rey, 2019 ; Bureau & Dieuaide, 2018 ; Boulin, Kesselman, 2018 ; Azaïs & Carleial, 2017 ; Siino & Soussi, 2017). Si les frontières plus ou moins floues, dues aux effets de seuils entre autres, sont consubstantielles à l'existence même des catégories, les apprécier en termes de zones grises permet d'apprécier la mesure dans laquelle il existe désormais un inversement de sens. Ainsi, notre étude s'intéresse à savoir dans quelle mesure la zone grise s'impose comme le facteur déterminant de la figure du « chauffeur des applis », en place et en lieu de frontières repérables d'une nouvelle catégorie du travail.

La zone grise que nous étudions ici se nourrit de phénomènes venant de deux sources déterminantes dans la régulation du travail de plateformes. C'est l'application de la notion de « figure émergente » (Azaïs, 2026, 2019) qui permet d'incarner les dynamiques qui y sont à l'œuvre. La première source, comme nous venons de la voir, s'inscrit dans le brouillage des frontières juridiques entre les figures canoniques du fordisme (Supiot, 2000), qui a révélé par la suite d'innombrables dynamiques de zones grises du cœur du salariat à ses frontières (Bureau, Corsani, Giraud, Rey, 2019, et les autres travaux que nous venons de citer). Il en va du détricotage, et à certains égards de l'éclatement des institutions fordistes, tout en prenant en compte les dynamiques de résistances – la lutte sociale des acteurs individuels et collectifs, les tentatives d'adaptation des institutions – qui visent à les rétablir. De tels brouillages des catégories instituées existent aussi au Sud, où l'État social a émergé tardivement et apporté des droits réels mais fragiles. Ces processus s'incarnent dans la « figure descendante », dans la typologie d'Azaïs. La figure prend en compte des résistances, comme celle des chauffeurs VTC qui, de par leurs démarches, obtiennent la reconnaissance de leur statut salarial. C'est le degré d'insécurité à laquelle le chauffeur doit faire face qui permet de représenter cette figure.

Des zones grises émanent aussi d'autres sources que de la détérioration des cadres institutionnels du salariat. Dans nos cas ici elles émanent de l'écosystème des plateformes géolocalisées (*location-based platforms*), donc décentralisé par rapport à l'État social, vers l'échelle des territoires. L'écosystème numérique ouvre de nouveaux espaces d'interactions de par son exercice du pouvoir (espace numérique, espace public routier), comme nous l'avons étudié dans la première partie de ce rapport. La création et l'instrumentalisation par les

plateformes de zones grises dans ce cadre est l'outil stratégique qu'elles mobilisent pour contourner la régulation existante. L'objectif est l'instauration de la « figure instituante », la figure montante, selon la typologie d'Azaïs, qui est le « chauffeur des applis », selon les propres règles des plateformes. Dans quelle mesure parviennent-elles à assurer la stabilité de cette nouvelle figure, grâce à une reconfiguration post-fordiste du marché du travail ? C'est par cette mesure, celle de la stabilité, qu'on peut apprécier les plateformes comme « faiseurs de règles ».

Enfin, l'approche par la zone grise comme l'espace social et processus à la fois met en scène l'affrontement entre ces deux mouvements en tension, celui de la figure descendante du salarié fordiste et celui de figure montante du « chauffeur des applis ». Ce processus donne lieu à des interactions, des négociations, des conflits entre acteurs traditionnels et nouvelles parties prenantes autour de la forme que devra prendre la régulation du travail de plateforme numérique. A l'heure actuelle, même dans le cas des États-Unis, qui connaît l'émergence d'un statut institutionnalisé de « chauffeur des applis », il reste dans l'entre-deux d'une « figure intermédiaire », selon la typologie d'Azaïs, ni complètement légale ni complètement illégale, une figure qui stagne, qui se renouvelle, dont l'horizon reste sans issue. A ce titre, la figure émergente d'un « chauffeur des applis » est affectée même dans le Nord global par certains traits caractéristiques de l'informalité, à l'instar de celles qu'on a pu repérer chez les travailleurs de plateformes au Brésil. Ainsi, c'est l'indétermination qui caractérise dans l'ensemble la figure émergente du chauffeur des applis à l'heure actuelle.

Dans tous les cas, l'État joue un rôle central, jusqu'à dans le temps de la non-régulation. Cet attentisme n'est pas sans conséquences : lorsqu'il accompagne l'émergence de cette nouvelle économie virtuelle au prix d'un affaiblissement du droit substantiel des travailleurs et sans offrir de protections alternatives, l'État participe à la création de zones grises (Bisom-Rapp & Coiquaud, 2017). Ainsi, le rôle heuristique de la zone grise permet de représenter l'ensemble de ces situations de travail dès lors qu'elles s'avèrent plus ou moins stables, plus ou moins structurantes, et dont la durée, la profondeur et l'étendue restent indéterminées (Kesselman, 2024).

### **Notre étude**

Dans une première partie, nous jetons les bases de l'étude sur l'ubérisation en termes d'être un acteur instituant d'un nouveau modèle de travailleur. Le vecteur de comparaison s'avère la mesure dans laquelle les plateformes, en premier lieu Uber, parviennent à jouir de leur influence dans l'instauration d'une « figure de chauffeur des applis ». Le processus instituant se déroule selon le schéma de création et d'instrumentalisation des zones grises que présentons ici, à travers son application à la mise place d'un « statut de chauffeur des applis », pour la première fois, en Californie. Suite à la Prop 22 la question du modèle s'est posée, que ce soit du modèle du travailleur ou du marché du travail en entier. Le PDG d'Uber, Dara Khosrowshahi, n'a-t-il pas déclaré au lendemain du vote : « Vous allez nous voir plaider, plus haut et plus fort, en faveur d'autres lois comme la Prop 22 » (White, 2020) ? En effet, la constitution d'une figure de « chauffeur des applis » étasunien s'effectue, comme nous le verrons, par l'introduction de lois et de projets de lois qui se construisent à partir du statut de la Prop 22 dans d'autres États fédérés de ce pays.

### **La comparaison internationale par les « normes Uber »**

C'est grâce à l'approche comparative, par l'application du modèle californien aux expériences de la régulation en France et au Brésil, que nous avons pu déceler le schéma de création et d'instrumentalisation des zones grises. Dans un premier temps, le prisme des zones

grises permet d'apprécier le degré de disruption qu'entraîne l'entrée du nouveau modèle d'organisation du travail, en termes de l'« instabilité institutionnelle » qu'elle occasionne (Grillo & Soares, 2026). Ensuite, intervient la phase du changement institutionnel. C'est celle du « déplacement de l'ordre et des espaces de la régulation » vers un terrain de rapport de forces qui permet aux plateformes d'œuvrer à leur avantage (Dirringer, 2021). En Californie, il s'est agi du déplacement de l'ordre des relations professionnelles collectives au sein de l'entreprise vers l'ordre politique. Enfin intervient la phase de l'« instituant » là où, dans l'« espace public », interviennent « des nouvelles parties prenantes de la régulation » (Azaïs, Dieuaide, Kesselman, 2017). C'est sur ce terrain de régulation d'exception que nous appelons l'espace public, donc autre que celui de l'État social, où ces nouvelles parties-prenantes de la régulation se trouvent en concurrence avec les acteurs tripartites traditionnelles de la régulation, lorsqu'elles participent aux tentatives de reconfiguration d'une nouvelle figure de « chauffeur des applis ». Le cadre privilégié cet espace est le territoire local, où les acteurs de proximité se trouvent en première ligne et sur lesquelles les plateformes peuvent avoir une grande influence.

Ce processus d'institution d'un statut de « chauffeur des applis » avance à partir de la mise en place, plus ou moins selon le contexte, de ce que nous qualifions des « normes Uber », celles qui constituent cette figure. La norme de départ est celle de la figure de la plateforme numérique de transport de passagers, elle-même. Une première représentation de cette figure est celle de l'organisation du travail par un « employeur sans employés », qui se réalise grâce à ce que Srnicek caractérise comme l'« hyper-externalisation » de l'ensemble des coûts du travail et des opérations vers les chauffeurs, ou vers les collectivités sous forme des externalités (Srnicek, 2018). Pour d'autres chercheurs, comme nous avons pu l'analyser dans la première partie de ce rapport, cette figure de plateforme se représente comme celle de l'écosystème numérique qui organise la triangulation des rapports (Dieuaide & Azaïs, 2020). Qu'elle qu'en soit la conceptualisation qu'on en fait, la figure du chauffeur des applis qui s'insère dans ce dispositif en est le pendant.

La norme du « chauffeur des applis » et celle d'un travailleur indépendant qui est présenté comme un « nouvel entrepreneur », et qui s'accompagne à ce titre d'une opération idéologique de grande ampleur. C'est sa représentation comme une « figure émergente » qui nous permet d'apprécier la mise en place d'un nouveau statut de chauffeur, à travers celle, au fur et à mesure, des nouvelles normes Uber du travail. Les premières de ces normes relèvent du temps du travail. Il s'agit de la sacro-sainte la « flexibilité », la norme structurante de la figure qui est largement répondue, et qui va avoir comme pendant, celle du « temps effectif ». La flexibilité, autrement dit la possibilité de choisir ses propres horaires sera assimilée à un statut d'« employeur de soi » que les chauffeurs opposent à la subordination, récusant l'idée d'être aux ordres d'un supérieur hiérarchique (Magaldi *et al.* 2024). L'idéologie de l'entrepreneuriat occupe une place centrale dans la notion d'ubérisation. L'autre norme qui sert de base à la structuration de la nouvelle figure est la prise en compte du seul temps travaillé, définir comme la période entre l'acceptation d'une course et jusqu'au dépôt du passager. C'est le « temps effectif » (*engaged time*), qui s'est vu institutionnalisé par la Prop 22. Nous analysons, dans notre première partie, ce système d'organisation et d'évaluation du temps du travail à partir de la seule prestation immédiate du service. Il recoupe la notion du travailleur numérique *Just-in-Time*, développée par Abílio à partir de l'expérience des travailleurs de plateforme au Brésil (2021). Ce système d'organisation recoupe aussi la notion de *digital labor* qui conçoit le fonctionnement de l'information des chauffeurs connectés, leur attente d'une notification de la plateforme qui indique le moment et le lieu où ils pourront « prester », comme nous l'avons vu dans la partie précédente de ce rapport. Nous reviendrons sur les conséquences bouleversantes que ces « normes Uber » occasion-

ment en relation avec la recomposition d'une nouvelle figure de chauffeur dans différents pays, et comment elles s'expriment sous la forme de zones grises. Il s'agit, entre autres, de celles que nous avons repérées dans nos recherches de terrain en France, et qui s'affirment en normes comparables au vu de la comparaison internationale. Ce sont des zones grises : du temps de l'attente, du contrôle des données sur la course, de l'évaluation du temps d'approche vers le client.

### **La spécificité du modèle français à la lumière de la comparaison internationale**

C'est par la comparaison internationale que nous apprécions le degré de généralisation de l'ubérisation en termes de l'instituant, même s'il n'existe pas d'autre exemple de recomposition systématique d'un tiers statut, comme en Californie. La conceptualisation du schéma des zones grise comme outil stratégique, tel que nous le développons ici, nous permet de saisir ces mêmes tendances à l'œuvre dans les transformations que l'ubérisation occasionne. L'application de ce schéma à la comparaison des expériences de la régulation d'un statut pour les chauffeurs VTC en France et au Brésil en est l'illustration, comme nous le verrons dans notre deuxième partie. L'approche nous permet de mettre en lumière l'existence de ce processus de régulation d'exception qui s'avère comparable dans les trois pays.

L'ubérisation, existe-t-il dans des pays qui ont connu un consensus socio-politique hostile et où les gouvernements ont affiché d'emblée un refus à l'entrée du nouveau modèle ? C'est la question que nous posons en concentrant, dans une troisième partie, notre attention sur le cas de gouvernements qui ont engagé des tentatives d'adaptation des normes et institutions existantes au nouvel entrant. Ce sont les cas de l'Allemagne et de l'Espagne. C'est la lecture par les zones grises qui permet de pouvoir pointer comme norme Uber, l'émergence d'une figure de « chauffeur informel » dans ces pays du Nord global.

C'est dans ce cadre d'ensemble que nous allons apprécier la spécificité du modèle français et qui est, peut-être, l'illustration la plus parlante de la lecture de l'ubérisation par les zones grises. Leur persistance fait ressortir les limites de la capacité de normalisation d'une figure de « chauffeurs des applis », malgré l'accueil exceptionnel offert à Uber par les gouvernements successifs en France. La France est le pays où on a pu discerner les « normes politiques » qui accompagnent l'ubérisation s'exprimer au plus haut niveau de l'État. Ces normes introduisent des zones grises aux frontières même de la légalité des pratiques d'influences et des procédures démocratiques de la régulation.

C'est à travers ces cas de figures que nous portons notre réflexion sur une nouvelle phase d'ubérisation, celle de l'instituant où les plateformes, représentée par la figure emblématique d'Uber, dicte la régulation du travail.

#### **1.1 Le schéma de création et d'instrumentalisation des zones grises : l'ubérisation comme « instituant » à partir du modèle californien**

C'est à l'autre de l'expérience d'Uber en Californie, le laboratoire de son modèle depuis sa création, que nous avons pu dessiner les contours d'une nouvelle phase de l'ubérisation, celle qui donne corps à notre hypothèse, à savoir, que les plateformes s'affirment désormais en « faiseurs de règles ». La constitution d'un statut spécifique de « chauffeur des applis » par la voie d'un référendum populaire, à l'initiative de Uber, a débouché sur l'introduction sur le marché du travail d'une nouvelle figure de travailleur conçue par, et pour, l'économie de plateforme. C'est ainsi qu'on peut définir l'ubérisation en termes d'« instituant ». Le référendum populaire (*Ballot Issue*), un dispositif qui est présent dans une vingtaine d'États

fédérés, octroie aux électeurs l'initiative d'un projet de loi, à partir de l'organisation d'une pétition et une campagne publique qui sont beaucoup moins réglementées que les élections politiques ou la voie législative (Kesselman, 2020). Que cette voie adoptée par les plateformes pour instaurer la loi relève d'une procédure d'exception est significative. Uber a pu tourner à son avantage de nombreux ambiguïtés et inconnus que permet ce cadre. Ainsi, en lieu et en place de la procédure législative régulière, cette forme de régulation, selon notre hypothèse, se déroule dans une « zone grise de l'espace public » où la plateforme a pu jouir de son influence/avoir de l'emprise, notamment sur des « nouvelles parties prenantes de la régulation » (Azaïs, Dieuaide, Kesselman 2017). C'est en entrant dans cette brèche que la plateforme a pu réaliser sa stratégie d'instituant, et jusqu'à l'institutionnalisation d'un statut de « chauffeur des applis » qui s'inscrit comme rouage de l'écosystème numérique. La forme rejoint le fond : la Proposition 22 de 2020 s'est avéré un cas d'école de la création des zones grises, et puis de leur instrumentalisation, en vue de permettre à Uber d'advenir à une posture de « quasi-législateur » (Kesselman, 2025).

C'est à partir de nos études comparatives que nous avons pu déceler dans ce processus un véritable schéma de progression de cette stratégie d'instituant : de création de zones grises en vue de leur instrumentalisation à cette fin. Contrairement aux consignes officielles (Frouin 2020), la politique de gouvernements successifs en France vise bel et bien à constituer une troisième figure de travailleur des applis, et dans des conditions, comme nous le verrons, comparables au modèle étasunien. Notamment, c'est la mise en place de la négociation sectorielle pour des travailleurs indépendants que sont les chauffeur VTC, et selon un dispositif d'exception également en France, comme au Brésil, qui nous a incité à la mise en relation de ces situations. En remontant le fil des événements, il est devenu apparent que cela n'allait pas de soi. Dans les trois pays, on a pu repérer une progression d'événements et même des phases. Tout d'abord, il a fallu passer par la déstabilisation, sur le fond, des institutions du travail en place (Grillo & Soares, 2026). Ensuite, dans la foulée de cette déstabilisation, un déplacement s'est effectué à partir du cadre traditionnel de régulation du travail (Dirringer, 2021) vers un ordre de régulation d'exception où, enfin, se sont déroulées des négociations selon des règles, et avec des acteurs, spécialement prévues pour la nouvelle figure de chauffeur intermédié par les plateformes numériques. Ainsi, les « disruptions » qu'entraîne l'introduction du modèle de transport de passagers Uber, ne sont donc pas une fin en soi. Elles s'inscrivent dans une stratégie d'ensemble et prennent un caractère proactif, qui vise à faire avancer cette dernière. C'est cet espace social et ce processus que nous qualifions de « zones grises ».

D'où notre réflexion sur le sens du terme « ubérisation », en termes d'instituant. *Quid*, donc, du phénomène dans des pays où la politique gouvernementale consiste à faire obstacle à l'instauration du nouveau modèle, en vue de la préservation du système de transport de passagers en milieu urbain existant : l'*ubérisation*, y existe-t-il ? C'est la question que nous posons par la suite, dans une comparaison entre les cas de l'Allemagne et de l'Espagne. Là encore, c'est la lecture par les zones grises qui nous permet de tracer le phénomène de l'ubérisation sous les nombreuses formes qu'elle prend, ici comme « configuration productive », autrement dit, comme instituant non institutionnalisé (D'Amours *et al.*, 2022).

Nous mettons en place, dans cette première partie, le cadre de cette réflexion sur la phase actuelle de l'ubérisation, à savoir, le schéma de création et de l'instrumentalisation des zones grises à travers l'expérience étasunienne, à travers ses trois phrases successives. A partir d'une première analyse de ce processus instituant (Kesselman, 2025), nous nous attelons ici à un approfondissement théorique, grâce à la perspective comparative, dans notre deuxième partie, entre les cas de la France et du Brésil. C'est cette approche qui nous a permis de dégager ce que nous appelons des « normes Uber dans la zone grise ». Cette conceptu-

alisation permet de jauger le degré d'avancement de l'ubérisation dans différents contextes nationaux, même ceux où les gouvernements tentent de parer à ses conséquences, comme nous le verrons dans la troisième partie, dans une comparaison entre l'Allemagne et l'Espagne.

Nous allons analyser, tout d'abord, les zones grises qui caractérisent le modèle de base du chauffeur Uber. Ensuite, nous verrons dans quelle mesure la mobilisation de cette figure disruptive (Dubal et al., 2018) a été la source de l'instabilité institutionnelle en Californie.

### 1.1.1 Les zones grises de la figure du chauffeur Uber

La lecture par les zones grises est particulièrement adaptée aux perturbations générées par un modèle d'affaires qui se fonde sur l'instrumentalisation des failles du cadre réglementaire. La conceptualisation d'une technologie et d'une organisation du travail ciblée à cette fin permet renouveler les zones grises qui brouillent toutes les tentatives des États d'adapter leur cadre institutionnel (Valdez, 2023). Uber lance, en 2010 à San Francisco, son modèle d'affaires déréglementé de chauffeurs non professionnels, au nom de l'économie du partage et l'opportunité de trouver un complément de revenu, tout en ayant le statut fiscal de travailleurs indépendant (Sauviat, 2019). C'est son service « *low cost* » Uber X – connu sous le nom de *UberPop* en Europe.

Cette figure, qui incarne déjà une confusion de genres entre la représentation identitaire et le statut juridique, entre de manière illégale sur le marché dans la niche haute gamme des limousines, dit black car aux États-Unis (l'équivalent du VTC traditionnel en France). Pour justifier ce positionnement en chauffeur VTC, Uber a présenté la commande par l'algorithme, la technologie de mise en relation les chauffeurs et les clients, comme faisant office d'une réservation préalable. C'est la caractéristique qui distingue les VTC des taxis (aux États-Unis, comme en France et la plupart des pays<sup>140</sup>), qui, seuls peuvent stationner dans les lieux prescrits de prise en charge de clients (taxi stand, aéroport...) et circuler librement sur la voie publique en quête de clients « à la volée ». Or, la rapidité de cette technologie met les chauffeurs intermédié par plateforme numérique, de fait, en concurrence directe avec les taxis sur le même marché, sans qu'ils soient obligés d'assumer les charges qui incombent aux taxis pour bénéficier de leurs avantages (taxes, paiement à la collectivité, licences à un coût élevé). C'est la zone grise initiatique du modèle Uber, qui mine la distinction des catégories réglementaires de la régulation du transport urbain dans la plupart des grandes villes pays, des pays avancés (Chagny, 2019).

Si les chauffeurs Uber ne sont pas de vrais taxis, ils ne sont pas pour autant de vrais VTC. Pour éloigner les chauffeurs de ce statut officiel, que cela soit les contraintes qui s'imposent au service (retourner au garage et un temps d'attentes entre les courses), ou des avantages que ce statut propose aux chauffeurs – une rémunération supérieure qui accompagne souvent un statut salarial au sein de grandes flottes – Uber oppose l'aspiration à la flexibilité dans le choix des horaires du travail grâce à l'indépendance, dont disposent les taxis.

L'idéologie entrepreneuriale qui est construit autour du statut de travailleur indépendant est peut-être l'aspect le plus disruptif, et puissant, du modèle Uber. Lors de cette période d'entrée d'Uber dans chaque marché national, elle est cultivée et même accompagnée de véritables avantages matériels (smartphone offert, rémunération élevée). L'image a été appropriée par une population de chauffeurs souvent marginalisée du marché du travail, celle du « *Self-Made Man* », du rêve américain, nous l'a expliqué le dirigeant syndicaliste indépendant de chauffeurs Brahim ben Ali<sup>141</sup>. Il en va de l'aspiration d'être « son propre patron », de s'échapper aux liens hiérarchiques dégradant de l'emploi industriel et, grâce à la possibilité de choisir ses propres horaires, de pouvoir concilier sa vie professionnelle et familiale. Cette

140. Leur droit de stationnement leur confère un avantage notable pour se positionner dans les lieux stratégiques (sorti Les taxis sont ainsi les seuls à pouvoir stationner et circuler librement sur la voie publique et prendre en charge des clients "à la volée". Leur droit de stationnement leur confère un avantage notable pour se positionner dans les lieux stratégiques (sorties d'aéroports, de gares, quartiers d'affaires, etc.). Par ailleurs, les taxis bénéficient d'une dérogation de circulation qui leur permet d'emprunter des voies réservées, parfois même sur autoroute. De son côté, le VTC ne peut prendre en charge des clients que par un système de réservation à l'avance. Entre deux clients, le chauffeur VTC est tenu de regagner l'adresse de domiciliation de son entreprise ou de stationner en dehors de la chaussée. Légifrance, « LOI n° 2014-1104 du 1er octobre 2014 relative aux taxis et aux voitures de transport avec chauffeur », [https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article\\_jo/JORFARTI000029527215](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000029527215)

141. Journée d'étude : « Travailleur des plateformes : Directive européenne ou coopérative ? Le salariat et le modèle Uber à la croisée des chemins », organisé par le projet AO IRES, les 15 et 16 juin, 2022, à l'PUPEC et Sorbonne Nouvelle.

142. Nous empruntons le masculin, car la vaste majorité des chauffeurs sont des hommes.

143. Dès qu'un chauffeur commence à se professionnaliser, il est soumis à une double imposition. La majorité des VTC sont des auto-entrepreneurs non assujettis à l'impôt sur le revenu et au paiement de la TVA, mais son à ce titre limité à un niveau bas du chiffre d'affaires. Au bout de deux ou trois ans d'activité s'ils deviennent chauffeur à plein temps ils changent de statut en SASU, SARL ou EURL. Comme société un VTC paie les impôts sur l'entreprise mais également sur le revenu fiscal et la TVA comprenant celle de la commission Uber. Malgré la revendication auprès de l'URSSAF et l'engagement de gouvernements successifs le problème n'a pas été résolu (Entretiens de terrain).

144. <https://www.nomenclature-pcs.fr/coder/les-libelles-de-profession>

145. Interview avec Thomas Amossé le 31 mars 2023 et correspondance écrite le 15 septembre 2022. Thomas Amossé est sociologue et statisticien, administrateur de l'Insee au Cnam, membre du Lise (Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique) et affilié au CEET (Centre d'études de l'emploi et du travail). Il a participé à la dernière révision de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de 2020.

représentation aura de nombreuses conséquences. Elle sera un facteur pris en compte par la justice dans des litiges de requalification salariale, quant à l'existence de liens de subordination, et elle contribuera aux difficultés de la constitution d'un collectif de travail, lors des élections professionnelles, comme nous le verrons plus loin. En même temps, elle sera porteuse d'une aspiration et d'une confiance collectives dans la possibilité de prendre son propre destin professionnel en main, comme nous le verrons dans notre troisième partie, dans l'étude d'une coopérative de chauffeurs en Ile de France.

Si le statut de salarié peine à incarner les réalités de cette nouvelle figure du chauffeur Uber, ils<sup>142</sup> ne sont pas, pour autant, des travailleurs indépendants à part entière, au même titre que les taxis. Le positionnement sur le marché du VTC-Uber comme un service *low-cost* les prive de revenus suffisantes pour assumer l'ensemble des coûts qui leur incombent s'ils travaillent les mêmes horaires que les taxis, qui sont déjà longues. Ces coûts sont pourtant les mêmes en termes d'outil du travail – la voiture avec l'ensemble des charges matérielles et fiscales associées – et sont même plus onéreuses étant donné le volet financier du modèle d'*hyper externalisation* d'Uber. Non seulement la plateforme prend officiellement 25% de commission pour chaque course – récemment, le taux est plus élevé (voir *infra*) – mais les chauffeurs sont soumis à une double imposition<sup>143</sup>, le revenu fiscal comme entreprise et la TVA, y compris la partie de la commission, et ensuite, sur l'impôt sur le revenu. Le résultat est l'obligation de travailler un nombre heures encore plus important, une réalité qui est aggravée sous la pression d'une concurrence accrue étant donné le nombre de voitures en service toujours en croissance (SDES, 2025) combiné au nouveau système de tarification dynamique introduite, qui permet au chauffeur de gagner plus, mais aux horaires de pointes imposées par la plateforme (voir *infra*). La situation d'ensemble relativise la promesse de la flexibilité des horaires.

L'entrée d'Uber dans le secteur VTC a créé une zone grise du secteur en France que prend d'autres formes encore. Il s'agit d'une confusion du chauffeur Uber avec la figure du VTC traditionnelle, issue de la grande remise. Cette dernière occupe une niche « haut de gamme », disposant d'un niveau de formation supérieur et ayant la spécificité, pour beaucoup parmi eux, d'avoir une clientèle privée. La confusion s'étend au marché qui fait l'objet désormais d'une généralisation au-delà du service de luxe. Même si le chauffeur haute de gamme se trouve toujours plus sous la pression des plateformes, à cause de la concurrence avec le « chauffeur des applis » de type Uber, tel que celui-ci a été défini en France (Abdelnour & Méda, 2019), il existe toujours une distinction, et donc une confusion, entre les deux figures (Bernard, 2020).

Pas suffisamment distinctes, pourtant, pour que l'INSEE attribue un libellé propre au chauffeur Uber, l'explique Thomas Amossé, dans la liste des libellés de profession déclarés qui contient, en particulier, ceux de « chauffeur VTC » et « chauffeur de taxi »<sup>144</sup>, lors de la dernière rénovation de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'INSEE en 2020. La situation des chauffeurs VTC de type Uber a été considérée comme étant « trop instable d'un point de vue économique-juridique, et surtout, trop faible en effectif et un peu orthogonale avec la notion de profession ». Plus largement, il est apparu que les chauffeurs VTC ne constituaient pas une profession, au sens de la nomenclature : ils partagent en effet avec les taxis à la fois un même type d'activité et un statut indépendant possiblement identique<sup>145</sup>.

Ce sont autant de dynamiques de zones grises qui brouillent des catégories et représentations binaires à de multiples échelles. Il en va des distinctions entre des chauffeurs particuliers et professionnels, entre travailleur salarié et indépendant, entre chauffeurs de taxi et de VTC, et même au sein des VTC, et cela de points de vue à la fois juridique et identitaire. Il faut insister sur le rôle de la technologie, du du téléphone intelligent qui suit le chauffeur

jusqu'à chez-lui, comme le fait remarquer Patrick Dieuaide, jusqu'à adapter sa vie privée pour saisir de l'occasion d'une bonne course, comme nous avons pu le constater dans nos entretiens. C'est la traduction de la *colonisation du quotidien* par l'économie numérique (Cingolani, 2022). Il faut ajouter le brouillage entre services publics et privés. Des partenariats visant à combler les failles du transport ont commencé d'emblée avec l'entrée sur scène du nouveau modèle, à partir de l'accord entre Uber et la ville de banlieue de San Francisco, Dublin, pour des services à des quartiers non desservis par des taxis ou des services publics. L'opposition entre ces catégories reçues est sources d'arguments juridiques qui sont mobilisés par les plateformes lors des litiges, en commençant par les tentatives de requalification salariale. Nous voyons ici de manière plus explicite la création de zones grises qui s'échappent au contrôle des institutions, en vue de leur déstabilisation, au compte de l'avancement de la stratégie des plateformes. Nous verrons comment ce processus d'instrumentalisation va plus loin encore. Cette démonstration illustre les zones grises en termes de l'espace qui se creuse de la figure émergente du « chauffeur des applis ».

### 1.1.2 Uber en Californie : de l'instabilité à la crise institutionnelle

C'est cette stratégie de disruption programmée, l'instrumentalisation des zones grises, qui va aboutir à une véritable crise institutionnelle dans l'État de la Californie<sup>146</sup>. La déstabilisation s'inscrit dans le refus systématique du respect des injonctions des autorités publiques. La plateforme fait appel aux décisions judiciaires de première instance qui reconnaissent aux chauffeurs la qualité de salarié par de multiples astuces juridiques qui mettent en tension des différents statuts et identités qu'on vient de citer. A ce titre, les actions collectives entamées par les chauffeurs ont été contrecarrées par la référence à la flexibilité dans les horaires dont ils bénéficient, et par l'évocation du droit commercial sont relève leur statut de travailleur indépendant (Sauviat, 2019) l'engagement : tout type de litige renvoie à la clause contractuelle qui prévoit l'arbitrage à partir d'une plainte individuelle<sup>147</sup>. La plateforme fait fi des décisions des agences publiques californiennes, tel que le *Department of Industrial Relations* qui reconnaissait aux chauffeurs la qualité d'*employees* ayant droit aux allocations de chômage. La direction d'Uber a finalement eu gain de cause : malgré les tentatives incessantes de régulation publiques, malgré les protestations des chauffeurs de taxi dont le niveau de vie s'effondrait, elle a réussi à faire de la Californie, en 2015, le premier État à autoriser l'existence d'un nouveau secteur presque entièrement déréglementé, reconnaissant l'existence d'entreprises technologiques de mise en relation des chauffeurs et des clients en réseau (*transportation network companies*) (Sauviat, 2019). La direction d'Uber a néanmoins persisté sur la même voie de perturbations, s'appuyant sur cette première reconnaissance et implantation institutionnelles (Valdez, 2023), pour multiplier des pratiques d'influence souvent musclées sinon hors la lois, qui ont été documentés largement documentées (J.Borkholder *et al.*, 2018). Le caractère orchestré des perturbations, ainsi analysée par la chercheuse, se voit confirmer comme constituant une politique officielle de l'entreprise, y compris consigné dans un guide s'adressant aux cadres, ce qui a été dévoilé la députée française Danielle Simonnet dans l'enquête parlementaire qu'elle a menée sur les Uber Files (Simonnet, 2024).

Ce qu'il faut retenir de cette période, c'est l'instrumentalisation de la disruption par les plateformes comme stratégie à part entière, dans le but de creuser un espace de non-droit, de véritables bastions de contre-pouvoir, qui sont mobilisés pour avancer leur stratégie vers l'étape supérieure.

Finalement, devant la gravité de la situation, les trois pouvoirs de l'État californien se sont ligüés contre cette offensive disruptive, par la promulgation de la loi AB5 (Assemblée Bill

146. Ces événements sont étudiés dans le détail dans l'article de Donna Kesselman

147. La pratique du recours à l'arbitrage a été validée par la suite par une décision de la Cour suprême des États-Unis.

5) de septembre 2019. En procédant à la codification des termes du récent arrêt *Dynamex* de la Cour suprême de l'État, tout en rendant son application contraignante, les législateurs ont voté la loi qui introduit la présomption d'emploi, avec inversion la charge de la preuve, renvoyant donc à l'entreprise la charge de la preuve de l'existence d'une situation d'indépendance<sup>148</sup>. Signée par le gouverneur, la loi dite AB5 est entrée en vigueur 1er janvier 2020. L'intention était d'endiguer la pratique du salariat déguisé, très répandue dans l'État, en visant tout particulièrement les plateformes du travail numérique de mobilité.

148. Cet arrêt avait pourtant introduit une grille de lecture de la situation contractuelle des chauffeurs fondée sur trois critères simples et pourtant exigeants. Un travailleur est effectivement indépendant si, A) l'entreprise ou le donneur d'ordre n'a pas de contrôle sur la tâche qu'il réalise ; si B), son travail ne fait pas partie du cœur de métier de l'entreprise ou du donneur d'ordre ; et enfin si C), il exerce une activité indépendante, c'est-à-dire qu'il effectue des tâches similaires pour des entreprises autres que celle en position de donneur d'ordre. *Dynamex v. Superior Court of Los Angeles* (4 Cal. 5th 903 (2018)).

C'était pour contourner l'application de la loi aux chauffeurs de plateformes, en vue de la préservation du statut d'indépendance qui se trouve au cœur de son modèle, que la direction d'Uber a eu recours à une procédure exceptionnelle, qui lui a permis de déplacer l'ordre de régulation.

## 1.2 Les déplacements des ordres et espaces de régulation

Il s'agit, selon notre schéma d'instrumentalisation des zones grises, de l'étape où s'engage le processus de changement institutionnel (Streeck & Thelen, 2005) phénomène qui est revisité par Marie-Christine Bureau et Patrick Dieuaide en matière de zones grises. En contournant la conceptualisation dualiste, l'idée d'un passage d'un régime institutionnel à un autre, l'entrée par les zones grises permet une représentation plus fidèle de la « décohérence » qui règne désormais entre les « différentes couches de la régulation qui se distendent toujours davantage ». Les zones grises dressent le cadre analytique qui permet de :

...comprendre la variété de situations et des processus de changement institutionnel, qui y met en valeur pleinement le rôle des acteurs... là où la loi est souvent absente ou affaiblie, où ces acteurs peuvent contribuer à l'émergence de nouvelles institutions (Bureau & Dieuaide, 2018).

La reprise à notre compte la notion de « déplacement des espaces et ordres de la régulation » nous permet de porter cette analyse plus loin, par la conception de ces dynamiques comme autant d'outils qui font avancer la stratégie des plateformes. Dans son analyse des mécanismes d'attribution et d'acquisition de la protection sociale, la juriste Josépha Dirringer met en valeur l'interaction de trois ordres normatifs : l'ordre social régit par les institutions, l'ordre socioprofessionnel de l'action collective, et l'ordre économique marchand (Dirringer, 2021). Dans le cas de l'acquisition de la protection sociale par les travailleurs de plateforme, la juriste identifie/pointe une politique de déplacement de l'ordre de régulation par les gouvernements successifs en France. Ce déplacement s'effectue de l'ordre social vers l'ordre du marché, ce qui aboutit à la marchandisation de l'acquisition des droits. Lors de ce processus de redistribution sociale, ces ordres interagissent à travers des équilibres qui sont vivaces et fragiles à la fois :

Chacun des ordres peut être décrit à partir des acteurs qui sont impliqués, des normes qui régissent les relations sociales entre ces acteurs ainsi que des valeurs et des concepts qui sont mobilisés et font débat au sein de chaque ordre. En d'autres termes, à l'intérieur même de ces pôles, il existe des polarités qui se jouent entre les acteurs, les normes, les concepts et les valeurs qu'ils charrient. Ainsi avons-nous cherché à mettre en lumière, à l'intérieur de chacun de ces ordres normatifs, le poids des différents acteurs, le poids des normes et le poids des concepts et valeurs qui les gouvernent (Dirringer, 2022b : 56).

Nous élargissons cette conception des ordres et espaces de régulation pour rendre compte des statuts et de la régulation du travail dans leur ensemble. La perspective comparative que nous engageons ici nous permet de relever le fait que dans chaque pays, l'architecture gé-

nérale de la régulation et l'attribution des droits du travail tend à se déterminer à travers un ordre principal, à savoir, le cadre institutionnel issu du rapport de forces tripartite du contrat social : l'ordre des institutions sociales, que nous élargissons aux institutions politiques (comme en France et la plupart des pays européens), l'ordre socioprofessionnel de l'action et de la négociation collective, à l'échelle de l'entreprise (comme aux États-Unis ou au Brésil, même si, dans ce pays, il faut ajouter garanties constitutionnelles), l'ordre économique marchand, ce qui se traduit pour nous par l'écosystème autour de la gestion algorithmique du travail déterminé par les plateformes (Dirringer, 2022).

Le cas de la Californie, à la lumière de notre réflexion comparative, nous permet d'identifier le déplacement de l'ordre de régulation comme une stratégie entrepreneuriale, à la différence de son usage dans le cadre de la politique publique en France, comme dans le cas précité. Elle vise à contourner, très précisément, l'ordre de régulation tel qu'il existe aux États-Unis, et que la loi AB5 visait à rétablir, par l'affirmation du statut de salarié des chauffeurs, à savoir, les relations professionnelles dans le cadre de l'entreprise. C'est l'ordre de régulation qui plonge ses racines dans les luttes sociales du 20<sup>ème</sup> siècle, et qui fondent l'État-providence sous la forme qui le caractérise dans chaque pays. Le déplacement vise à permettre aux plateformes de s'imposer sur un terrain de régulation qui s'avère à son avantage.

### **1.2.2 La Prop 22 comme stratégie de déplacement institutionnel du droit du travail étasunien vers un terrain politique d'exception**

Selon cette lecture, le choix stratégique d'organiser la Prop 22 en Californie marque le déplacement de l'ordre de régulation, comme moyen de contourner l'obligation de salarisation des chauffeurs introduite par la loi AB5. Au moment de leur entrer en bourse, les entreprises *Uber*, suivie de *Lyft*, n'ont-elles pas envoyé un message aux bailleurs de fonds en capital à risque (Sauviat, 2019) en déclarant que leur modèle est incompatible avec l'emploi salarié ? Il ne faut pas sous-estimer à quel point cet axe central du modèle d'affaires des plateformes numériques de la Silicon Valley se conçoit à partir de la place particulière qu'occupe relation d'emploi salarié, *standard employment relationship*, dans les institutions et le droit du travail aux États-Unis. Y revenir permet de mieux saisir sa signification du déplacement de l'ordre de régulation ainsi que les caractéristiques de la figure du « chauffeur des applis » qui va se construire en opposition à celle de l'*employee* étasunien, et qui laissera son empreinte sur l'ubérisation, telle qu'elle s'exprimera au-delà de ces frontières. Plus que d'autres pays industrialisés, le statut de l'employé salarié (*employee*) aux États-Unis se trouve au cœur des systèmes de la régulation du travail et de redistribution sociale (Kesselman, 2025). Cette importance s'exprime dans la centralité de la relation, d'une part, et des relations professionnelles dans l'entreprise, d'autre part.

### **1.2.3 L'ordre de régulation du travail étasunien**

Les prestations principales dont jouit le travailleur aux États-Unis sont directement liées au statut *employee*. Parmi elles on compte : le salaire minimum et le paiement d'heures supplémentaires au-delà des 40 heures par semaine, un filet de protections sociales comme les indemnités en cas d'accident de travail ou d'invalidité, l'assurance chômage et, dans certains cas l'assurance maladie (lorsqu'elle est fournie par l'employeur ou imposée dans certains états, comme en Californie), ainsi que d'autres avantages attribués selon les états, tels qu'en Californie, les congés maladie et familiaux (*Family Leave*). Près de 30 % des entreprises auraient recours à la technique du salaire déguisé (*misclassified workers*) aux États-Unis, l'intérêt étant d'éviter le paiement des cotisations patronales qui se situent à hauteur de 20 à 30 % du salaire brut environ (Schmitt *et al.*, 2023). Pour la juriste Veena Dubal, malgré la tendance à

l'érosion des droits, la relation d'emploi salarié à plein temps représente aux États-Unis le principal rempart juridique et politique face aux inégalités et à la pauvreté. Il révèle, de ce fait un enjeu majeur pour la démocratie (Dubal, 2022).

L'autre dimension centrale de la relation d'emploi est son lien indissociable au droit syndical et aux négociations collectives : ancré dans le pouvoir collectif des travailleurs au sein de l'entreprise, il est réservé aux *employees*, à plein temps. Le droit du travail des États-Unis se caractérise par un système normatif fragmenté et décentralisé avec une réglementation fédérale minimaliste, une grande disparité entre les régulations appliquées dans les différents États fédérés et des moyens insuffisants pour les faire respecter dans leur ensemble. De cet état des faits surgit la centralité du contrat de travail, du syndicalisme et des négociations collectives d'entreprise – là où elles existent – pour l'attribution de droits et d'avantages, en sus des minimaux publics. Ainsi, la régulation du travail salarié dans ce pays est intimement liée au rapport de forces sociales à l'échelle de l'employeur. Il faut noter que seul le salarié subordonné à plein temps jouit des droits syndicaux, qu'il peut bénéficier d'une convention collective robuste. La corrélation entre le nombre de travailleurs syndicalisés et la part du PIB allant aux 60% de la population aux États-Unis, et par la suite entre le recul de cette classe moyenne et le déclin du syndicalisme, a été établie (Dine, 2007). D'ailleurs, il convient de souligner que seule une catégorie des employés correspond au statut d'*employee* qui bénéficie des droits syndicaux et donc, des avantages d'une convention collective. En sont exclus les membres de l'encadrement, *manager ou supervisor*<sup>149</sup>, ceux dont les compétences en matière de gestion du personnel ne dépassent pas 15 % de leurs fonctions, ce qui exclut par exemple, les infirmières en chef. Ce fait est insuffisamment pris en compte lors des comparaisons internationales du taux de syndicalisation avec les États-Unis.

149. Cette restriction est introduite par la loi Taft-Hartley de 1947 (Vinel, 2013).

Ces réalités structurelles ne sont pas étrangères à l'antisindicalisme patronal virulent dans ce pays (Vinel, 2022), dans lesquelles s'inscrivent pleinement les plateformes de la Silicon Valley, jusqu'à la dimension idéologique (Kesselman, 2022b). Les plateformes reprennent à leur compte la croisade des concepteurs du cyberspace, qui ont proclamé leur émancipation des cadres réglementaires nationaux dans la tradition de l'antisindicalisme du patronat américain. Comme le déclare le cofondateur d'Intel, Robert Noyce : « rester non syndiqué est essentiel pour la survie de la plupart de nos entreprises » (Casagrande & Kesselman 2019 : 134).

#### 1.2.4 Le déplacement de l'ordre de régulation vers un terrain politique d'exception

Par l'organisation de la « Proposition 22 » en 2020, les grandes plateformes de transport des personnes et de livraison alimentaire en Californie – Uber, Lyft, DoorDash, Instacart, Postmates –, sous l'impulsion d'Uber, ont effectué le déplacement de l'ordre de régulation du travail du terrain traditionnel des relations professionnels d'entreprise, qui favorise le pouvoir ouvrier, vers un ordre de régulation d'exception (voir *supra* et *infra*). La création d'un statut de chauffeurs et livreurs des applis (« App-based Drivers ») a introduit une dérogation à la loi AB5. C'est en entrant dans la brèche que les plateformes ont pu avancer leur stratégie de constitution d'un statut de chauffeur des applis qui s'inscrit comme rouage de l'écosystème numérique.

### 1.3 La régulation dans « la zone grise de l'espace public » ou comment « acheter » un statut de travailleur

La troisième phase du schéma de la création et de l'instrumentalisation des zones grises que nous avons conçue est celle de l'instituant. La déstabilisation des institutions du travail et du

pouvoir collectif des travailleurs a permis aux plateformes de déplacer l'ordre de régulation vers un terrain leur permettant de s'imposer comme décideurs. Avec l'institutionnalisation d'un nouveau statut de travailleurs, Uber s'affirme en « quasi-législateur » (Kesselman, 2025). Or, cela se fera dans des conditions particulières.

Le référendum populaire (*Ballot Initiative*), et surtout la manière dont les plateformes s'en sont accaparé, s'est avéré comme une « zone grise de l'espace public » par excellence. Selon notre hypothèse, il s'agit d'un terrain propice à l'entrée en scène de nouvelles parties prenantes de la régulation qui défendent leurs intérêts face aux acteurs tripartites traditionnels (Azaïs, Dieuaide, Kesselman 2017). Le lieu privilégié s'avère le territoire : les plateformes y jouissent, grâce à leurs opérations ancrées dans l'écosystème *location-based* (voir notre première partie *supra*), d'une grande influence sur les acteurs de terrain, y compris de la politique locale, comme sur les espaces de vie des chauffeurs.

### 1.3.1 La Prop 22 ou comment acheter un statut de travailleurs ?

Ce cadre de régulation lâche, qui est un référendum populaire (Kesselman, 2020) a été le terrain privilégié pour permettre à la direction d'Uber d'« acheter » un nouveau statut de travailleur. Pour faire voter la population selon son dessein, la plateforme, en alliance, pour l'occasion, avec ses concurrents principaux, a organisé le référendum le plus coûteux de l'histoire, au prix de 205 millions de dollars, les syndicats et leurs alliés d'opposition n'arrivant pas à suivre.

D'énormes moyens financiers et technologiques ont servi à une campagne de désinformation sans précédent : publicités massives à la télévision et sur les réseaux sociaux, messages ciblés via des applications d'information créées exprès (Felicity, 2022), avec des menaces de suppression d'emplois touchant surtout les minorités ethniques, et des sondages truqués (par exemple, l'annonce que 70 % des chauffeurs soutenaient la Prop 22, obtenue sous pression *via* les applications de travail) (Andrias, 2023).

Le discours promotionnel autour de la Proposition 22 a idéalisé la figure du chauffeur-entrepreneur, mettant en avant une flexibilité présentée comme un atout majeur. Selon ses partisans, ce statut permettrait aux chauffeurs de gagner jusqu'à 120 % de plus qu'avec un salaire minimum garanti par la loi AB5, tout en bénéficiant de protections accrues. Parallèlement, une propagande antisyndicale a dépeint les syndicats comme des organisations cherchant avant tout à recruter de nouveaux membres pour percevoir des cotisations.

Cette stratégie a été efficace : 58,63 % des électeurs californiens ont approuvé l'initiative « App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative », un score remarquable. Cette victoire a acté la reconnaissance légale d'un troisième statut, spécifique aux chauffeurs d'applications, en Californie. L'opération de communication a été si convaincante que 40% des électeurs ayant voté en faveur de la proposition croyaient soutenir une amélioration des conditions de vie des chauffeurs — une croyance loin de la réalité (Mouron, 2023, Siddiqui & Tiku, 2023), comme nous le verrons plus loin.

## 1.4 Les normes Uber dans la zone grise

Nous ne reviendrons pas sur l'analyse détaillée de cet événement, comme nous l'avons fait ailleurs (Kesselman, 2025). Ce que nous voulons ici est de dresser le portrait de cette nouvelle figure à partir des normes d'emploi qui se mettent en place sur la voie de son institutionnalisation, et qui positionne les plateformes numériques, dans le sillon d'Uber, en « faiseuses de règles ». Pour bien saisir cette évolution, il est essentiel d'analyser comment le statut des chauffeurs d'applications, instauré en Californie avec la Proposition 22, s'est

150. Un autre terme de l'accord était le retrait par l'État du litige pour la requalification salariale des chauffeurs engagé par l'ancienne procureure générale en 2022, Maura Healey, devenue depuis gouverneure démocrate de l'État.

151. Pour ce qui concerne le traitement, l'accord prévoit que les chauffeurs bénéficient de : d'une rémunération correspondant au moins au salaire minimum, pendant le temps engagé (le temps de chercher le client et le temps de la course), d'un traitement supplémentaire pour avoir accès à l'assurance maladie, aux congés maladie et familial, à une assurance d'accident de travail. Une rémunération de 32,50 \$ de l'heure pendant le temps engagé ; une heure de rémunération pour congé maladie pour chaque 30 heures travaillées (jusqu'à 40 heures par semaine) : à partir de 15 heures conduites par semaine le calcul des heures pour en bénéficier sont cumulables entre Uber et Lyft ; un financement pour profiter du système de congé familial et de congé médical de l'État de Massachusetts : les compagnes mettront en place une assurance pour accident du travail. Office of the Attorney General, « Uber and Lyft Settlement Information and Frequently Asked Questions », consulté le 23 novembre 2024, <https://www.mass.gov/info-details/uber-and-lyft-settlement-information-and-frequently-asked-questions>

152. Office of the Attorney General, « Press Release: A.G. Campbell Reaches Nation-Leading Settlement with Uber and Lyft, Secures Landmark Wages, Benefits and Protections for Drivers », 27 juin 2024, <https://www.mass.gov/news/ag-campbell-reaches-nation-leading-settlement-with-uber-and-lyft-secures-landmark-wages-benefits-and-protections-for-drivers>

153. L'ordonnance municipale de 2015 attribuant aux chauffeurs le droit aux négociations collectives a déclenché un imbroglio juridique de quatre ans pour son annulation menée par les plateformes aux côtés de la Chambre de Commerce des États-Unis au nom de la loi anti-trust, l'entente entre les travailleurs indépendants étant considérée comme de la concurrence déloyale. Face aux résistances, à partir de 2019, Seattle a changé son fusil d'épaule, devenant la première ville à attribuer des droits et des avantages sociaux à des travailleurs n'ayant pas le statut d'employé. Ils ont servi de base à la nouvelle loi de l'État, qui permet à la ville de maintenir les dispositifs plus favorables (mais pas d'en introduire de nouveaux) (Seattle City Council, 2024).

ensuite étendu à d'autres États américains sous des formes comparables. Les trois États les plus pertinents sont : l'État de Washington, le seul à avoir promulgué à ce jour, un statut par la voie législative, et qui est plus favorable que son précédent californien (entrée en vigueur en janvier 2023) ; le Massachusetts, où un accord a fini par être trouvé entre Uber et les autorités de l'État sur les termes d'un nouveau statut de chauffeur, et qui a connu en plus un référendum populaire sur la mise en place d'un dispositif de négociation sectorielle pour les chauffeurs ; l'État de New York, où un rapport de forces plus favorable aux chauffeurs a écarté la perspective d'une figure similaire à celle de la Prop 22, mais où un compromis a été scellé sur des aspects essentiels de cette figure émergente.

L'analyse de ce que nous qualifions de « normes Uber » permet de tracer la constitution de cette figure. Nous allons voir successivement les normes concernant le processus d'exception de régulation d'un chauffeur des applis, les nouveaux acteurs de la régulation, la figure du chauffeur des applis, l'introduction d'un système de négociation sectoriel pour les travailleurs indépendants.

### 1.4.1 La normes sur la méthode législative

Une décision de la Cour suprême de la Californie a entériné le nouveau statut de chauffeur des applis, donnant raison aux plateformes plutôt qu'aux syndicats qui ont fait appel. Elle a entériné ainsi également, de fait, toutes les pratiques d'influence discutables de point de vue éthique ou légal déployé dans la campagne (voir *supra* et *infra*). La Prop 22 fait ainsi bouger les lignes non seulement du marché du travail, mais aussi de la démocratie représentative. Ainsi sont normalisées des méthodes telles que des menaces explicites : dans les trois États mentionnés, les accords ont été conclus sous l'épée de Damoclès de l'organisation d'un référendum de type Prop 22. Ainsi, dans le Massachusetts, la large coalition constituée autour de la confédération AFL-CIO pour mener la campagne contre le référendum de type Prop 22 dans leur État en 2022 a pris comme titre « Massachusetts n'est pas à vendre » ; elle a obtenu l'annulation du référendum par la Cour suprême de l'État, pour motif de procédure (Mulvaney & Marr, 2022). Le deuxième dispositif d'organisation d'un référendum a été retiré comme un des termes de l'accord négocié entre les plateformes et les autorités de l'État, autour du nouveau statut<sup>150</sup>. A cet égard, après s'être félicitée du haut niveau des avantages acquis pour les chauffeurs<sup>151</sup>, la procureure générale de l'État qui l'a négocié signale que l'accord : « ... parvient à contrecarrer la menace des entreprises de réécrire le droit du travail de l'État par la voie d'un referendum en 2024, ce qui aurait donné lieu à un statut pour les chauffeurs offrant des protections inadéquates et un traitement en dessous du salaire minimum »<sup>152</sup>. Cet enjeu avoué pour les pouvoirs politiques rejoint pleinement notre propos quant à la signification du nouveau positionnement des plateformes dans l'arène politique, ainsi qu'à l'instrumentalisation du processus référendaire comme levier d'influence sur la régulation du travail. Dans l'État de Washington, les termes de la nouvelle loi se sont basés sur l'accord passé entre Uber et la *Drivers Union* (Stiffler, 2022). Cette association indépendante avait mené, aux côtés du conseil municipal de la ville de Seattle, des luttes emblématiques aux États-Unis pour défendre les chauffeurs et contre l'ubérisation<sup>153</sup>. Face à l'accusation d'avoir trahi sa posture vaillante de résistante (*Khurana*, 2022), pour avoir accepté les deux conditions majeures du cadre de base du statut imposé par les plateformes – le statut du travailleur indépendant et la rémunération à partir du « travail effectif » (voir *infra*) – le principal dirigeant de la *Drivers Union* a répondu en deux temps. Tout d'abord, la loi accorde aux chauffeurs le niveau de rémunération et d'avantages le plus élevé aux États-Unis et est un levier d'organisation à travers l'ensemble de l'État<sup>154</sup>. Puis, il a avoué, pendant les négociations, s'être trouvé avec « un flingue pointé à la tempe » : sans compromis, les plateformes allaient organiser un référendum de type Proposition 22 californienne

154. L'*Expand Fairness Act* (HB 2076) a introduit sur le marché du travail à l'échelle d'un État fédéré un troisième statut de travailleur. Cette loi accorde aux chauffeurs des applis des avantages importants tels que le paiement d'une rémunération minimale pour chaque course, établie au même niveau que le salaire minimum – ce qui marque une augmentation significative pour nombre de chauffeurs dans l'État –, des congés maladie et familiaux, des allocations d'accident de travail (worker's compensation), des allocations chômage, une procédure d'appel contre des déconnexions abusives, un accès à la formation et à l'aide juridique, <https://app.leg.wa.gov/bills/summary?BillNumber=2076&Year=2021&Initiative=false> ; Loi RCW 49.46.300, [https://app.leg.wa.gov/rcw/default.aspx?cite=49.46.300&utm\\_medium=email&utm\\_source=govdelivery](https://app.leg.wa.gov/rcw/default.aspx?cite=49.46.300&utm_medium=email&utm_source=govdelivery), Seattle Passes Gig Worker Wage Boost Despite Business Pushback 1 juin, 2022.

» (Laundry, 2022). Ainsi, la mise en place d'une figure de travailleur hors normes passe, dans tous les cas, par des procédures qu'il faut qualifier dans les mêmes termes.

#### 1.4.2 Les nouveaux acteurs de la régulation dans l'espace public

Le référendum populaire a été un espace de régulation que nous qualifions d'« espace public ». C'est la scène de recompositions de consensus socio-politiques plus ou moins stables, de rapports de forces qui mettent des anciens acteurs face à de nouvelles parties-prenantes. Sont à l'œuvre des regroupements de toute sorte : des collectifs indépendants de chauffeurs, dont certains se rapprochent des syndicats ou créent des coopératives, des associations de consommateurs, de commerçants et de défense de l'environnement (en raison des externalités significatives, comme l'augmentation du nombre de voitures dans la rue et les parkings, des livreurs qui occupent aussi les trottoirs, les façades de restaurants, la pollution etc.). Des avocats et des experts accompagnent ces acteurs qui nourrissent le débat public autour de l'ubérisation de la société. Des administrations publiques à des échelons intermédiaires s'affirment dans les espaces ouverts par l'affaiblissement de la régulation publique nationale, d'où la dimension multiscalaire des phénomènes de recomposition en cours.

Or, se pose l'enjeu de la représentativité de ces acteurs, et notamment à partir de leurs sources de financement. La campagne autour de la Prop 22, où les fonds affluaient, s'est avérée être un cadre de création du droit où les bailleurs de fonds, les plateformes, ont joui d'une influence disproportionnée. Des sommes importantes ont été destinées à des candidats aux élections à différents niveaux et à des associations, ainsi qu'à la constitution de coalitions se revendiquant de la défense du travail indépendant – *Independent Work*. De surcroît, le vote en faveur de la Proposition 22 a pu compter sur le soutien actif d'organisations des droits civils traditionnelles. Les promesses de la création d'emplois pour les populations éloignées du marché du travail et aussi de services rendus à des prix accessibles à des quartiers non desservis par des taxis ou des services publics (l'accord avec la ville de Dublin, dans la banlieue de San Francisco) avaient consolidé le soutien communautaire des plateformes. L'opération a duré jusqu'à ce qu'un scandale éclate, contraignant, au lendemain des élections, la démission de la présidente de la National Association for the Advancement of Colored People (NAACP), cette association historique de défense des intérêts des Noirs étasuniens. Le Los Angeles Times a révélé que l'entreprise personnelle de la présidente avait reçu la somme de 1,7 million de dollars en relation avec le soutien à plusieurs référenda, dont la Prop 22 (Gutierrez, 2020). Ces pratiques ont déjà été documentées dans d'autres États : on a constaté la création et le financement de nouvelles associations par les plateformes dans le Massachusetts et l'augmentation des contributions financières de la part d'Uber et de Lyft aux candidats des deux partis de l'État. La majeure partie des contributions étaient destinées aux candidats du Parti démocrates, qui sont les plus récalcitrants au nouveau modèle (Huggins, 2022).

La question de la représentativité se pose en premier lieu pour les organisations représentant les chauffeurs. Il existe des associations de chauffeurs indépendantes reconnues par eux, à l'échelle surtout locale. Exclues du droit à la syndicalisation — réservé aux salariés selon le droit du travail — nombre d'entre elles se sont rapprochées des syndicats traditionnels. En Californie, l'association indépendante Rideshare Drivers United a organisé la journée de protestation internationale en 2019 contre l'entrée en bourse d'Uber et de Lyft et œuvre avec l'AFL-CIO de l'État, entre autres, dans la campagne contre la Prop 22, et l'organisation en 2024, aux côtés d'autres organisations, des grèves et manifestations pour l'augmentation de la rémunération, comme le jour de la Saint Valentin qui a mobilisé des milliers de voitures à travers le pays<sup>155</sup>. Le *Drivers Union* de Washington est affilié au syndi-

cat des camionneurs (Teamsters Local 117). L'organisation phare contre l'ubérisation aux États-Unis, la New York Taxi Workers Alliance (NYTWA) est affiliée à l'AFL-CIO et siège à la direction nationale.

155. <https://www.drivers-united.org/>

156. « IDG About Us », outre New York et le Massachusetts, l'IDG est présent dans le New Jersey, le Connecticut, l'Illinois. <https://driversguild.org/about-us-2/>

157. « Massachusetts Coalition for Independent Work », <https://independentmass.org/mission/>

158. Selon le dispositif, la plateforme devrait donner un avertissement de 14 jours avant une déconnexion et justifier la décision, à la demande du chauffeur, auprès d'un organisme d'appel indépendant (Khafagy, 2025)

159. <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/independent-contractor-self-employed-oremployee>

Il faut compter aussi avec l'Independent Drivers Guild (IDG), une association de chauffeurs qui a été fondée à New York, en 2016. C'est Uber qui a fondé et financé l'association dans le but, selon ses détracteurs, de contrecarrer l'influence de la NYTWA. Elle continue à la financer (Scheiber, 2017). La branche de l'IDG de Massachusetts<sup>156</sup> se trouve dans la *Massachusetts Coalition for Independent Work*, initiée par les grandes plateformes – Uber, Lyft, Instacart, DoorDash<sup>157</sup> – pour organiser les deux référenda populaires dans l'État en 2022 et 2024. L'IDG est affilié au syndicat de la métallurgie (IAM-AFL-CIO). Pour eux, l'IDG à New York a remporté des victoires significatives, en termes de rémunération et la première procédure contre les déconnexions abusives, grâce à des accords mis au point dans un forum de consultation privé sous l'égide de la plateforme (Scheiber, Isaac, 2016). Selon les critiques, ces gains sont toujours en dessous du seuil d'une relation d'emploi salarié, en échange d'une renonciation au statut d'*employee* et au droit de grève (DeManuelle-Hall, 2021). Les défenseurs, l'IDG et l'IAM, persistent et signent : cette forme de représentation « réaliste » serait le cadre le mieux adapté à la *gig economy*, à même d'obtenir des avancées concrètes, contrairement à la chimère de la requalification vers laquelle tend la NYTWA sans jamais obtenir gain de cause (Casagrande & Kesselman, 2019, Scheiber & Isaac, 2016). La concurrence entre les deux organisations se pose de manière directe aujourd'hui. L'IDG s'oppose à une proposition d'ordonnance municipale (Intro 276) contre les déconnexions arbitraires de la ville de New York : elle est à l'initiative de la NYTWA qui dénonce ce fléau. Pour l'IDG, le nouveau dispositif ne pourrait qu'empirer la situation par l'introduction d'une bureaucratie ; il remplacerait la procédure obtenue précédemment par cette organisation, et qui a fait ses preuves, notamment pour des « milliers de chauffeurs tous les ans »<sup>158</sup> (Khafagy, 2015).

### 1.4.3 Le statut du chauffeur des applis : une figure émergente de la zone grise dans d'autres États

Ces différentes expériences contribuent à la constitution d'une figure de chauffeur des applis aux États-Unis. Si des termes spécifiques peuvent varier, selon le rapport de force local des États, certaines normes s'affirment comme étant constitutives de cette figure émergente. La norme de base est celle de la marchandisation du statut et de la régulation du travail. Nous entendons par ce terme la régulation à partir du marché plutôt que par l'État (voir *supra*). Ce sont les propres termes du titre de la Prop 22 qui donnent son contenu disruptif d'un instituant marchand : « *App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative* » (2020) (« référendum sur les chauffeurs des applis comme travailleurs indépendants et la politique du travail/emploi » ; les italiques sont nôtres). Le rapprochement entre ces deux termes dessine le contenu : qu'une politique « du travail/emploi », dans le sens du droit ouvrier (*labor*), puisse s'appliquer à des travailleurs indépendants<sup>159</sup> – qui relèvent, comme entrepreneurs individuels, du droit commercial –, jette les bases d'une nouvelle norme réglementaire. La notion atteste d'un dépassement de l'opposition binaire au sein d'une nouvelle configuration marchande, qui comprend l'attribution de certains droits normalement réservés aux employés. La validation du référendum par la Cour suprême confirme, de fait, que l'attribution de tels droits ne pourrait pas être opposable dans un litige de requalification comme indice de subordination. Le fait que les entreprises aient « légiféré » ce statut se traduit par une régulation marchande du travail.

La condition sine quoi non de la nouvelle figure est l'affirmation du statut de travailleur

indépendant. Deux normes le caractérisent en termes de temps du travail : la flexibilité dans le choix des horaires et le calcul du temps de travail basé uniquement sur le « temps effectif ». Cette définition de la prestation ne prend en compte que la période entre l'acceptation d'une course et le dépôt à destination du passager, mais pas le temps d'attente. La promesse de la Prop 22 d'accorder des avantages supérieurs à la relation d'emploi – 120 % du salaire minimum – a été démentie par le recours à ce dispositif. Il s'en est suivi la révision à la baisse du niveau des rémunérations et l'exclusion de l'ensemble des avantages liés à l'emploi.

Les études indiquent de manière sans appel que les chauffeurs sont en plus perdants par rapport à leur situation précédente (Jacobs *et al.*, 2024). Depuis l'arrivée des tarifs dynamiques, Uber et Lyft prélèvent jusqu'à 45 % (voire 70 %) des revenus des chauffeurs aux États-Unis, alors que les prix pour les clients n'ont augmenté que de 7 % entre 2023 et 2024. Cette pratique expliquerait en grande partie les bénéfiques records annoncés par Uber, aussi bien aux États-Unis (Ocampo, 2025) qu'au Royaume-Uni (University of Oxford, 2025)<sup>160</sup>.

D'autres normes de bases contribuent à la définition du « chauffeur des applis » : la notation par les clients, diverses méthodes de distribution des courses, de primes et d'incitations. L'ensemble se cache dans la zone grise de la boîte noire de l'algorithme, au-delà de l'accès des chauffeurs : la non-transparence des données s'inscrit comme une norme fondamentale de la figure. Il s'agit bel et bien, d'un nouveau de statut de travailleur qui reste dans la zone grise.

### La zone grise de l'application du nouveau statut

Sous l'égide de la Prop 22, les chauffeurs des applis bénéficient-ils des nouveaux avantages acquis grâce au nouveau statut ? Selon l'association de vigilance CalMatters, si les compagnies numériques californiennes ont « rédigé leur propre loi de travailleur de plateforme », quatre ans après sa mise en vigueur, personne ne veille à son application (Sumagay, 2024). En effet, malgré les engagements, de nombreux avantages en termes de rémunération ou en nature ne sont pas attribués. La Prop 22 établit un nombre maximal d'heures travaillées pendant une période de 24 heures et un nombre d'heures de travail nécessaires pour bénéficier de nombreux avantages tel que, outre la rémunération, l'assurance maladie, l'accident du travail, etc.<sup>161</sup>. Or, sans leurs propres données, les chauffeurs ne sont pas en mesure de vérifier si le compte est bon.

De nombreux chauffeurs tentent d'engager des griefs mais ne parviennent pas à trouver une institution à même de les traiter. L'avènement du nouveau statut en Californie met en porte-à-faux les institutions de régulation existantes, créant ainsi un vide juridique, une zone grise de non-droit. D'une part, l'agence de régulation du travail (*Industrial Relations Department*) n'a pour autorité que de veiller aux questions qui concernent les travailleurs salariés. Le statut de travailleur indépendant dont bénéficient les chauffeurs, les exclut de son champ de compétence. D'autre part, le bureau du procureur général (*state attorney general*), n'est compétent que pour veiller à l'application de la loi par des entreprises, non pas pour traiter des griefs des individus, ce qui exclut les litiges des chauffeurs. Les moyens sont insuffisants, affirme le procureur, pour lancer une procédure en faveur d'un groupe de travailleurs qui ne représente qu'un pourcentage minime de la population active de l'État (Sumagay, 2024).

#### 1.4.4 La négociation sectorielle pour les travailleurs indépendants

Un dernier trait caractéristique majeur de la figure étasunienne du chauffeur des applis se met en place, au fur et à mesure : la négociation sectorielle. Il n'en demeure pas moins que

160. Selon la revue *Usine nouvelle* : « Menés par des chercheurs de l'université d'Oxford et de la New York's Columbia Business School, ces travaux montrent que l'application de VTC a introduit une "discrimination tarifaire algorithmique" qui met à mal la rémunération des conducteurs et fait au contraire les affaires de l'entreprise américaine. Le voile opaque sur l'algorithme d'Uber se lève peu à peu. En l'espace de huit jours, deux études scientifiques, respectivement publiées par l'université d'Oxford le 17 juin et par des chercheurs de la New York's Columbia Business School le 25 juin, ont documenté la manière dont le service américain de VTC a secrètement modifié l'algorithme qui régit les tarifs des courses et par extension la rémunération de ses chauffeurs. » Aurélien Defer (2025), « Deux études documentent les abus de la "tarification dynamique" imposée par Uber à ses chauffeurs », *Usine Nouvelle*, 25 juin, <https://www.usine-digitale.fr/article/deux-etudes-documentent-les-abus-de-la-tarification-dynamique-imposee-par-uber-a-ses-chauffeurs.N2234278>

161. Les règles stipulent la limitation du temps de travail des chauffeurs des applis à 12 heures sur une période de 24 heures, sauf s'ils ont été déconnectés sans interruption pendant 6 heures ; pour les chauffeurs qui effectuent en moyenne au moins 25 heures de travail par semaine au cours d'un trimestre civil, ils peuvent exiger des entreprises qu'elles fournissent des subventions de soins de santé équivalentes à 82 % de la prime moyenne de California Covered (CC) pour chaque mois. Les chauffeurs qui effectuent en moyenne entre 15 et 25 heures de travail par semaine au cours d'un trimestre civil peuvent exiger des entreprises qu'elles fournissent des subventions de soins de santé équivalentes à 41 % de la prime moyenne de CC pour chaque mois.

cette mesure ne se fait pas sans heurts, notamment sous la forme de tensions au sein du mouvement syndical.

### La mise en place de dispositifs de négociation sectorielle

Le Massachusetts a connu, finalement, lors des élections de novembre 2024, un référendum populaire au sujet des travailleurs de plateformes : la *Ballot Question 3 – « Unionization and Collective Bargaining for Transportation Network Drivers Initiative »* – a été approuvé à 55 %. Ce référendum a été porté par le syndicat des services (SEIU). Le texte accorde aux chauffeurs de plateformes le droit de se syndiquer, normalement réservé aux salariés, et instaure un système de négociation collective par branche (*sectoral bargaining*). Le dispositif mandate l'État de Massachusetts de mettre en place un système de négociations entre les représentants des chauffeurs et les associations professionnelles des plateformes. Les accords négociés (salaire, avantages, conditions de travail) s'appliqueront à toutes les plateformes grâce à un système de « comptes d'avantages transférables ». L'État supervise leur conformité et leur application. Une organisation devient représentative dès qu'elle obtient l'appui de 25 % des chauffeurs, avec le droit de prélever des cotisations. Pour être valide, un accord doit être approuvé par la majorité des chauffeurs ayant réalisé au moins 100 courses au cours du trimestre précédent.

La Ballot Question 3 a frayé la voie à la loi d'octobre 2025 en Californie qui introduit un système de relations professionnelles similaire pour les chauffeurs des applis de cet État. La loi donne le droit à la syndicalisation aux chauffeurs et s'accompagne d'un dispositif de négociations collectives, tout en maintenant leur statut de travailleur indépendant. Un groupe ayant récolté d'au moins 30 % de signatures de chauffeurs peut demander aux autorités la reconnaissance comme organisation représentative dans les négociations collectives. Une élection serait organisée si plusieurs organisations en font la demande<sup>162</sup>. La loi prévoit un accord avec les plateformes : en échange, celles-ci bénéficient d'une forte baisse de leurs cotisations d'assurance par course. La loi ne s'applique pas à d'autres types de travailleurs de plateforme, par exemple, les livreurs de repas (Hussain S., Gutierrez M., 2025).

162. Avec 10 % des signatures, une organisation peut avoir accès au fichier des noms et informations de contact des chauffeurs. Le dispositif est géré par le Public Employment Relations Board.

163. Le *National Labor Relations Act* (« Loi nationale sur les relations de travail ») ou *Wagner Act* (d'après son principal auteur, le sénateur Robert F. Wagner, met en place le droit des relations professionnelles aux États-Unis à partir des droits collectifs, les négociations collectives au sein des entreprises entre employeurs et syndicats représentatifs des salariés (voir supra).

### Les chauffeurs des applis : la voie de la revitalisation syndicale ?

Cette innovation phare dans les relations professionnelles aux États-Unis n'est pas sans controverse. Elle a relancé un débat de fond et des dissensions importantes au sein du mouvement syndical sur sa stratégie de revitalisation (Kesselman, Sauviat 2018).

Pour les syndicalistes et chercheurs qui soutiennent ces nouveaux modèles d'organisation collective et de négociation sectorielle pour les chauffeurs de plateforme tracent la voie du renouvellement syndical, répondant au besoin d'un « nouveau droit du travail » (*New Labor Law*) (Andrias *et al.*, 2023 ; Sachs & Block, 2020). L'organisation sectorielle des travailleurs indépendants serait plus adaptée aux travailleurs de plateformes *location-based*, comme dans le secteur des services et des bas salaires plus largement. Ces travailleurs seraient de fait exclus des mécanismes du droit du travail établis pour les ouvriers industriels pendant les années du New Deal (la loi Wagner<sup>163</sup>). Les difficultés auxquelles les travailleurs de ces secteurs doivent faire face récemment, chez Amazon comme chez Starbucks, entre autres, malgré des luttes importantes engagées, en témoignent.

D'autres syndicalistes et chercheurs tirent la sonnette d'alarme. Il n'y a pas de statut de chauffeur des applis dans l'État de New York. La NYTWA, avec le soutien de l'AFL-CIO, s'est opposée à la loi de 2021, qui devait instaurer un tel statut, le « Right To Bargain Act » (la loi pour négociations collectives). Pour cette association, la loi n'était qu'un cheval de

Troie dans la mesure où elle entérinait le statut de travailleur indépendant, sans droit de grève, et excluait tout accès aux droits et protections qu'elle avait obtenus auprès de l'État et de la ville (Scheiber, 2021). Selon l'Observatoire du droit du travail NELP, la promesse des « droits transférables » n'était pas différente de celle de la Proposition 22, qui s'est avérée illusoire car difficilement accessible (Chen, Pinto, 2021 ; Sainato, 2021). Pour certains chercheurs il faut éviter l'introduction de « pseudo-négociation de secteur » (Lichtenstein, 2025) : le préalable à toute négociation de branche, telle qu'elle a pu exister dans l'après-guerre dans la sidérurgie, par exemple, est l'existence de syndicats et de conventions collectives forts dans les entreprises (McAlevey, 2016). Dans la situation actuelle, le fait qu'une organisation comme l'*Independent Drivers Guild* soit bien placée pour être représentative, étant donné son financement par les plateformes, pose problème. La loi Wagner a conçu les élections pour des syndicats représentatifs comme rempart contre les syndicats patronaux, qui ont fait l'objet d'une interdiction explicite dans cette loi.

### 1.5 Considérations finales

L'institutionnalisation d'un statut de chauffeurs des applis aux États-Unis permet de définir l'ubérisation comme un processus instituant. Or, la forme que prendra cette nouvelle figure de travailleur ne peut pas faire l'abstraction des conditions exceptionnelles de sa réalisation. La stratégie adaptée par Uber et les plateformes, par leur appropriation du référendum en Californie et du processus législatif dans d'autres États, vient confirmer notre hypothèse que, là où les institutions de travail résistent au nouveau modèle d'organisation du travail, l'ubérisation implique le besoin de les contourner, de mettre en place un terrain de régulation alternatif au tripartisme fordiste, où les plateformes peuvent s'imposer en « faiseuses de règles ». C'est la lecture par notre schéma de création et d'instrumentalisation des zones grises, à travers des phases successives, qui nous a permis de définir cette nouvelle phrase d'ubérisation.

Nous avons identifié le « chauffeur des applis » dans ce cadre comme une figure émergente. Elle se construit au fur et à mesure de la mise en place de nouvelles normes qui, n'étant pas stabilisées, restent dans la zone grise. La première des normes est celle de la forme « hors normes » que prend la méthode de régulation. Nous avons qualifié d'espace public, ce terrain : de nouvelles parties prenantes interagissent dans une zone grise de règles avec les acteurs traditionnels au sein d'un processus de recomposition de rapports de forces et de consensus socio-politiques. Il ne s'agit pas, dans les cas étudiés ici, de la zone grise hors-la-loi gérée pleinement selon ses propres règles, telle que Dieuaide et Azaïs (2020) le décrivent en reprenant Minassian (2011), qui renvoie à des zones de guerre ou des réseaux urbains parallèles de la drogue des grandes villes occidentales. Mais ce sont, comme le rappellent les chercheurs, les tendances et les dynamiques de référence pour représenter l'écosystème numérique qui se voudrait un espace en dehors de tout contrôle étatique.

La deuxième norme concerne les nouvelles parties prenantes de la régulation. Les ordres et espaces de régulation alternative témoignent de l'émergence de consensus socio-politiques qui se construisent à travers l'interaction avec les anciens acteurs, qui peuvent aussi se positionner différemment dans les rapports de force qui s'instaurent. Nous avons souligné l'enjeu essentiel de leur représentativité. Ce nouvel espace moins réglementé permet aux acteurs puissants que sont les plateformes, notamment, de jouir d'une grande influence grâce aux moyens dont elles disposent, notamment financiers.

Le troisième type de normes concerne les éléments constitutifs de la figure du « chauffeur des applis ». Elles constituent autant d'éléments disruptifs qui donnent le contenu de l'ubérisation. Parmi les plus importants se trouve, comme figure de proue, la représenta-

tion emblématique du travailleur indépendant-entrepreneur. Les normes sur le temps du travail y sont reliées et sont déterminantes. La flexibilité des horaires s'est élevée en véritable idéologie, au point de peser sur la jurisprudence en termes de requalification salariale. L'évaluation du temps du travail par le seul « temps effectif » bouleverse les fondements de la relation d'emploi fordiste. Au cœur du modèle se trouvent, bien sûr, tous les aspects de l'organisation du travail autour de l'algorithme, reliés à la boîte noire des données : la distribution des courses, le calcul de la rémunération, le système de tarification dynamique, le mode d'évaluation par la notation, etc. Les avantages dont bénéficient les chauffeurs dépendent surtout de deux facteurs : les choix des politiques et de la justice, et la mobilisation des organisations de chauffeurs, taxis et VTC. Pourtant, ces avantages restent inférieurs à ceux d'un statut salarial. C'est l'objet même, pour les plateformes, de la constitution d'une nouvelle figure. Cette nouvelle image de chauffeur-entrepreneur a aussi renforcé leur confiance : beaucoup prennent désormais leur destin en main, comme le montre la coopérative de chauffeurs analysée plus loin.

Enfin, cette réforme introduit des règles inédites du droit du travail autour d'une nouvelle norme des relations professionnelles : une négociation sectorielle adaptée aux indépendants. Ces expériences visent à s'adapter aux spécificités du travail de plateforme et pourraient transformer les négociations collectives dans le secteur des services plus largement. Elles pourraient jeter les bases de la revitalisation syndicale. Mais aux États-Unis, le débat reste vif, notamment en ce qui concerne la représentativité des organisations chauffeurs et la remise en cause des institutions ouvrières traditionnelles.

Les « normes Uber », dans la zone grise, définissent le profil du chauffeur des applis étatsunien. Elles révèlent comment l'ubérisation ébranle les régulations existantes sans qu'une nouvelle architecture des droits puisse les remplacer. En étudiant ces zones grises, on comprend mieux l'évolution du phénomène et la capacité des plateformes comme Uber à imposer leurs propres normes de travail. Une analyse comparative éclairera la suite de notre réflexion sur cette nouvelle phase de l'ubérisation dans d'autres contextes nationaux.

## **2. La comparaison entre la constitution d'un statut de chauffeurs des applis, Nord-Sud, dans la zone grise : France-Brésil, à la lumière du modèle californien**

Un participant dans l'assistance, représentant du gouvernement brésilien a écrit, dans son compte-rendu des travaux du *Grupo de trabalho tripartite* : « Ce groupe de travail a constitué une initiative sans précédent dans le pays, et l'une des premières au monde, réunissant des représentants du gouvernement, des travailleurs et des entreprises au sein d'un espace tripartite, dans le but de régler la question complexe du travail coordonné par le biais de plateformes numériques » (Antunes, 2024). C'est ce caractère exceptionnel et l'organisation d'une initiative comparable en France, qui justifie la mise en relation entre ces deux expériences. Josepha Dirringer analyse pour les travailleurs de plateforme en France le déplacement de l'ordre social de la protection du risque santé du service public pour les salariés, vers sa marchandisation par l'assurance privée pour les travailleurs de plateforme. Elle ajoute : « C'est aussi le cas du dialogue social<sup>164</sup> », avec la mise en place de l'« Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi », l'ARPE (Dirringer, 2021).

Sans l'ambition d'exhaustivité, le regard croisé entre ces deux expériences exceptionnelles de régulation du travail de plateformes vise à faire ressortir des éléments saillants du rôle qu'elles jouent dans l'élaboration de nouvelles institutions du travail. L'éclairage renvoie au schéma de l'ubérisation que nous venons de voir aux États-Unis et aux normes d'emploi qui émergent en relation avec la constitution d'un tiers statut de chauffeur de plateforme

164. L'expression « dialogue social » tend à remplacer, dans les usages en France, celle de « négociations collectives », qui reste toujours la référence au Brésil. Comme le fait remarquer Josepha Dirringer, le changement d'usages en France reflète : « l'influence de la pensée managériale et jusqu'au début des années 2000, il était plus courant de parler de droit syndical, de relations sociales et de représentation du personnel, voire de démocratie sociale. C'est au tournant des années 2000 que le concept de dialogue social tend à s'imposer dans la langue des interlocuteurs sociaux comme dans la langue du législateur » (Dirringer, 2021 : 9).

numérique. Il ne s'agit pas, dans ces deux cas, d'un processus instituant qui se mène à son terme, comme dans le modèle californien. Il reste que grâce à notre lecture l'étude est illustrative de l'apport de la méthode de la « comparaison des cas contrastés » dans la zone grise, entre pays du Nord et du Sud global.

1. Nous allons comparer les deux pays en analysant :
2. le cadre politique favorable à l'ubérisation ;
3. l'« instabilité institutionnelle » causée par l'arrivée des plateformes numériques dans le transport de passagers ;
4. le déplacement de l'ordre de régulation » ;
5. l'évolution des règles en relation avec la mise en place des « normes Uber » au sein du cadre de régulation d'exception afin d'apprécier le degré de mise en place d'un statut des chauffeurs des applis » dans chacun des pays.

## 2.1 Un cadre politique propice à l'ubérisation

Le cadre politique dans chacun des pays s'avère propice à l'ubérisation comme scénario de recomposition des règles de l'emploi. La période d'ensemble se caractérise pour Alain Supiot (2015), dans le contexte de la mondialisation, par l'affaiblissement de la capacité des États à assurer leurs prérogatives protectrices ou du point de vue de Pierre Dardot et Christian Laval (2007) par la volonté politique de déréglementation de l'État néo-libéral. Les deux pays connaissent une politique volontariste visant à accentuer ces tendances en ce qui concerne les régulations du travail, se traduisant par des réformes majeures qui se déroulent à la même époque, à la veille de la pandémie. L'affaiblissement des garanties publiques attribuées au travail et aux travailleurs s'effectue, de part et d'autre, par la décentralisation des lieux d'arbitrage des rapports sociaux. Ce mouvement est accentué dans des conjonctures de crise économique, sociale et sanitaire, mais ne se fait pas sans heurts ni résistances.

L'avènement de l'économie des plateformes profite de ce processus engagé, sous l'égide de l'État-nation, à la faveur de différentes configurations de relations décentralisées, privatisées et individualisées (Postel, 2019), tout en lui donnant un nouvel élan. Si les formes que prennent ces tendances varient du Nord au Sud, c'est la stratégie de conquête mondiale de l'économie de plateformes, avec Uber en tête de pont, qui permet de faire ressortir leurs similarités, comme leurs différences, aidant à comprendre le sens précis des bouleversements qu'elles engendrent.

En France, le déplacement consistant à responsabiliser davantage les entreprises s'impose comme une ligne forte de la régulation publique, depuis le début du 21<sup>e</sup> siècle<sup>165</sup>. La décentralisation des relations professionnelles vers l'échelon de l'entreprise en fait un « lieu politique » de responsabilisation des acteurs (Postel, 2019), à un moment où l'unité juridique et politique des entreprises a tendance à se déliter (Bisignano et al., 2018). L'adoption de la loi El Khomri (loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, du 8 août 2016) loi engage le processus d'« inversion de la hiérarchie des normes » en privilégiant l'entreprise comme niveau de détermination des statuts collectifs (Radé, 2017). Elle fraye le chemin à la réforme du Code du travail par les Ordonnances « Macron » de 2017 qui affirment la primauté de l'accord de l'entreprise sur l'accord de la branche professionnelle, sauf dans des domaines précis, ce qui induit une décentralisation accrue de la négociation<sup>166</sup> (Anact-Aract, 2018).

### La loi El Khomri : l'inversion de la hiérarchie des normes ?

Parmi d'autres juristes, Michel Miné (Miné, 2017) démontre que la loi El Khomri n'a pas

165. La loi relative aux nouvelles régulations économiques (NRE) est promulguée en France, le 15 mai 2001.

procédé à l'inversion de la hiérarchie des normes. Il souligne que cette loi ne correspond pas à une inversion totale de la hiérarchie des normes en droit du travail. Voici les principaux arguments développés, notamment dans les débats juridiques et les analyses comme celles relayées par Village Justice et Droit-Travail-France :

**1. Maintien du socle légal et constitutionnel** : la loi ne remet pas en cause la suprématie de la Constitution et de la loi par rapport aux accords collectifs. Les dispositions minimales fixées par la loi (comme le SMIC, la durée légale du travail, l'égalité professionnelle) restent intouchables et s'imposent à tous, y compris aux accords d'entreprise. Ainsi, la pyramide des normes n'est pas renversée, car la loi conserve son rôle de fixer les grands principes protecteurs pour les salariés [village-justice.com](http://village-justice.com).

**2. Renforcement du rôle des branches professionnelles** : contrairement à l'idée d'une inversion pure et simple, la loi El Khomri a, dans sa version finale, renforcé le rôle des accords de branche sur plusieurs thèmes (salaires minima, classifications, protection complémentaire, etc.). Pour ces domaines, un accord d'entreprise ne peut pas être moins favorable que l'accord de branche, ce qui limite la possibilité de dérogations défavorables aux salariés. Seuls certains domaines (comme le temps de travail) permettent à l'accord d'entreprise de primer, et encore sous conditions strictes.

**3. Négociation encadrée** : La loi introduit des mécanismes de négociation collective qui, bien qu'ils donnent plus de place aux accords d'entreprise, restent encadrés. Par exemple, pour que l'accord d'entreprise puisse déroger à un accord de branche, il faut souvent un accord majoritaire (50 % des suffrages) ou un référendum, et cela ne concerne pas tous les sujets. Les branches gardent donc un rôle central dans la fixation des droits minimaux.

**4. Principe de faveur partiellement préservé** : le principe selon lequel un accord de niveau inférieur ne peut pas être moins favorable que celui d'un niveau supérieur (principe de faveur) est maintenu pour les thèmes sensibles. L'inversion n'est donc que partielle et limitée à des cas précis, ce qui ne constitue pas une remise en cause globale de la hiérarchie des normes ([village-justice.com](http://village-justice.com)).

En résumé, Michel Miné et d'autres experts estiment que la loi El Khomri ne réalise pas une inversion complète de la hiérarchie des normes, mais plutôt un rééquilibrage entre les niveaux de négociation, avec des garde-fous pour protéger les droits fondamentaux des salariés.

Ces déplacements institutionnels ne sont pas sans conséquence sur le terrain politique. Si le basculement attribué à la seule loi El Khomri était « certainement surestimé », il n'en demeure pas moins qu'elle a été l'occasion de « débats enflammés qui ont accompagné le chaotique processus législatif de la loi » avant de déclencher un mouvement social de grande ampleur appelant à son retrait (Radé, 2017). Quant à la politique du travail du gouvernement Macron, étant donné les conditions extraordinaires qu'a connues son élection, notamment au deuxième tour, dans les deux cas l'absence d'un consensus majoritaire autour de son programme politique en matière du travail n'est pas sans lien avec une crise politique en germe qui atteint son paroxysme à l'heure actuelle.

La réforme de 2017 modifie une grande partie de la légalisation du travail au Brésil. C'est par la voie de la décentralisation qu'elle a contribué à l'affaiblissement des fondements de la

régulation. Elle procède à l'inversion de la hiérarchie des normes en droit du travail en donnant priorité à l'accord collectif d'entreprise. Comme le font remarquer Cardoso et Azaïs, les travailleurs au Brésil n'ont jamais perdu autant de droits dans une période si courte. En particulier, c'était le résultat des mesures d'externalisation comprises dans la réforme. Elles ont enlevé les obstacles dans tous les secteurs économiques à des « pratiques exploitation anciennes et nouvelles » (Cardoso & Azaïs (2019). D'autres droits des travailleurs sont affaiblis, comme ceux concernant l'accès à la justice, le plafonnement des indemnités pour des préjudices moraux et matériels, etc.

Le caractère antidémocratique s'inscrit dans la déstabilisation institutionnelle de la période de tumulte politique qui marque l'histoire du pays. La Cour suprême va accompagner le processus, en supprimant des droits des travailleurs garantis par la loi et en créant des dispositions contraires à la jurisprudence, jusque-là favorables aux travailleurs (Carelli, 2019).

Au Brésil, les législateurs avaient inscrit dans la Constitution de 1988, au titre des droits fondamentaux, la quasi-totalité des droits individuels du travail. Elle met ainsi fin aux rapports hérités de la période de la dictature militaire (1964-1985) et sert de tremplin à la consolidation de l'État social qui, certes tardivement comparé aux pays du Nord, a apporté des droits réels, bien que fragiles. Cette institutionnalisation au plus haut niveau viendra protéger les droits et tribunaux du travail des bouleversements que connaîtra la période néolibérale à partir des années 1990 et des attaques contre le pouvoir judiciaire dans son ensemble en début des années 2000. Les institutions juridiques ont été renforcées davantage par l'amendement constitutionnel de 2004. Ces changements ont marqué une étape importante dans l'évolution du système juridique et judiciaire brésilien, en particulier pour la protection des droits fondamentaux et l'efficacité de la justice.

#### **L'amendement constitutionnel n° 45 de 2004**

L'amendement constitutionnel n° 45 de 2004 a apporté plusieurs modifications importantes à la Constitution brésilienne de 1988. Voici ses principales dispositions :

**1. Renforcement du contrôle de constitutionnalité :** il a permis au Tribunal fédéral suprême (Supremo Tribunal Federal) de rendre des décisions ou des énoncés de principe (súmulas vinculantes) qui lient directement les organismes publics. Cela signifie que toute personne peut invoquer ces interprétations pour contester une décision judiciaire, renforçant ainsi l'autorité et l'efficacité du contrôle de constitutionnalité brésilien.

**2. Filtrage des recours extraordinaires :** l'amendement a introduit le mécanisme de la "repercussão geral" (répercussion générale), permettant au Tribunal de rejeter les recours extraordinaires lorsque l'intérêt général n'est pas en cause. Cela visait à réduire l'engorgement du système judiciaire en limitant les affaires traitées par la plus haute juridiction.

**3. Reconnaissance des droits sociaux :** il a explicitement inclus dans la Constitution la reconnaissance de droits sociaux fondamentaux tels que l'éducation, la santé, l'alimentation, le travail, le logement, les transports, les loisirs, la sécurité, la sécurité sociale, la protection de la maternité et de l'enfance, ainsi que l'assistance aux indigents.

**4. Intégration des traités internationaux :** les traités et conventions internationaux relatifs aux droits de l'homme, approuvés par les deux chambres du

Congrès national à la majorité des trois cinquièmes, ont été élevés au rang d'amendements constitutionnels, renforçant ainsi la protection des droits humains au Brésil.

**5. Soumission à la Cour pénale internationale :** le Brésil a officiellement reconnu la juridiction de la Cour pénale internationale.

La réforme de 2017 intervient sur fond de bouleversements qu'entraînent des crises tant économiques (comme la montée du chômage à 11 %, contre moins de 7 % en 2014, la chute du prix des commodities) que politiques (destitution de la présidente Dilma Rousseff en 2016 à l'occasion de ce qui est officiellement reconnu comme ayant été un coup d'État parlementaire. C'est lors d'un processus législatif expéditif et sans discussion avec les partenaires sociaux que la réforme de 2017 est approuvée.

## **2.2 L'Instabilité institutionnelle : comparaison France-Brésil**

L'arrivée d'Uber sur le marché des deux pays va aggraver la déstabilisation des règles qui encadrent le travail des chauffeurs en place. Les entreprises diffusent déjà des discours pour justifier la flexibilité comme moyen de créer plus d'emplois formels (Grillo, Soares, 2026). Les nouveaux types de travailleurs des plateformes renforcent cette tendance vers des relations de travail plus flexibles. Cela affaiblit les contrats et réduit la protection des travailleurs, ce qui augmente aussi l'instabilité institutionnelle (Grillo, Soares, voir supra). Certes, le travail de plateforme introduit certaines formes de formalisation du travail, à travers le contrat entre les chauffeurs et les plateformes et les commandes qui passent par l'algorithme. Or, il procède en même temps à une reconfiguration des formes de travail informel, à cause du manque de transparence de la boîte noire des algorithmes et l'introduction dans l'organisation du travail de nouveaux intermédiaires, comme nous le verrons plus loin.

Dans ce contexte, l'entrée sur scène d'Uber mettra en tension les relations entre l'exécutif et le judiciaire, d'une part, et entre les échelons politiques national et local, de l'autre (Carelli, Kesselman 2019). Or, les dynamiques vont dans le sens inverse : au Brésil, c'est le pouvoir judiciaire qui est en première ligne dans la remise en cause des mesures de régulation politique de transport de passagers et du travail de plateforme introduites par les municipalités (Carelli, Seferian, 2019). En France, c'est l'exécutif, au plus haut niveau, qui mine les tentatives de la part de la justice d'appliquer la régulation en cours.

### **2.2.1 Quel modèle français de travail de plateforme ?**

La spécificité du modèle français du travail de plateforme est la volonté de la part des gouvernements successifs de concilier la modernisation du secteur, grâce à l'innovation technologique, avec la création d'emplois et la protection sociale des chauffeurs.

Or, dans l'espace de dix ans, le passage de trois lois sur le travail de plateformes, de deux lois-cadres sur l'emploi ou le transport qui comprennent des mesures concernant ce secteur, et plusieurs décrets sur des points d'application spécifiques, ne sont pas parvenus à stabiliser le cadre juridique d'un statut ni la réalité sociale des chauffeurs<sup>167</sup>. La tentative de faire émerger une nouvelle figure de travailleur de plateforme se fonde sur l'affirmation du statut de travailleur indépendant tout en prévoyant l'accès à des droits et protections. La solution proposée, à savoir la marchandisation des droits de la protection sociale que le travailleur devra « acheter », dans le cadre d'une régulation par la « responsabilité sociale »

des entreprises de plateforme, marque un déplacement de l'ordre de régulation (Dirringer, 2022).

Il importe de rappeler cette trajectoire visant à constituer une nouvelle figure de travailleur, un « chauffeur des applis » en France<sup>168</sup>. Cet aperçu montre la cohérence de cette politique tout en révélant son incapacité de faire aboutir sa tentative de concilier l'ubérisation du secteur, étant donné les disruptions qu'elle entraîne avec le modèle social français.

Un statut de travailleur indépendant avec moins de droits a vu le jour avec celui d'auto-entrepreneur en 2009 (devenu par la suite, micro-entrepreneur). Dans la foulée, la loi Novelli, du nom du ministre qui a été à l'initiative également de la loi précédente, instaure le statut de « Voiture de tourisme avec chauffeur » (VTC), devenu par la suite « Voiture de transport avec chauffeur », une loi qui s'accompagne d'une forte dérégulation du secteur (Brugière, Nicot, 2019). La loi El Khomri instaure la catégorie des travailleurs ayant recours à « une plateforme de mise en relation par voie électronique », lui conférant une réalité juridique qui va dans le sens du modèle promu par les entreprises (Gomes, 2018).

La stratégie d'Uber, suivant le modèle californien (voir *supra*), sera de contester toutes les décisions de justice et de braver toutes les tentatives de régulation, qui viendraient entamer l'ouverture du nouveau secteur avec ses propres règles.

La loi Thévenoud de 2014 va interdire le modèle UberPop, et ce faisant l'accès aux activités de transport par des non-professionnels, et renforcer le contrôle des VTC, entre autres mesures. À la suite des recours des plateformes, d'autres dispositions réglementaires de la loi ont été annulées, soit par le Conseil constitutionnel, soit par le Conseil d'État. L'autre réponse d'Uber a été le détournement de la loi LOTI : afin de pouvoir mobiliser le plus grand nombre de voitures, Uber va avoir recours à ce statut, où les conditions d'inscription des chauffeurs est plus souple, avant que la pratique ne soit contournée par la loi Grandguillaume (2016)<sup>169</sup>.

Sur le plan juridique, les conflits avec Uber ne s'arrêtent pas. L'entreprise utilise une stratégie agressive de disruption dans ces deux pays, comme en Californie, où des documents internes (les *Uber Files*) ont révélé une méthode organisée pour contourner les lois. Une enquête parlementaire française, dirigée par la députée Danielle Simonnet, l'a confirmé en 2024 (voir *supra*). L'avocat Jérôme Giusti illustre bien ces difficultés : « C'est un vrai parcours du combattant ». Des procédures aux Prud'hommes traînent depuis plus de cinq ans, et, selon lui, le procureur général retarde indéfiniment sa décision. « J'ai compris qu'il y avait un problème, surtout au pénal », explique-t-il. Un procès pourrait enfin avoir lieu en 2026 (Giusti, 2025).

L'instabilité institutionnelle de l'ubérisation se traduit par une zone grise qui va jusqu'à la perte de repères des acteurs publics, qui s'exprime à tous les échelons de l'État. Jérôme Giusti raconte une discussion avec un juge des Prud'hommes lors d'un litige sur la requalification de chauffeurs en salariés. Malgré des preuves solides, le juge lui a répondu, résigné : « Je suis d'accord sur le fond. Mais contre Uber, que voulez-vous qu'on fasse ?<sup>170</sup> » Un élu de Seine-Saint-Denis évoque les problèmes de circulation liés à l'explosion du nombre de VTC. Quand on lui demande s'il a tenté d'obtenir les données d'Uber – que la plateforme est pourtant tenue de fournir sous le RGPD – il avoue avoir renoncé, « sans illusion » d'y parvenir<sup>171</sup>. Pourtant, après trois ans de combat juridique devant le CNIL néerlandais (où Uber a son siège), Giusti a finalement obtenu la condamnation d'Uber pour non-respect du RGPD et l'accès aux données de 172 chauffeurs du syndicat INV. Mais même avec ces données en main, le syndicat manque de moyens financiers et techniques pour les analyser et vérifier si Uber respecte les règles sur les salaires, l'attribution des courses, etc.<sup>172</sup>. Il en résulte que l'offensive permanente d'Uber use les institutions, au point de décourager cer-

167. Loi Novelli (2009), loi Thévenoud (2014) et loi Grandguillaume (2016), traitant des VTC ; loi El Khomri ; loi LOM (loi d'orientation des mobilités, 2019).

168. Dans leur ouvrage Sarah Abdelnour et Dominique Méda proposent une définition de « travailleurs des applis » (2019).

169. La loi d'orientation des transports intérieurs (Loti, de 1982) autorise des entreprises à effectuer des services occasionnels de transports collectifs. (Brugière, Nicot, 2019).

170. Entretien avec Jérôme Giusti, le 21 octobre 2020.

tains acteurs publics et affaiblir la confiance dans les mécanismes démocratiques. Les zones grises se multiplient et les reculs, en termes de droits, s'accumulent.

171. Entretien avec Adel Ziane, Vice-président de l'Établissement public territoire Plaine Commune chargé de l'aménagement et de l'urbanisme, le 27 octobre 2022 – actuellement, sénateur de la République.

172. Entretien avec Brahim Ben Ali, le 1er octobre 2025.

173. L'arrêt n°374 du 4 mars 2020 (pourvoi n°19-13.316) <http://legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162>

174. Cass. soc du 9 juillet 2025, n° 24-13.513, <https://www.lemag-juridique.com/veille/articles/social-uber-echappe-a-la-requalification-pas-de-lien-de-subordination-pour-le-chauffeur-independant-10616.htm>

175. Ces entreprises auraient été tenues « d'identifier les risques et de prévenir les atteintes graves envers les droits humains [...] et l'environnement », y compris en matière de « travail indépendant fictif », sans que ces notions ne soient précisées ni que les entreprises ne soient contraintes d'agir pour y remédier

176. Conseil constitutionnel, décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019.

C'est l'exécutif lui-même qui mine les institutions de la justice lorsqu'elle fait fi d'une décision de sa plus haute instance. L'arrêt « Uber » du 4 mars 2020 de la Cour de Cassation a qualifié de « fictif » le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber – il affirme la présence de tous les critères classiques de la subordination et l'absence de tous les critères classiques de l'indépendance<sup>173</sup> –, dans la lignée d'une tendance de plus en plus affirmée des tribunaux de l'Union européenne (Dufresne, Leterme, 2021) et plus récemment de la Directive européenne sur le travail de plateformes. Le Président de la République et française a choisi, néanmoins, d'ignorer cette décision en ne la traduisant pas dans la législation. Profitant de ce temps de non-régulation et à force de faire appel tout en adaptant son modèle dans le sens de l'évitement de la justice, Uber vient d'avoir, cinq ans plus tard, gain de cause. Dans sa décision du 9 juillet 2025, la Cour de cassation a statué, dans un cas de demande de requalification salariale, qu'il n'existe pas de lien de subordination. Bénéficiant de la présomption de l'indépendance de son statut, le chauffeur, selon la décision, reste libre de se connecter ou non, de refuser des courses sans conséquence réelle, de travailler pour d'autres plateformes et même de développer sa propre clientèle<sup>174</sup>.

Enfin, comme selon notre hypothèse, le rôle de l'État et de ses acteurs principaux est clef dans l'avènement de l'ubérisation. Pour la députée Danielle Simonnet, à partir de la Commission d'enquête parlementaire qu'elle a organisée sur Uber Files, Uber n'a pu s'implanter dans le marché français qu'à partir du déploiement de politiques illégales en sa faveur. Le rapport de la Commission expose avec clarté et exhaustivité les méthodes utilisées par Uber pour enfreindre de nombreux textes d'ordre public tels que les lois sociales, fiscales et des transports, avec la connivence du ministre de l'économie de l'époque, devenu président de la République (Simonnet 2024).

### La politique de la RSE de plateformes dans la zone grise

La notion de RSE se voit légalisée dans le cadre d'un dialogue social à compétences élargies (loi El Khomri, 2016), puis se concrétiser par la mise en place de chartes sociales (loi LOM, loi d'orientation des mobilités, 2019). Selon ce dispositif, une plateforme de transport est appelée à passer par ce dispositif d'autorégulation unilatéral et facultatif des conditions de travail, de rémunération et des protections des travailleurs concernés, chauffeurs VTC et livreurs de repas. Le législateur ne va pas jusqu'à imposer une responsabilisation contraignante aux plateformes, même sous une forme assez floue : le Sénat a rejeté le 19 mars 2021 une proposition de loi qui leur aurait imposé un « devoir de vigilance », applicable à l'ensemble des entreprises qui ont recours à des travailleurs indépendants pour l'exécution d'une opération (Marzo, 2021)<sup>175</sup>. Or, le Conseil constitutionnel a annulé le dispositif des chartes sociales qui aurait privé les travailleurs du droit de demander leur requalification statutaire, un domaine qui relève de la compétence du juge, rappellent les membres du Conseil<sup>176</sup>. Le refus unanime des syndicats des chartes sociales exigeait, à l'instar de la CFDT, des normes sociales communes pour tout le secteur « dans un cadre de règles sectorielles d'ordre public (loi et règlement) et conventionnelles (accords sectoriels) ». Il faut assurer des « règles du jeu communes et l'effectivité des droits [...] pour limiter le *dumping* social et renforcer les mécanismes de péréquations entre territoires »<sup>177</sup>.

Enfin, le gouvernement français a fait un pas qualitatif en avant dans une démarche proactive de création d'une nouvelle figure de chauffeur, avec la mise en place la Commission Frouin en 2020. La commission ad hoc est chargée de faire des propositions en matière de statut des travailleurs de plateformes numériques à partir du marché (*market based*), au-

177. Document préparatoire aux auditions parlementaires du service Économie et société de la CFDT sur le 'Projet de loi d'orientation des mobilités (LOM)', janvier 2019 (document non publié détenu par l'autrice).

178. Prenant la forme d'une Société coopérative de production (SCOP) ou d'une société coopérative d'intérêt collectif (SCIC), la CAE a pour objet principal d'accompagner les entrepreneurs dans le développement de leur activité. Elle conclut avec le travailleur un contrat qui lui permet de bénéficier d'un statut d'entrepreneur-salarié avec la perspective d'acquiescer la qualité d'associé au terme d'une période de trois années (C. trav., art. L. 7331-3, al. 1er. D'après le troisième alinéa de cet article, le contrat prend fin si l'entrepreneur salarié ne devient pas associé avant ce délai de 3 ans). Nous retrouverons ces considérations dans le dernier chapitre de ce ressort à propos de la coopérative Maze.

179. Stéphane Veyer, « Anne-Laure Desgris et Maxime Dechesne, co-administrateurs délégués de Smart, réagissent à la publication en France du rapport de M. Frouin sur les travailleurs de plateformes », 1er décembre 2020. <https://kronik.smart.coop/promouvoir-nest-pas-instrumentaliser/>, consulté le 5 septembre 2021.

trement dit excluant, à la demande explicite du gouvernement, toute perspective de requalification salariale ou de création d'une troisième catégorie de travailleur comme l'Italie, l'Espagne ou le Royaume-Uni (Frouin, 2020). La proposition finale consiste à rendre obligatoire – sous certaines conditions – l'adhésion des travailleurs de plateformes à un organisme de « tiers employeur », qui assurerait l'attribution des droits, soit une Coopérative d'activité et d'emploi (CAE) ou une société de portage<sup>178</sup>. Ces statuts présenteraient l'énorme avantage d'offrir au travailleur les protections du salariat dans le cadre d'une activité indépendante, mais la proposition s'est heurtée à l'opposition du monde coopératif, car ne correspondant pas à leurs idéaux<sup>179</sup>. Quant aux chauffeurs, comme nous le verrons dans la prochaine partie, les tentatives engagées d'avancer vers des projets coopératifs sont rares, aboutissant plus ou moins, mais toujours dans des conditions difficiles. Dans tous les cas, de telles initiatives ne peuvent guère représenter une réponse globale au besoin de la protection sociale des chauffeurs VTC.

Ce rappel met en évidence cette situation unique en France où, malgré une volonté affichée, et le déploiement de grands moyens, l'incapacité d'asseoir d'en haut la constitution d'une figure de chauffeur des applis ne fait pas consensus. Cette politique accentue l'instabilité qui accompagne l'ubérisation du secteur du transport urbain.

### 2.2.2 Au Brésil : la Justice contre la régulation municipale

L'avènement de l'économie de plateformes au Brésil s'est avéré source de déstabilisation des institutions de régulation des services du transport des passagers en milieu urbain dont la compétence relève des municipalités. La Cour suprême a été l'acteur principale d'une mise en tensions normative entre la régulation générale du transport et du travail, de portée nationale, et celle de ce secteur, qui s'opère à l'échelle locale. Toutefois elle s'appuie sur bon nombre de décisions prises à des échelons inférieurs (Sousa, 2025 ; Carelli, Seferian, 2019). La Cour suprême fédérale (*Supremo Tribunal Federal*, STF) s'est opposée à la compétence municipale traditionnelle, en statuant que « l'interdiction ou la restriction de l'activité de transport par chauffeur via une application est anticonstitutionnelle et constitue une violation des principes de la libre initiative et la libre concurrence » (Freitas, 2019). Ainsi, au Brésil, c'est le pouvoir judiciaire qui s'impose contre la régulation politique. L'intervention directe de la direction de l'entreprise Uber dans la vie politique a joué un rôle clé dans ces évolutions.

Dans leur article de 2019, Carelli et Seferian relatent de nombreux exemples d'interventions de tribunaux à plusieurs niveaux – local, l'État, fédéral – qui ont miné toutes les décisions politiques prises à l'échelle locale visant à réguler le secteur, que cela soit par la limitation du nombre de voitures ou les conditions d'autorisation de conduire aux chauffeurs. Uber était entrée pourtant de manière illégale sur le marché, où les taxis avaient le monopole. Ils ont fait leur première apparition dans la ville de Rio de Janeiro, lors de la Coupe du Monde de Football en 2014. D'autres plateformes sont entrées par la suite mais sans remettre en cause la domination d'Uber. Ce sont les plateformes qui ont réussi à faire annuler les mesures de régulation en faisant appel aux tribunaux. La Cour suprême, donnant le « la » aux tribunaux inférieurs, en mettant systématiquement en avant l'argument de défense des intérêts des consommateurs qui seraient davantage protégés par les « développements technologiques ». Il y a eu peu de cas de requalification salariale de chauffeurs par les tribunaux. C'est autour d'un de ces litiges que la Cour suprême est en train actuellement de prendre une décision majeure sur la nature du statut du travail plateforme, qui aurait des conséquences bien au-delà de ce secteur, comme nous le verrons *infra* (Sousa, 2025).

Suite à de nombreux litiges et à la pression des municipalités, une loi nationale finira par

être votée, et est toujours en vigueur. La révision du projet de la loi dans le sens favorable aux plateformes n'est pas sans lien avec l'arrivée au Brésil du PDG d'Uber, Dara Khosrowshahi, le Brésil étant le deuxième marché au monde après les États-Unis. Il déploie son influence sur les hommes politiques et jusqu'au grand public, par l'organisation d'une pétition de 800 000 usagers. Au final, la loi nationale n'impose aucune obligation aux plateformes autre que le paiement des taxes municipales. Elle leur accorde une plus grande liberté dans la fixation des tarifs que les taxis, et les exempte, à la différence des taxis, de toute une série d'assurances, de la présentation d'un casier judiciaire pour les chauffeurs et permet une plus grande limite d'âge du véhicule (10 plutôt que 8 ans) etc. Ni la loi, ni les décisions de justice n'ont stabilisé la situation pour autant.

Cette mise en perspective de la situation en France et au Brésil illustre l'instabilité institutionnelle analysée par Grillo et Soares (2026) et ce qu'entraîne l'entrée d'Uber dans le secteur de transport de passagers en milieu urbain. Nous constatons que les conséquences de l'« érosion des droits qui minent les fondations de la certitude légale » s'étendent aux fondations de la certitude politique. Cet aperçu démontre également notre constat que, même dans un cadre politique propice à l'ubérisation, qui est le cas des deux pays étudiés ici, la disruption qui s'ensuit n'est pas une fin en soi. L'ubérisation représente bel et bien une stratégie autant concurrentielle que de décideurs politiques sur le marché du travail. Or, à l'instar de l'expérience californienne, nous voyons ici qu'un tel positionnement implique le dépassement du cadre institutionnel traditionnel vers des innovations dans la forme que pourrait prendre une telle recomposition des normes d'emploi.

### **2.3 Le déplacement de l'ordre de régulation vers un cadre de tripartisme « ubérisé »**

Devant ces tensions que connaissent désormais les institutions traditionnelles, les gouvernements des deux pays ont pris l'initiative de mettre en place une nouvelle procédure de régulation, un cadre de dialogue social tripartite hors normes, et comparable à de nombreux égards. L'objectif qui consiste à créer une nouvelle figure de chauffeur des applis n'est pas dissociable de la méthode adoptée. Nous proposons une comparaison, dans les grandes lignes, entre les expériences de régulation que sont l'ARPE (Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi), en France et le *Grupo de trabalho tripartite* au Brésil. L'ampleur prise par l'opération dans les deux pays est étonnante et ce pour arriver au même résultat : la constitution d'un tiers statut de travailleur qui ne relève d'aucune des deux figures de travailleurs instituées.

#### **2.3.1 L'ARPE : le dialogue social pour les travailleurs indépendants**

L'ARPE est un « établissement public à caractère administratif qui a pour mission de favoriser le dialogue social entre les représentants des travailleurs indépendants et les plateformes et de les accompagner dans la mise en œuvre des règles de négociation »<sup>180</sup>. Il s'agit du secteur de transport location-based, concernant aussi les livreurs de repas. Ici, nous nous intéresserons aux chauffeurs VTC. Mis en place par l'ordonnance Mettling du 21 avril 2021, dans la foulée du rapport Frouin, et malgré l'interdiction à cet effet précisé dans le mandat de ce rapport, il est difficile de ne pas voir dans la démarche, comme le craint le dirigeant syndicaliste de la CGT Fabrice Angei, un processus de mise en place d'un « tiers statut », qui, pour lui, ne pourrait déboucher que sur un statut d'indépendant disposant de *garanties* sociales bien inférieures à celles des salariés<sup>181</sup>. Sans l'expliciter, la remarque de la ministre du Travail à l'époque, Élisabeth Borne, devant l'Assemblée nationale va dans le même sens, i.e. de la constitution d'un nouveau statut et dans le sens du dégagement de l'État dans ce dossier<sup>182</sup>.

180. <https://www.arpe.gouv.fr>, consulté le 26 novembre 2025.

181. 16 juin 2022 à la journée d'étude : « Travailleur des plateformes : Directive européenne ou coopérative ? Le salariat et le modèle Uber à la croisée des chemins », organisé par le projet AO IRES, les 15 et 16 juin, 2022, à l'UPEC et Sorbonne Nouvelle.

182. Vie Publique (2022), « Déclaration de Mme Élisabeth Borne, ministre de la transition écologique et solidaire, sur les modalités de représentation des travailleurs indépendants recourant aux plateformes, à l'Assemblée nationale le 26 janvier 2022 », République française, <https://www.vie-publique.fr/discours/284374-elisabeth-borne-26012022-travailleurs-independants-recourant-plateforme>, consulté le 24 janvier 2025.

183. ARPE, « Récap élections 2022 », <https://www.arpe.gouv.fr/recap-elections-2022/>

184. ARPE, « Les élections destinées à mesurer l'audience des organisations de travailleurs des plateformes de VTC et de livraison se sont déroulées du 22 au 30 mai 2024, les résultats ont été proclamés », <https://www.arpe.gouv.fr/actualites/resultats-des-scrutins-pour-designer-les-representants-des-chauffeurs-vtc-et-des-livreurs-independants/>

« Le texte est bâti sur une conviction : la négociation collective est la meilleure méthode pour bâtir une protection sociale adaptée aux travailleurs des plateformes [...] Nous voulons aussi bâtir un dialogue social structuré entre les plateformes et leurs travailleurs afin de faire bénéficier ces derniers de droits nouveaux – relatifs à la rémunération minimale, à la formation professionnelle, à la santé au travail – tout en respectant l'indépendance à laquelle nombre d'entre eux sont attachés ».

Quel bilan peut-on faire de l'organisme, depuis ces quatre années d'exercice ? Pour un responsable de l'ARPE : « Beaucoup d'accords ont été signés, honnêtement plus que prévu. Nous n'aurions jamais pensé aller aussi loin » (Srniec, 2025, p. 96). Or, ces réalisations sont à comprendre à l'aune de la quête de légitimité qui hante l'organisme depuis sa constitution et qui transpire à travers la suite de la citation : « Certains sont un peu contestés, mais presque autant dans leur mise en œuvre que dans leur contenu. Ils n'ont pas été signés par toutes les organisations, loin de là » (*ibid.*).

A présent, nous pouvons apprécier cet objectif de dialogue social à travers ses acteurs, puis les accords passés et leur bilan.

### Les représentants en quête de représentativité

Les premières élections à l'ARPE, en 2022, ont permis la désignation de sept organisations représentatives dans le secteur du transport VTC, dont quatre se présentent sous la forme d'associations professionnelles indépendantes<sup>183</sup>. Le taux d'abstention était de 96,9 % dans le secteur des transports VTC et de 98,17 % dans le secteur de livraison à deux ou trois roues. Ce taux d'abstention extrêmement élevé a impacté la légitimité démocratique des organisations, comme de l'organisme lui-même (Palli, 2023). Présentée sous forme de liste syndicale, la plupart des organisations, surtout traditionnelles, n'organisent pas ou peu de chauffeurs, ce qui remet en cause davantage la présence d'élus porteurs de mandats. Nos recherches ne nous ont pas permis de trouver des interlocuteurs au sein des deux syndicats, malgré le fait que nous ayons cherché en explorant des voies différentes (FO, CGT). Les organisations les plus représentatives du secteur, qui sont indépendantes, ont appelé au *boycott*.

Les élections de 2024 ont connu une progression de la participation, certes restant à un taux modeste mais dans une proportion significative quantitativement pour les chauffeurs. Elle a doublé pour atteindre 19,96 %, et surtout dans son contenu (le taux de participation dans le secteur de la livraison était de 3,90 %<sup>184</sup>). La progression était due surtout à l'entrée dans les élections de l'organisation la plus représentative du secteur, le syndicat INV, un syndicat indépendant qui venait de rejoindre la confédération FO et qui a remporté 49,6 % des voix, chiffre supérieur à la majorité de décision de 40 %. L'ACIL, l'Association des chauffeurs indépendants lyonnais, une autre organisation indépendante, a recueilli 20,76 % des voix, ce qui confère aux deux une majorité absolue. Dans les deux élections, une organisation proche d'Uber — voire financée par la plateforme — était en lice, selon les chauffeurs interrogés.

### Les accords

Trois accords ont été votés concernant les chauffeurs VTC. Tous l'ont été en 2023, donc par la délégation élue la moins représentative.

Le premier accord concerne le revenu minimum par course pour les VTC. Il ne peut être inférieur à 7,65 € par course entre le 1er février 2024 et le 26 juin 2024 ni être inférieur à 9 € par course, après déduction de la commission, à partir du 2 avril 2024. Le troisième accord, qui a été introduit comme complément du premier, garantit le revenu qui ne peut être inférieur à 30 €/heure (hors temps d'attente, donc en « temps effectif ») et à moins de

1 €/km (à partir du 1er mai 2024). Même après sa révision le montant n'est pas à la hauteur des revendications des chauffeurs, notamment par rapport au niveau demandé et surtout en ce qui concerne la prise en compte du temps d'attente. La norme du calcul du temps du travail du « temps effectif » existant dans les faits se voit institutionnalisée.

Le deuxième accord est relatif aux suspensions de compte et aux recours possibles pour les chauffeurs VTC. Les plateformes sont dans l'obligation de communiquer aux travailleurs la constitution d'indicateurs chiffrés relatifs aux notes données par les clients et aux courses annulées par les chauffeurs. Elles ont de plus l'obligation de communiquer les raisons des suspensions de comptes, qui doivent toujours correspondre au non-respect d'une obligation.

### **Les accords collectifs négociés dans les plateformes de livraison et de VTC sont-ils correctement mis en œuvre ?**

C'est la question qui est posée en conclusion d'un récent rapport sur la France, dans le cadre d'une étude européenne sur la négociation et le suivi des accords collectifs dans l'économie des plateformes (Srnc, Cornet, Avila, 2025). Avant de faire part des conclusions, et leur mise en relation avec celles de nos propres recherches, quelques considérations générales sur les difficultés posées dans le cadre de l'ARPE et l'application des accords négociés :

Dans le contexte français, la mise en œuvre des accords négociés s'inscrit dans le cadre institutionnel de l'ARPE. Comme mentionné précédemment, l'ARPE n'est pas chargée de faire respecter ou de contrôler l'application de ces accords. L'évaluation de leur mise en œuvre reste difficile en raison du manque de données disponibles. Les plateformes ne sont pas tenues de partager des informations avec les autorités publiques ou les syndicats au-delà de ce qui est requis par la réglementation en vigueur. Les syndicats ne sont donc pas en mesure de vérifier directement l'application des accords sans demander l'accès aux données personnelles des chauffeurs. Même l'ARPE ne reçoit pas de données systématisées à analyser. L'accès du public à l'information reste lié à la loi LOM, et les informations ne sont pas suffisamment détaillées ni homogénéisées et ne permettent pas, à ce jour, d'évaluer les accords. Cette loi devrait être modifiée afin d'obtenir des informations plus détaillées à cette fin. La loi LOM impose aux plateformes de publier chaque année un certain nombre d'indicateurs décrivant l'activité des travailleurs opérant au sein de celles-ci. Toutefois, ces indicateurs ne représentent qu'une moyenne calculée sur la base de l'ensemble des services fournis, ce qui limite considérablement leur utilité pour évaluer le respect des accords<sup>185</sup> (Srnc *et al.*, 2025 : 86).

Ainsi, si l'ARPE est chargée de « faciliter le dialogue entre les plateformes et les travailleurs », l'organisme ne dispose d'aucun pouvoir d'imposer la mise en œuvre des accords collectifs. Aucune institution de l'État ne dispose de la prérogative de la mise en œuvre équitable et cohérente des accords collectifs. A l'instar de la situation en Californie, l'émergence d'une figure dont le statut est disputé et hors normes est un facteur de déstabilisation des institutions existantes ainsi que de la régulation du travail des travailleurs concernés, comme nous l'avons vu dans l'expérience racontée par Giusti (voir *supra*).

### **Quel bilan des accords de l'ARPE pour les chauffeurs ?**

Quel est le bilan sur le fond, en termes de l'application des accords ? Selon de nombreux témoignages, les conditions de travail et de revenus de chauffeurs VTC se dégradent.

Les accords n'améliorent pas les revenus des travailleurs dans l'ensemble et ne parvien-

185. Par exemple, elles sont tenues de fournir des données sur les heures « de travail » (durée et rémunération moyenne), par type de travailleur (volume de services élevé ou faible) et pour différentes tranches horaires (entre 6 h et 22 h, puis entre 22 h et 6 h).

ment même pas à les stabiliser. Les études rejoignent les innombrables témoignages de chauffeurs, qu'ils se trouvent dans les réseaux sociaux ou en entretien : « Manifestation de chauffeurs VTC soumis à la précarité : « J'ai fini par dormir sur un matelas dans ma voiture » est le titre d'un post sur Facebook qui appelle à manifester le 30 avril 2025 contre la dégradation des conditions des chauffeurs<sup>186</sup>. L'étude de l'ARPE datant de la même époque, et tenant compte de l'inflation, conclut à une baisse de pouvoir d'achat des chauffeurs de la quasi-totalité des plateformes : le revenu horaire des chauffeurs Uber a reculé de 5,2 % entre 2021 et 2024 en tenant compte de l'inflation. Pour Bolt, la baisse atteint 9,9 %<sup>187</sup>. Les informations fournies par Uber constatent une baisse du revenu des chauffeurs (Srnc, 2024). Les deux sources s'accordent sur la cause de la baisse, même si pour Uber l'on constate une légère augmentation du taux de la rémunération : la baisse du revenu horaire observée est presque entièrement due à l'allongement des temps d'attente entre deux courses. Entre 2016 et 2024, ce temps d'attente a explosé, passant de 26 à 58 minutes entre deux courses acceptées. Dans le même temps, le temps d'attente entre deux offres faites par la plateforme a paradoxalement diminué, puis stagné, au cours de la période (de 18,88 minutes en 2016 à 5,18 minutes en 2024). Ce décalage implique une augmentation conséquente des offres de courses jugées non rentables par les chauffeurs (Srnc, 2025, Thomas, 2024).

Uber semble respecter les accords (Srnc, 2025). Or, ce n'est pas l'avis des syndicalistes interrogés en ce qui concerne la rémunération, bien que de nombreux facteurs limitent la capacité de vérifier les accords sur ce plan. Les syndicats dépendent des travailleurs pour avoir des données tout comme ces derniers pour avoir accès à leurs propres données (en vertu de l'article 15 du RGPD). Selon les entretiens de terrain que nous avons pu effectuer, la baisse des revenus est due également à deux autres raisons. Tout d'abord, de l'augmentation de l'offre, du nombre croissant de voitures en concurrence pour le même marché, ce qui explique également l'augmentation du temps d'attente. C'est une intuition des chauffeurs et qui se confirme dans les chiffres<sup>188</sup>. Il en va aussi de l'augmentation de la commission prise sur les courses, un phénomène qui commence à être documenté en France, à l'instar des constats faits par des chercheurs aux États-Unis, en Grande Bretagne<sup>189</sup> et au Brésil. A la difficulté de calculer le temps d'attente, il faut ajouter également la zone grise du temps d'approche, à savoir le temps entre l'acceptation de la course et la prise en charge du client. Les chauffeurs dans nos recherches nous font part de leur constat qu'il n'est pas suffisamment pris en compte, surtout pour des trajets longs, comme en banlieue, sans qu'ils aient les informations précises pouvant le démontrer.

En dernière analyse, après ses quatre années d'exercice, le bilan de l'ARPE semble accablant, aux yeux de ses critiques. Il y a peu de chances que les accords contiennent des dispositions contraignantes allant au-delà des droits sociaux minimaux déjà prévus par la loi. Pour le rapport cité ici, sans mécanisme de transparence ou de cadre juridique plus contraignant, obligeant les plateformes à négocier, « la gouvernance des plateformes en France reste biaisée en faveur de l'unilatéralisme des entreprises » (Srnc, 2024, p. 100). Finalement, les accords ne font que « formaliser les niveaux de rémunération déjà appliqués avant leur signature ». Ils ne tiennent aucun compte de l'allongement des temps d'attente entre les commandes, qui est pourtant un facteur central dans la baisse effective du revenu horaire (Srnc, 2024, p. 100). On découvre ainsi une nouvelle conséquence défavorable aux chauffeurs du remplacement d'un salaire minimum, basé sur un statut salarial, par la rémunération calculée sur le « temps effectif ». Les accords de l'ARPE marquent ainsi l'institutionnalisation de cette norme comme référence du temps du travail, qui s'inscrit au cœur du modèle Uber.

L'ARPE développe de multiples activités, de recherches en termes de la production d'études, d'indicateurs et de rapports statistiques, de conseils, de services rendus auprès des

186. <https://www.facebook.com/watch/?v=1326913138606906>

187. Chez les concurrents, les chiffres sont contrastés avec un effondrement du revenu horaire chez Heetch (- 33 %) tandis qu'il progresse fortement chez Freenow (+ 18,8 %). ARPE (2025), « Analyse 2025 des indicateurs publiés par les plateformes de VTC, 11 avril, <https://www.arpe.gouv.fr/actualites/analyse-2025-des-indicateurs-publies-par-les-plateformes-de-vtc> 25 août 2025.

188. Odelesde Business Plan, « Quel est le nombre de VTC à Paris ? », consulté le 30 septembre 2025, <https://modelesdebusinessplan.com/blogs/infos/nombre-vtc-paris#:~:text=Combien%20d'entreprises%20exploitent%20des,France%20au%201er%20janvier%202024.>

189. « Les VTC en colère : “Uber a augmenté sa commission de 25 à 45 %, on est comme des esclaves” », L'automobile, <https://www.automobile-magazine.fr/toute-l-actualite/article/45684-les-vtc-en-colere-uber-a-augmente-sa-commission-de-25-a-45-on-est-comme-des-esclaves#:~:text=Des%20conducteurs%20exc%C3%A9d%C3%A9s%20par%20la,jour%2C%20sept%20jours%20sur%20sept.>

chauffeurs et les organisations, l'organisme représente une véritable ressource<sup>190</sup>. Mais les efforts ne peuvent pas dépasser les moyens qui lui sont attribués. Le président du conseil d'administration de l'ARPE reconnaît, pour sa part également, les limites. Pour évaluer l'efficacité des accords, il faut que le gouvernement fournisse les moyens de la transparence : « Pour tenir un dialogue social loyal, éclairé des deux côtés, il faut des données sur la table. On n'y est pas encore » (Thomas, 2024).

Face aux déceptions, les organisations des chauffeurs ont réagi différemment. En outre, après le refus des plateformes de renégocier les salaires des livreurs malgré une offre jugée insuffisante, la plupart des syndicats (comme le CLAP et la CGT) ont quitté l'ARPE, estimant que les plateformes ne veulent pas vraiment négocier. Seule l'Union-Indépendants (CFDT) est restée.

Chez les chauffeurs VTC, l'organisation majoritaire, le syndicat INV, n'est pas moins critique, mais pour l'instant il persiste. D'après le responsable, Brahim Ben Ali, l'accord porte sur les suspensions de compte et les recours possible pour les chauffeurs. C'est le levier qu'il a pu faire jouer pour défendre des chauffeurs<sup>191</sup>. Il poursuit une négociation pour obtenir une augmentation du revenu depuis des mois, et, malgré ses critiques, il semble avoir fait progresser l'offre d'Uber. Parmi ses critiques : « Les plateformes ont une position dominante. Déjà, l'autorité n'a pas de pouvoir de sanction, et donc nous, on est complètement effacés »<sup>192</sup>. Les négociateurs d'Uber introduisent des conditions d'attribution d'augmentation qui ne sont pas légales ; par exemple, en voulant les conditionner au nombre d'annulations par les chauffeurs. Pourtant, les responsables de l'ARPE n'ont pas l'autorité pour intervenir. Tout dépend du rapport de force. Si la combattivité des syndicalistes n'affaiblit pas, sans soutien institutionnel, il n'est pas facile de maintenir le niveau. L'action appelée en avril 2025 au ministère du transport a fait pâle figure en comparaison à la grande manifestation de plus de 3 000 voitures qui a marqué les esprits en décembre 2023. Par la suite, des déceptions sont intervenues, notamment la non-obtention de l'accès au Stade Olympique l'été suivant, qui était une des revendications majeures.

Le syndicat poursuit ses actions sur les différents terrains. D'une part, sur le plan juridique, dans des procès pour la requalification salariale des chauffeurs qui le souhaitent, ou politique, en France et dans l'Union européenne, en vue de l'élaboration et désormais l'application en France dans un sens favorable aux chauffeurs de la Directive européenne sur le travail des plateformes. Cette dernière prône le renforcement de la régulation du statut, jusqu'à la reconnaissance du statut salarial<sup>193</sup>. Le syndicat s'engage tout autant dans le développement d'alternatives innovatrices en faveur des chauffeurs, comme dans la constitution d'une coopérative, dont l'étude fait l'objet de notre dernière partie.

Ce qui nous intéresse ici est l'apport de l'expérience de l'ARPE à notre réflexion sur l'avancement de l'ubérisation, et cela à travers la politique de régulation du travail de plateforme mise en œuvre. Pour le rapport, « le modèle français illustre les limites du dialogue social institutionnalisé lorsqu'il considère comme des égaux fictifs les entreprises-plateforme et les travailleurs de plateforme, indépendants et précaires » (Snrcn et al., 2025). Poussant la question plus loin, c'est la prémisse même de l'existence d'un secteur constitué de travailleurs indépendants, pouvant disposer d'une conscience et d'une organisation collectives à même de créer un rapport de force socio-politique pouvant faire face aux entreprises du secteur, qui se pose.

Le rapport de force inégal, permettant d'aboutir à l'institutionnalisation d'une figure de travailleur, fondamentalement, taillé sur mesure par les plateformes, serait-il inscrit dans la mise en place du nouveau modèle de dialogue social ? Ce que nous retenons de l'expérience

190. Voir site de l'ARPE <https://www.arpe.gouv.fr/>

191. Sans autre indication, les références au syndicat INV et à son responsable s'appuient sur les entretiens que nous avons effectués avec ce dernier.

192. Facebook, 2 octobre 2025.

193. « Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme » <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF-TEXT000050487902>

de l'ARPE, à l'heure actuelle, ce sont à la fois des avancées dans l'acquisition de certains avantages et droits en même temps que les difficultés de parvenir à la constitution d'une figure de chauffeur stabilisée, au sein d'un nouveau consensus socio-politique. Beaucoup pensent que la politique d'Emmanuel Macron favorise les plateformes, au risque d'affaiblir les institutions traditionnelles du travail — une idée confirmée par ses déclarations (Palli, 2023).

### 2.3.2 Le Brésil, une nouvelle figure de travailleur controversée

Le 4 mars 2024 au Palácio do Planalto, le président de la République, Luiz Inácio Lula da Silva, a présenté le Projet de loi complémentaire n° 12/2024 (PLP 12/2024)<sup>194</sup> qui concerne les relations de travail « gérées par les entreprises exploitant des applications de transport privé de passagers payant en véhicules motorisés à quatre roues ». Lors de cette cérémonie en grande pompe, en présence de membres du gouvernement, de représentants de la plateforme et de responsables syndicaux, il a souligné que ce texte constituait une avancée significative, « instaurant une nouvelle modalité de travail ». Dans le même esprit, le ministre du Travail et de l'emploi, Luiz Marinho, a insisté sur l'importance de la création d'une nouvelle « catégorie spécifique », celle de travailleurs indépendants bénéficiant de droits. Il ne s'agirait, donc, de rien d'autre qu'un nouveau statut qui s'appliquerait aux chauffeurs des applis, mais peut-être également, au-delà.

Il s'agit, en effet, d'un véritable évènement, et cela à plusieurs titres. C'était l'occasion d'annoncer la mise en place d'une figure de chauffeur des applis, dans le contexte brésilien. L'évènement a marqué aussi l'aboutissement de la méthode exceptionnelle de son élaboration, l'élaboration innovatrice d'une législation qui s'appuie sur 10 mois de travaux engagés par le Groupe de Travail tripartite dont la mission était d'élaborer un projet de base à une future loi. Enfin, alors que ce projet de loi était prêt depuis juillet 2023, envoyé au Congrès en février 2024 et validé après les travaux parlementaires, l'exécutif l'a soudainement retiré pour relancer les débats — une décision qui ne figurait pas à l'ordre du jour de la cérémonie.

La mission confiée au Groupe de Travail tripartite a été de proposer « une réglementation des activités de prestation de services, du transport de marchandises, du transport de personnes et des autres activités réalisées via des plateformes technologiques » et cela, à partir d'un « consensus » entre les acteurs concernés, les plateformes et les représentants des travailleurs. Le rôle de l'État se limitait à organiser et accompagner la négociation, il n'est pas mandaté à faire des propositions. Or, c'est plutôt à des oppositions extrêmes que le texte produit a donné lieu. Son retrait n'était pas sans rapport avec les résultats d'un sondage qui a été publié sur le site de la Chambre des Députés, indiquant que 95 % des sondés se sont prononcés contre le projet de loi, ou avec l'organisation d'une manifestation nationale par des chauffeurs VTC (Porto, Araújo, 2024).

Avant de revenir sur ce forum marquant du Groupe de travail tripartite (GTT) et pour pouvoir apprécier pleinement sa signification, il faut prendre connaissance des termes du projet de loi issu de ses travaux et de sa réception au Brésil.

#### Une figure de travailleur tout sauf consensuelle

Les promoteurs de la nouvelle figure la présentent comme réunissant les meilleures caractéristiques des deux figures canoniques du monde du travail : l'autonomie, avec les libertés dont bénéficient un entrepreneur qui n'est pas sous les ordres d'un supérieur hiérarchique, l'accès à des droits et protections sociales, qui sont normalement réservées à ces employés. Pour le site de l'Association professionnelle des industries d'hydrocarbures (CPG)<sup>195</sup> dans une

194. [https://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/Projetos/Ato\\_2023\\_2026/2024/PLP/plp-012.htm](https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm)

présentation qui rejoint celle d'autres secteurs industriels, la promulgation de la (PLP 12/2024), avec sa figure de travailleur indépendant, représenterait un pas en avant « décisif vers la modernisation du droit du travail brésilien ». Reprenons les propres termes du gouvernement, il serait une « nouvelle catégorie » de travailleur qui fournit des garanties, autrefois réservées aux employés. Le projet de loi permettrait d'« équilibrer la liberté, la dignité et la protection de la sécurité sociale pour ceux qui vivent derrière le volant ou des livraisons de nourriture ». Désormais plus de 1,6 million de travailleurs auraient accès à des droits à la retraite et à l'assurances maladie, ce qui permettrait de réduire l'informalité.

195. <https://en.clickpetroleogas.com.br/>, consulté le 15 juin 2025.

196. Sérgio Nobre, Presidente da Central Única dos Trabalhadores, Miguel Torres, Presidente da Força Sindical, Ricardo Patah, Presidente da União Geral dos Trabalhadores, Adilson Araújo, Presidente da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, Moacyr, Roberto Tesch Auersvald, Presidente da Nova Central Sindical de Trabalhadores, Antônio Fernandes dos Santos Neto, Presidente da Central dos Sindicatos Brasileiros. Democracia e Mundo do Trabalho em Debate, <https://www.dmtmdebate.com.br/centrais-sindicais-defendem-projeto-sobre-trabalho-com-aplicativos-e-marinho-critica-desinformacao/>

Les organisations syndicales principales du Brésil soutiennent également le projet de loi. Le site indépendant *Démocratie et monde du travail en débat* s'adresse, comme il l'écrit, aux professionnels et chercheurs universitaires, aux institutions publiques et privées etc. spécialisés dans ces questions. On y lit un éditorial qui commente un communiqué publié le 5 avril 2024 :

Exactement un mois après son dépôt, le projet de loi complémentaire (PLP) 12/2024, relatif au travail via applications mobiles, n'a toujours pas été examiné et rencontre des résistances. Il bénéficie cependant également d'un soutien. Ce vendredi 5, des représentants des centrales syndicales ont publié un communiqué pour défendre cette proposition qui, selon eux, représente une avancée et constitue un premier pas vers la réglementation du secteur.

Pour les dirigeants des centrales syndicales<sup>196</sup>, le projet de loi est le fruit d'une négociation collective qui s'est déroulée entre des représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs. « Cet accord tripartite garantit aux chauffeurs indépendants la sécurité sociale et la protection du travail, un travail décent, le droit à l'information et l'accès à celle-ci, ainsi que la possibilité de s'organiser, d'être représentés et de négocier collectivement » (voir note 58), affirment les responsables syndicaux. Le communiqué se poursuit :

« le droit à la représentation syndicale, à la négociation collective et à un accès transparent aux informations détenues par les plateformes (offres de trajets, notation, blocage, suspension et exclusion), les mécanismes de contestation des mesures prises par les plateformes et une politique d'élimination de toutes les formes de discrimination font partie des acquis obtenus lors des négociations. Le travail indépendant, ainsi correctement défini, est désormais considéré comme une relation de travail entre l'entreprise exploitant l'application et la personne exerçant son activité de manière autonome. Il appartient au travailleur de décider des jours, des heures et des périodes pendant lesquelles il se connecte à l'application, sans aucune obligation d'exclusivité ».

Uber exprime sa position sur le projet de loi sur son site au Brésil (Uber Newsroom, 2024), dans un communiqué datant du 4 mars 2024, soit le même jour que sa présentation par le Président de la République :

Uber considère la proposition élaborée par le Groupe de travail tripartite du gouvernement fédéral comme une étape importante vers une réglementation équilibrée du travail *via* les plateformes numériques. Ce projet de loi renforce la protection de cette nouvelle forme d'activité sans compromettre la flexibilité et l'autonomie inhérentes à l'utilisation d'applications pour générer des revenus.

La plateforme se félicite du dialogue de négociations qui a réuni des représentants des travailleurs, du secteur privé et du gouvernement. Il a abouti à une proposition qui inclut des points de consensus : « tels que la qualification juridique de l'activité, le modèle d'affiliation à la Sécurité sociale, un revenu minimum garanti et des règles de transparence, entre autres ».

Uber affirme qu'elle continuera à :

... suivre l'évolution du projet de loi au Congrès national, à mesure que les débats s'intensifient et que les parlementaires et l'ensemble de la société participent à son adoption. L'entreprise restera à tout moment disponible pour contribuer au dialogue et à la compréhension qui seront essentiels aux prochaines étapes, jusqu'à la mise en œuvre de la nouvelle législation.

Enfin, Uber réaffirme son engagement à poursuivre, de manière équilibrée, la recherche d'améliorations pour les millions de Brésiliens qui ont trouvé de nouvelles formes de mobilité et de génération de revenus grâce à l'application.

Cette déclaration met en évidence le soutien de la plateforme à la démarche engagée par le gouvernement brésilien tout autant qu'aux propositions auxquelles elle a abouti. Elle illustre notre observation sur son engagement dans l'arène politique.

### Des voix discordantes

C'est un tout autre discours que tiennent les premiers signataires des « Manifestes critiques du projet de loi 12/2024 pour un travail avec des droits à l'ère numérique », qui comptent une vingtaine d'élus (du PSOL<sup>197</sup>, députés et direction nationale) aux côtés d'une vingtaine de chercheurs et de professeurs d'universités (spécialisés dans les droits sociaux, de disciplines et d'universités différentes)<sup>198</sup>. Pour eux, le projet donnerait lieu à une nouvelle catégorie de travailleurs qui servirait à « perpétuer et à institutionnaliser les formes intenses d'exploitation qui caractérisent ce secteur économique », à « légitimer une précarisation sans précédent ». Les opposants contestent donc les deux termes : le projet ne crée pas les conditions d'une véritable autonomie, les travailleurs ne bénéficient pas de réels droits. Contrairement aux promesses du Président de la République d'une figure qui réunit le « meilleurs des deux mondes », dotée d'autonomie avec protection des employés, le résultat serait l'inverse. Il faudrait parler plutôt d'une nouvelle figure de « subordonné sans droits » (Carelli, 2025).

197. Parti Socialisme et Libertés, parti de gauche sur l'échiquier politique brésilien, fondé en 2004 par des dissidents du PT (Parti des travailleurs).

198. « Manifestos críticos ao PLP12/2024: por um trabalho com direitos na era digital », <https://movimentorevista.com.br/manifesto-contra-o-plp/>

Nous présenterons ici les deux points de vue critiques à propos de la PLP 12/2024. Ils proviennent, sauf indication contraire, de multiples sources et notamment de l'appel des « Manifestes critiques ».

### Aspects principaux de la PLP 12/2024

L'autonomie serait garantie dès l'article 1 du projet par l'attribution du statut d'entrepreneur. Or, contrairement à cette annoncée, pour les critiques, la loi nie l'accès à toute autonomie effective des chauffeurs. Dans son article 5 le projet autorise des formes de contrôle algorithmique qui relèvent des critères classiques de la subordination – l'adoption de règles et de mesures pour garantir la sécurité du service ; les suspensions, les blocages et les exclusions de comptes ; les systèmes de suivi en temps réel de l'exécution des services et des voyages ; les systèmes d'évaluation des travailleurs, l'offre de formations, d'avantages et de primes (Porto, Araújo, 2024). De surcroît, le projet de loi institutionnalise cette subordination pour les travailleurs sur un statut juridique d'indépendance en précisant : « sans que [cela ne] constitue une relation de travail ». Pour les détracteurs, il ne s'agit de rien d'autre que la légitimation et l'institutionnalisation du salariat déguisé.

Le projet affirme que les chauffeurs auront droit à une rémunération au salaire minimum, au même titre que les salariés. Or, selon l'article 9, le temps du travail est calculé selon « la période entre l'acceptation du trajet par le travailleur et l'arrivée du passager à destination » (article 9, § 2). Il s'agit donc du « temps effectif », ce qui s'oppose à la notion même d'heure

de travail, et qui ne prend pas en compte le temps d'attente, la mise à disposition du travailleur. Il en résulte une baisse de la rémunération par rapport au salaire minimum et une augmentation des heures de travail (voir *supra*) suite à première institutionnalisation de cette nouvelle norme par la Prop 22 en Californie. Ce calcul soulève aussi le problème de vérification du temps travaillé, dont les moyens n'existent pas dans le projet. Pendant le GTT les chauffeurs ont évoqué également une autre revendication en termes de rémunération, la prise en compte pas uniquement des heures travaillées, mais des frais d'une course, étant donné le prix élevé et variable du carburant et d'autres coûts liés à la distance parcourue par le véhicule. En fin de compte, la promesse de rémunération selon « le salaire minimum ne repose sur aucun critère effectif », selon l'appel des Manifestes.

La fixation d'un plafond d'heures de travail pour les chauffeurs est présentée comme un gain important pour les travailleurs. Or, pour l'appel des Manifestes : « La limitation de la journée de travail, fixée à 12 heures, remonte aux débuts de la révolution industrielle, avant que les travailleurs n'obtiennent la limitation à 8 heures ». C'est une période non réglementée sans pauses de repos rémunérées, ni droit aux congés payés, ni garantie d'une rémunération équitable. Elle ne limite nullement l'augmentation du temps du travail que rend nécessaire le paiement selon le « temps effectif ». Pour certains chercheurs, c'est une journée « exténuante » qui remet en cause le principe de l'OIT sur le « travail décent » (Porto, Araújo, 2024). Dans les travaux parlementaires en cours, des amendements sont proposés pour supprimer toute limitation du temps du travail. Cette limitation est tout à fait illusoire, car si effectivement le temps de travail du chauffeur est limité par la plateforme à 12h, il peut très bien se connecter à une autre plateforme et continuer à travailler.

L'article 7 du projet de loi établit une série de principes censés encadrer les services des entreprises opérant via des applications qui incluent : la nécessité de transparence dans leurs opérations, la réduction des risques liés au travail, l'éradication de toute forme de discrimination, de violence ou de harcèlement au travail, ainsi que la garantie du droit des travailleurs à la liberté syndicale et à la négociation collective. Il souligne également l'interdiction du travail des enfants et l'élimination des formes de travail assimilables à l'esclavage. Or, cette disposition serait « vide de sens » par manque des moyens d'application (Porto, Araújo, 2024 ; Fernandes, Sanson (2025)). De plus, le projet permet le maintien du système de notation des clients, qui manque de critères de qualité équitables et peut entraîner une sélection discriminatoire des travailleurs basée sur les préjugés des clients, comme le soutiennent Laan et Roncato (2023, p. 226). Malgré la promesse de transparence, aucun accès des syndicats à l'algorithme ou aux données n'est prévu, comme c'est le cas dans la législation espagnole, par exemple. Or, l'absence d'accès aux données rend impossible la possibilité pour les chauffeurs ou les syndicats de calculer de manière effective leurs heures de travail donc leur rémunération ou de connaître les critères d'attribution des voyages, le système de notation, le blocage, la suspension et l'exclusion.

Le volet Sécurité sociale est le seul qui présente un gain formel, à savoir la contribution des entreprises. Mais il est dérisoire comparé aux nombreux bénéfices que ces dernières retirent du projet (Carelli, 2025). La contribution prévue à 7 % à l'INSS (Institut national de la sécurité sociale) fait déjà l'objet d'un amendement demandant sa réduction à 5 %. Le problème de fond est celui du transfert du risque de l'État vers les travailleurs, qui représente un processus de marchandisation. A l'heure actuelle, dans leur statut de micro-entrepreneur (MEI), les chauffeurs ont accès aux droits sociaux. Or, ils ne sont, notamment par manque de moyens financiers, que 23,6 % à cotiser. Pour l'appel des Manifestes, il s'agit de la réalisation de l'« idéal néolibéral » d'individualisation des responsabilités vers le travailleur, au nom de l'idéologie entrepreneuriale et de l'abandon du programme historique des politiques publiques gratuites et de qualité pour tous.

Enfin, si la loi est adoptée, elle souffrirait d'absences importantes : un système de tarification des services, la possibilité pour un travailleur de refuser des appels ou des demandes, l'absence de définition de la juridiction compétente, notamment le Tribunal du Travail. Les garanties de droits syndicaux et de négociation collectives ne sont pas suffisantes. La conclusion pour les détracteurs est que l'ensemble revient à l'absence de droits fondamentaux, ce qui remet en cause la signature de traités signés par le Brésil, à l'OIT ou relatifs aux droits de l'homme.

La situation se complique encore davantage au Brésil, car le procès devant la Cour suprême sur l'existence ou non d'une relation de travail entre les travailleurs des plateformes numériques et les entreprises devrait s'achever dans les prochains mois. Jusqu'à présent, la plupart des magistrats se sont prononcés en faveur de l'absence de contrat de travail et ont estimé qu'il s'agissait en réalité de micro-entrepreneurs.

Mais comment en est-on arrivé à cette situation ? Le passage par l'expérience exceptionnelle de négociation semble avoir été un passage nécessaire.

### Passage obligatoire par le Groupe du travail tripartite

Le 1er mai 2023, le gouvernement fédéral, par le décret n° 11.513/2023, a créé un Groupe de travail tripartite (GTT)<sup>199</sup> composé de 45 membres répartis en trois parties : 15 représentants nommés par le gouvernement, 15 représentants des employeurs et 15 représentants des travailleurs, chargé d'élaborer en 150 jours « une proposition de réglementation des activités de prestation de services, du transport de marchandises, du transport de personnes et des autres activités réalisées via des plateformes technologiques ». Quelques mois après la dissolution du groupe tripartite, sans qu'aucun rapport final n'ait été présenté, un projet de loi concernant uniquement les chauffeurs a été proposé, négocié par le gouvernement avec des interlocuteurs choisis et non avec ceux qui composaient le groupe de travail.

Ce projet de loi a été élaboré pour une « nouvelle forme de relation de travail, encadrée par les entreprises exploitant des applications de transport de passagers payants à titre privé en véhicules à quatre roues ». Sans y revenir dans le détail, car l'essentiel se trouve dans l'analyse que nous venons de faire, quelques réactions sur des aspects significatifs des travaux méritent d'être signalés.

Tout d'abord, comme pour l'ARPE, la constitution de la délégation des travailleurs a fait l'objet de critiques, par de nombreux chauffeurs et leurs organisations, quant au manque de représentativité des organisations qui ont siégé et de leur participation effective. Il s'agit d'organisations syndicales traditionnelles qui ont participé mais n'organisent pas, ou pas de manière significative, le secteur (Antunes, 2024)<sup>200</sup>. Dans les travaux parlementaires par la suite, le président d'une organisation de chauffeurs assez reconnue – il n'y a pas eu de système d'évaluation de la représentativité – dit n'avoir été invité à participer au GTT qu'une seule fois, sans droit à la parole<sup>201</sup>. Par ailleurs, sans droits syndicaux, les responsables de regroupements n'étaient pas subventionnés pour pouvoir y assister (Porto, Araújo, 2024). Pour ceux qui ont siégé, il s'agit de nouveaux acteurs sans expérience de négociation et sans qu'un programme revendicatif cohérent puisse être présenté (DIEESE, 2024).

Le décret portant création du Groupe de travail stipulait que les décisions de cet organe collégial seraient prises par consensus, sans que l'État n'« exerce un pouvoir normatif sur les entreprises et les travailleurs » ni ne présente des propositions. Le résultat a démontré que, sans l'imposition d'un cadre commun de débat, il « n'y a pas eu de construction collective ». Les parties adoptaient « un discours différent ». Le responsable pour l'État cité plus haut signale que c'est le discours qui a fini par dominer les travaux : les revendications présentées par les syndicats n'ont pas été prises en considération. Les plateformes, ont refusé

199. Câmara dos Deputados, « DECRETO N° 11.513, DE 1° DE MAIO DE 2023: Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas », <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2023/decreto-11513-1-maio-2023-794135-publicacaooriginal-167737-pe.html> consulté le 20 juin 2025.

200. Plusieurs fédérations syndicales y étaient représentées, notamment la Centrale des travailleurs brésiliens (CSB), la Centrale des travailleurs du Brésil (CTB), la Centrale unifiée des travailleurs (CUT), la Força Sindical (FS), la Nouvelle Centrale des travailleurs (NCST) et l'Union générale des travailleurs (UGT) (Antunes, 2024).

201. Paulo Xavier Junior, président de la Fédération des chauffeurs d'applications du Brésil (FEM-BRAPP), a déclaré lors d'un débat en commission générale, en séance plénière de la Chambre des députés, le 17 avril 2024, qu'il n'avait participé qu'à une seule réunion du groupe de travail, sans droit de parole ni de vote, et qu'il avait ensuite été exclu, sa participation ayant été rejetée (Antunes, 2024).

de négocier « un point crucial » : la reconnaissance de la subordination, d'un véritable salaire, des droits des travailleurs. L'absence de participation des associations professionnelles de chauffeurs VTC à l'élaboration de la proposition de réglementation a fait en sorte que « les positions adoptées se sont essentiellement cantonnées aux plateformes principales » (Antunes, 2024). L'analyse n'est pas sans rappeler celle des conclusions de l'ARPE.

Le récit rend compte du départ des négociations des services du parquet du travail ainsi que des représentants des livreurs, indiquant que c'était le signe de leur « forte résistance ». Le résultat était de voir que « le projet de loi s'effondre de toutes parts ». Ils se sont opposés aux exigences des plateformes, à savoir le « refus de la condition de salarié » et la rémunération par le « temps effectif », donc, aux « normes Uber » de base du modèle du chauffeur des applis, telles que nous les avons repérées. La « difficulté de parvenir à un consensus minimal sur la manière de réglementer les relations de travail sur les plateformes » indique qu'au Brésil, comme en France, l'émergence de la figure de chauffeur des applis ne s'assoie pas sur un nouveau consensus socio-politique, comme cela a été le cas autour du salariat. Même au Brésil, si la proportion de l'emploi formel est plus limitée, la figure sert de base à la CLT, le décret-loi qui régit depuis 1943 les relations de travail formel au Brésil et les droits<sup>202</sup>.

## 2.4 Considérations finales

La comparaison entre les cas de la France et du Brésil nous permet de voir la constitution d'une nouvelle figure de chauffeur des applis comme relevant d'une stratégie politique et cohérente des plateformes. Cette figure, hors normes, nécessite pour sa mise en place d'une procédure « hors normes » : les expériences menées dans ces deux pays sont, en ce sens, similaires à celle menée par Uber aux États-Unis. D'après le schéma que nous proposons, elle passe par le déplacement de l'ordre de régulation qui a permis la consolidation de l'État social, dans chaque pays, selon ses propres normes, vers un autre ordre où les plateformes sont en mesure d'agir en faiseuses de règles. La référence au « tripartisme » dans ces nouveaux lieux de négociation n'est pas neutre : le nouvel ordre chasse le précédent, en même temps que les rapports sociaux qui les sous-tendent. Cette figure post-fordiste émerge au sein d'une économie post-industrielle. L'État, dans ces deux cas, joue un rôle central : dans la mesure où ces dispositifs ne parviennent pas à l'instauration d'un nouveau consensus socio-politique autour de la régulation du travail et de la protection du travailleur, il participe à la création des zones grises.

Car le bilan n'est pas dans les deux pays à la hauteur des attentes. Ni l'ARPE, ni le Groupe de travail tripartite n'ont abouti à la constitution ou à la stabilisation d'un nouveau statut de travailleur des applis, ni à construire un consensus autour de la configuration d'une telle figure. Les deux expériences ont en commun est la déstabilisation des institutions de régulation traditionnelles. C'est dans cette situation de déstabilisation que le gouvernement brésilien est en train de concevoir un nouveau statut de travailleur complètement hors normes et en relation avec des acteurs dont la représentativité pose problème. Depuis le retrait du projet de loi présenté par le gouvernement, de nombreux projets de lois sont disputés, alors que celui d'origine inspiré par le Groupe de travail reste la référence. On assiste à un dépassement de la réglementation du travail en vue de la création d'un troisième statut pour la catégorie spécifique des chauffeurs de plateformes. Le travail de plateforme serait un « cheval de Troie de la remise en cause du droit du travail en tant que tel par la Cour suprême au Brésil », comme le dénonce une lettre ouverte d'universitaires et de chercheurs à travers le monde (Carelli, Kesselman, 2024)<sup>203</sup>. En France, de nombreux acteurs représentatifs ont quitté l'ARPE. Le syndicat majoritaire des chauffeurs reste pour tenter d'obtenir la meilleu-

202. Consolidation des lois du travail (CLT) : 42,8 % informel, donc 57,2 % formel de 2016 à 2022. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada « Retrato das Desigualdades », [www.gov.br](http://www.gov.br), consulté le 15 août 2025, <https://www.ipea.gov.br/portal/retrato/indicadores/mercado-de-trabalho/desemprego-informalidade-subutilizacao-e-inatividade/apresentacao>

Des données plus récentes ont été publiées par la PNAD=C (IBGE) fin octobre 2025.

203. Plus de 600 chercheurs dans 42 pays ont signé cette lettre ouverte, lancée par Rodrigo Carelli et Donna Kesselman en février 2024

re situation possible, mais tout en contestant la domination d'Uber et l'absence d'intervention de l'État pour rétablir l'équilibre des relations (Ben Ali, 2025a).

Ce qui caractérise la figure émergente dans les deux pays, ce sont les « normes Uber » qui restent dans une zone grise. Dans les deux pays, les dispositifs mis en place ont été des tribunes pour les plateformes ayant pu y dicter les règles. Le rôle de certains acteurs, surtout du point de vue de leur représentativité, est questionné. Quant à la figure du « chauffeur des applis », dans les deux cas, la quasi-totalité des normes Uber de l'organisation du travail et de gestion algorithmique sont avalisées dans les organismes : le statut de travailleur indépendant, l'ensemble des pratiques de gestion des chauffeurs à partir de la « boîte noire » de l'algorithme, dans la distribution et l'évaluation des courses, etc., la référence du « temps effectif » comme temps du travail. Or, il y a de la résistance. Dans les deux pays certains représentants des travailleurs ont quitté les négociations. Ils contestent l'influence disproportionnée attribuée aux plateformes et aussi les normes qu'elles voulaient imposer. C'est notamment, pour les livreurs, l'imposition du statut de travailleur indépendant ainsi que du « temps effectif ». Les chauffeurs dans les deux pays revendiquent la prise en compte du temps d'attente et la prise en charge effective du temps d'approche. L'Union européenne a imposé la transparence sur les données par le RGPD. Si, après de nombreuses démarches par les chauffeurs et leurs avocats le droit commence à être effectif, il existe une zone grise importante autour des moyens nécessaires pour les obtenir et les exploiter (Ben Ali, 2025b). Dans les deux pays, à l'instar des différents statuts aux États-Unis, tous les droits proposés se caractérisent par un niveau de droits en dessous de l'emploi salarié. C'est une norme de base du nouveau « chauffeur des applis », voire sa raison d'être.

### **3. L'ubérisation envers et contre tout : les cas de l'Allemagne et de l'Espagne**

Nous nous intéressons ici à des pays qui ont opposé au nouvel entrant dans le transport urbain de passagers une défense rigoureuse du cadre de régulation sectorielle, par son assimilation au secteur VTC traditionnel. Cela s'est traduit en Allemagne et en Espagne par la neutralisation du modèle Uber low cost. La plateforme n'existe dans ces marchés que dans son service haut de gamme (UberBlack, UberLux) et, dans un premier temps, uniquement dans les grandes villes.

La notion de « capitalisme de plateforme » se traduit dans les transformations qu'entraînent la technologie et l'organisation du travail autour de l'algorithme dans la production de la valeur et les institutions de la régulation, d'un pays à l'autre (Abdelnour, Méda, 2019 ; Rahman, Thelen, 2019, Srnicek, 2016). Nous nous intéressons ici aux situations où ces tendances se sont heurtées à une forte volonté politique et à des institutions a priori robustes, s'appuyant sur un consensus large de refus au nom de la qualité du service public à partir de la mobilisation d'un puissant lobby des taxis. Dans quelle mesure l'ubérisation existe-t-elle dans ce contexte ?

C'est la question que nous permet de poser l'étude des expériences de régulation d'Uber en Allemagne et en Espagne. Si les évolutions ont pu varier dans les deux pays par la suite, elles ont abouti, en dernière instance, à une même conclusion, à savoir que l'ubérisation existe bel et bien comme phénomène de disruption, même dans le contexte où les gouvernements mettent en place une politique qui vise à empêcher la plateformesation du secteur par l'intégration du nouvel acteur dans le système de transport urbain existant. C'est grâce à la lecture par les zones grises que nous avons pu identifier l'émergence d'une nouvelle « norme Uber ». Elle pointe la configuration d'espaces d'informalité dans les économies du Nord global.

### 3.1 L'Allemagne : la recomposition du travail informel au cœur du Nord global

En Allemagne, le service de transport de passagers intermédiés par les plateformes numériques a été intégré d'emblée aux VTC. La structuration de ce secteur connaît des contraintes très fortes, notamment l'obligation de salarisation des chauffeurs. De surcroît, il est assimilé aux taxis à plusieurs titres, les chauffeurs étant obligés d'être titulaires du même permis. Autrement dit, si l'entreprise Uber est présente formellement sur le marché allemand, elle n'offre que ses services haut de gamme et cela, dans un premier temps, uniquement dans certaines grandes villes. Si aujourd'hui la plateforme opère dans la quasi-totalité des villes<sup>204</sup>, c'est seulement après avoir adapté à plusieurs reprises son modèle successivement aux exigences de la régulation sur le transport. Cette situation s'explique par une forte mobilisation au modèle économique d'Uber, soutenue par un large consensus (partis politiques, grand public) et portée par le lobby des taxis, qui défend le service public et s'appuie sur un cadre institutionnel solide (Kahnmann, 2019)<sup>205</sup>.

204. Uber, « Top cities in Germany to earn driving with the Uber app », <https://www.uber.com/de/en/e/drive/cities/>, consulté le 7 juillet 2025.

205. Je tiens à remercier Marcus Kahnmann pour m'avoir fourni des références récentes.

206. Asociación Profesional Élite Taxi vs Uber Systems Spain SL, EUR-Lex - 62015CJ0434 - EN - EUR-Lex

207. « Guide des Taxis à Berlin : Uber, Navettes Aéroport et Tarifs », Berlin Tourist, Information, <https://berlintouristinformation.com/fr/arrivee/taxi/>, consulté le 4 mars 2025.

En Allemagne, Uber, à l'instar de ses concurrents, ne fonctionne que comme une plateforme de courtage : elle fait affaire avec des sociétés de location de voitures qui effectuent les voyages et qui généralement emploient les chauffeurs en permanence. C'est ce qui explique l'absence dans ce pays de litiges sur la nature du statut du travail. Ce dispositif institutionnel bien rodé amène Kathleen Thelen à écrire, en 2018, aux lendemains de la décision de la Cour européenne de justice de décembre 2017, qu'« Uber avait déjà, de toute façon, essentiellement décidé de renoncer au marché allemand »<sup>206</sup>. La Cour l'avait reconnu comme transporteur, niant sa prétention de n'être qu'un intermédiaire technologique.

#### 3.1.1 Uber et l'instabilité institutionnelle jusqu'en Allemagne

Or, Uber est toujours présent en Allemagne et la régulation du transport des passagers urbaine n'est toujours pas normalisée pour autant, elle connaît au contraire des rebondissements constants. Voici un témoignage sur l'étendue de la déstabilisation, venant d'une source inattendue :

Uber est-il autorisé à Berlin ? Il y a constamment de nouvelles décisions à ce sujet. Par exemple, en décembre 2019, le Tribunal régional de Francfort a statué qu'Uber n'est plus autorisé à proposer des courses en Allemagne, car il ne dispose pas d'une licence pour le faire. Le tribunal régional a ainsi confirmé une action en injonction déposée par Taxi Deutschland, une association regroupant différents centres de taxis. Peu de temps après, Uber était de retour sur le marché avec un nouveau service (Berlin Tourist Information, consulté récemment)<sup>207</sup>.

Ce sont donc les autorités de la plus grande ville du pays qui font l'aveu de leur dépassement par la disruption caractéristique du phénomène. En décembre 2019, le Tribunal de Francfort a interdit les activités d'Uber en Allemagne, un jugement qui s'applique sur tout le territoire, lui infligeant une amende de 250 000 euros. Selon les juges, la plateforme ne respectait pas les obligations légales d'une entreprise VTC, notamment l'obligation de retour au siège entre les courses, si le chauffeur n'a pas reçu de nouvelle commande avant ou pendant la première course<sup>208</sup>. Il est significatif que le Tribunal ait statué de manière explicite sur le statut du service, précisant qu'Uber est « plus qu'un intermédiaire technologique ». La plateforme est revenue sur le marché allemand après avoir adapté son service.

#### 3.1.2 Les dynamiques des zones grises à l'œuvre

La persistance dans la stratégie de disruption d'Uber, avec des adaptations en permanence,

208. « German court bans Uber's ride-hailing services in Germany », Reuters, 19 décembre 2019, <https://www.reuters.com/article/technology/german-court-bans-ubers-ride-hailing-services-ingermany-idUSKBN1YN15T/>

209. eScooters, eMopeds TIER, VOI, EMMY, Cooltra, Miles, SHARE NOW, BDOTT, felyx and SIXT. "Freenow" <https://www.free-now.com/de-en/>

210. Arrêt Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL, 20 décembre, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:62015CJ0434>

met à l'épreuve le cadre de régulation, même dans ce pays où tous les facteurs de résistance, politiques et institutionnels, semblaient être réunis. Plusieurs dynamiques sont à l'œuvre, notamment l'intervention de nouvelles parties prenantes dans de nouveaux espaces de régulation, à l'échelle du territoire, d'une part, ou dans des zones de non-droit de la gestion du travail, d'autre part.

Si la bataille juridique continue à faire rage, Uber, Bolt et d'autres plateformes doivent faire face à un nouveau contentieux, qui vient de la part d'un nouveau protagoniste qui mobilise les ressources du territoire. L'entreprise Freenow mène campagne en faveur de l'interdiction de ces plateformes étrangères de mobilité. L'opérateur allemand accuse les plateformes d'enfreindre la loi car elles n'ont pas effectué la demande auprès des autorités municipales d'exemption de la loi sur le transport de passagers (PBeFB) qui s'impose aux taxis. C'est la condition obligatoire pour l'exercice d'une plateforme de covoiturage. Ce nouvel entrant sur le marché, issue d'une fusion en 2021 avec Kaptan en France, est aujourd'hui détenu à parité par deux acteurs de transport locaux majeurs, Daimler et BMW. La marque est déjà un acteur de taille dans le marché européen, présente dans neuf pays et plus d'une centaine de villes, dont Berlin, Barcelone ou Milan. Elle propose aussi un nouveau modèle d'application *multi-mobility* qui offre des services tout à la fois de taxis, de VTC, de co-voiturage, de location de voiture, de motos et scooters, dans le secteur privé comme dans le transport public<sup>209</sup>.

Freenow affirme être « la seule plateforme de mobilité légale en Allemagne », car elle a obtenu une autorisation exclusive à Hambourg. Pour étendre ce monopole à d'autres villes, elle a utilisé son influence locale : le maire de Hambourg a écrit à ses collègues (dont celui de Berlin) pour les inciter à adopter le même modèle, réservant le marché aux entreprises agréées – c'est-à-dire à Freenow elle-même. Cette stratégie, soutenue par le syndicat des taxis, a déclenché un débat national sur la régulation des VTC et créé une nouvelle instabilité institutionnelle (Wenzel, 2023b ; 2024).

Cette opération commercialo-politique en relation avec l'économie de plateforme représente une nouvelle source d'instabilité institutionnelle et sous des formes nouvelles. Freenow a reçu le soutien du syndicat national des taxis, au nom du respect de la régulation publique.

Uber justifie son refus de se plier aux règles des transporteurs : l'entreprise n'est qu'une « plateforme de courtage » et « intermédiaire technologique » (Wenzel, 2024). Pourtant, le Tribunal de Francfort et la Cour de Justice européenne<sup>210</sup> ont tous deux confirmé son statut d'entreprise de transport. Malgré ces décisions, Uber les contourne, y compris en Allemagne, pourtant modèle de respect du droit européen. L'enjeu central sur la manière de réguler les plateformes de mobilité continue à se poser, à l'heure de la transposition de la récente Directive européenne sur le travail des plateformes, qui introduit la présomption salariale (Marzo, 2026).

### 3.1.3 Les zones grises des entreprises intermédiaires

En Allemagne, l'obligation de salarier les chauffeurs, en raison de la forme qu'elle prend et les zones grises qu'elle engendre, complique l'application de la Directive européenne. La concurrence féroce entre Uber, Bolt et les autres acteurs fait baisser les prix, parfois au détriment des règles.

Une enquête des journalistes d'investigation à Berlin a révélé ce qu'ils appellent le « système Uber » : la plateforme utilise des intermédiaires pour éviter ses responsabilités d'employeur (Rühle, 2023). Ces montages, déjà dénoncés par un syndicaliste (Kahmann, 2019), permettent à Uber et Bolt d'échapper aux contrôles, que ce soit sur les conditions de travail ou,

comme on le verra, sur la fiscalité.

Certaines villes comme Berlin ont déclaré « la guerre » aux voitures de location en situation irrégulière par le renforcement des contrôles sur le permis des chauffeurs (permis manquants, expirés, incorrects). À Berlin, près d'un tiers des voitures de location circulent sans permis valide. Les autorités ont forcé Uber, Bolt et Freenow à retirer 1 700 véhicules de leurs flottes en 2024, mais le problème persiste. « Si Berlin est dans cet état, les autres villes ne doivent pas être mieux loties », souligne un observateur (Siefert, 2025).

À Francfort, la situation est encore plus grave : faux papiers, fraude fiscale (des millions d'euros en liquide saisis) et voitures non assurées (risque pour les passagers) ont été découverts chez des prestataires liés à Uber et Bolt (Angermund, 2025). En 2025, un quart des VTC (500 à 600 véhicules) seraient toujours illégaux. Après une opération coup de poing (100 voitures saisies chez 30 exploitants), la ville prévoit de bannir les sociétés frauduleuses et de créer une autorité de contrôle dédiée (Mayer 2025, Siefert & Mayer, 2025).

### **3.1.4 Les intermédiaires de Pubérisation : la zone grise de la régulation du travail**

En Allemagne, Uber et les autres plateformes utilisent des sous-traitants (sociétés de location avec chauffeurs) pour éviter d'être considérées comme des employeurs. Elles contrôlent l'algorithme et les données, la « boîte noire », mais délèguent les responsabilités à une chaîne d'intermédiaires, créant un flou juridique. La concurrence féroce pousse les plateformes à réduire les revenus des chauffeurs pour rester rentables.

C'est la zone grise issue de la multiplication des interlocuteurs qui brouille la piste des données. Ce « système Uber » affirme que « les chauffeurs sont victimes du travail illégal organisé » : la plateforme sous-traite les courses à des entreprises comme SafeDriver, qui les redistribue à des centaines de petites sociétés, qui fournissent la voiture et le chauffeur. Il en résulte :

- des conditions de travail précaires : salaires en dessous du minimum, pas de cotisations sociales, ni congés, ni retraite.
- une fraude généralisée : certaines sociétés emploient des chauffeurs sans les déclarer, ou créent des structures fantômes pour brouiller les pistes.
- un contrôle impossible : même Hambourg, pourtant stricte, admet ne pas avoir accès aux données des plateformes.

Les chauffeurs témoignent d'une surcharge de travail, des salaires de misère et la difficulté à joindre les deux bouts, comme on peut lire dans l'étude sur le « Système Uber » qui prétend que les chauffeurs sont victimes « du travail illégal organisé » Rühle, 2023).

De nombreuses sociétés de location contournent la loi : elles n'inscrivent pas leurs chauffeurs à la sécurité sociale et multiplient les intermédiaires pour éviter les cotisations, malgré les risques de sanctions. Les chauffeurs interrogés attestent de longues journées et semaines de travail, à des taux bas ou des prestations non rémunérées, ne gagnant, souvent, en fin de compte, même pas le salaire minimum et sans prestations sociales (congés, cotisation à la retraite) et soumis à des licenciements abusifs. Ils font part de leur difficulté à survivre. Les autorités municipales avouent ne pas obtenir des plateformes les données de gestion des courses. C'est le cas même à Hambourg, où existe un contrôle strict sur le secteur.

Les autorités à Francfort comme dans d'autres municipalités affichent une forte volonté de régulation du secteur, mais avouent en même temps s'affronter aux insuffisances des moyens. Même la ville de Berlin, selon le député SPD, Tino Schopf, fait état de manques

de postes dans le département d'inspection du transport commercial de passagers : un seul poste sur sept pour superviser désormais 9 960 voitures de location, taxis et ambulances (au 1er août 2023). Le problème s'est vu aggravé à Francfort par une affaire de corruption, qui a révélé que des concessions ont été attribuées en échange de pots-de-vin (Siefert, Mayer, 2025). L'incident relève peut-être d'un fait divers individuel, mais reste indicatif que de telles pratiques se poursuivent, dans la lignée des révélations de l'enquête *Uber Files*, en 2022, qui ont connu, en Allemagne comme ailleurs, des campagnes d'influence musclées auprès des décideurs politiques et des médias (Ellison, 2022)<sup>211</sup>.

Enfin, les taxis allemands n'ont pas apparemment dit leur dernier mot. En juillet 2025, les taxis allemands ont manifesté dans plusieurs villes contre le dumping social et la guerre des prix. Selon eux, les plateformes, exemptées de toute régulation tarifaire, en profitent largement.

De surcroît, la plateforme Uber est accusée de subventionner des voitures pour offrir des tarifs plus bas. Le secteur des taxis exige que les villes allemandes prennent des mesures contre la concurrence déloyale comme à New York, qui imposent des prix minima pour les voitures de location. L'entreprise Freenow soutient cette demande de régulation, en alliance avec ce secteur (Wenzel, 2025a). Les taxis ont peur pour la survie de leur secteur, leur nombre ne cesse de diminuer et cela face à l'augmentation du nombre de voitures en location par les plateformes (Wenzel, 2023a).

Cette première perturbation sert de tremplin à un déplacement des ordres et des espaces de régulation (Dirringer, 2022).

### 3.1.5 Considérations finales : le cas de l'Allemagne

Le cas de l'Allemagne illustre parfaitement l'ubérisation comme phénomène, dont les perturbations inhérentes échappent aux régulateurs et aux chercheurs qui tentent d'en comprendre les mécanismes. La stratégie de déstabilisation et d'adaptation permanente d'Uber met à rude épreuve la régulation du travail des plateformes, même dans un pays où les résistances politiques et institutionnelles semblent pourtant solides.

L'arrivée d'un concurrent majeur pourrait changer la donne. Bien qu'Uber renforce sa domination (nombre d'utilisateurs actifs, volume de réservations, chiffre d'affaires (Dubois, 2025), Freenow, soutenue par des grands groupes allemands, dispose d'atouts significatifs. Son discours axé sur l'intérêt général (transport accessible) et son offre *multi-mobility* (intégrant services privés et publics) remettent en question le modèle d'Uber, plus aligné sur les valeurs sociales européennes. Cette approche pourrait influencer les débats sur la transposition de la Directive européenne, actuellement en cours dans les États membres (Marzo, 2026).

Pourtant, sur le terrain, Freenow n'est pas exempt de critiques : ses pratiques reprennent parfois celles de ses concurrents. Ce nouvel acteur allemand s'impose déjà comme un rival politique redoutable. Contrairement à Uber, il peut s'appuyer sur des réseaux politiques et institutionnels profonds, lui permettant de jouer un rôle clé dans l'évolution de la régulation – tout en adoptant, lui aussi, une posture de « faiseur de règles ».

## 3.2 Espagne : l'ubérisation sur tous les terrains

La situation particulière de l'Espagne dans le secteur du transport VTC illustre une cohabitation complexe : d'un côté, une volonté forte de réguler le travail à l'échelle nationale, et de l'autre, un enchevêtrement de normes locales et de pratiques variées (Trillo, 2019). Avant même l'arrivée des plateformes, le secteur était déjà encadré par une réglementation

211. Selon cette enquête, cette campagne s'est traduite notamment par l'adhésion des magnats de la presse allemande, au point de devenir des investisseurs dans la plateforme (Ellison, 2022).

212. Les réformes visent à réduire le recours à l'usage des contrats précaires, combiné à l'instauration d'une réduction du temps du travail hebdomadaire. Certaines mesures sont entrées en vigueur en 2025.

imposant la salarisation des chauffeurs sur l'ensemble du territoire. Aujourd'hui, les scénarios de régulation divergent fortement entre les grandes villes du pays, en raison de la décentralisation des compétences régulatrices vers les gouvernements régionaux (Generalitat, Diputaciones Provinciales). Cette polarisation s'observe dans les lois récentes votées par les parlements régionaux : Madrid a opté pour une libéralisation du secteur favorable aux plateformes, tandis qu'à Barcelone, épice de la résistance à l'ubérisation, le modèle VTC est quasi inexistant (Congostrina, 2025).

Pourtant, la salarisation n'a pas suffi à stabiliser la situation des chauffeurs. Le recours systématique des plateformes à des entreprises intermédiaires – qui sous-traitent à la fois les chauffeurs et les véhicules – crée une zone grise échappant largement au contrôle des régulateurs. Ce phénomène est d'autant plus problématique que, à l'échelle nationale, le gouvernement espagnol a adopté des réformes visant à réduire la précarité, dont les chauffeurs VTC n'ont finalement pas bénéficié<sup>212</sup> (Grillo, 2023).

Ce contexte se caractérise également par un rapport de forces en constante évolution, source d'instabilité. Les acteurs en présence sont nombreux et influents :

- les multinationales (Uber, Bolt, Freenow),
- la plateforme nationale Cabify,
- les associations professionnelles de taxis (dont *Elite Taxi* à Barcelone, figure emblématique de la résistance),
- les collectifs et syndicats de chauffeurs VTC (moins puissants mais actifs),
- et les *lobbies* environnementaux.

Les entreprises intermédiaires, qui emploient les chauffeurs et fournissent les véhicules aux plateformes, jouent un rôle clé dans ce dispositif.

Le cas espagnol est ainsi révélateur des traits distinctifs de l'ubérisation, qui émergent dans des contextes réglementaires variés.

### 3.2.1 La libéralisation du secteur à Madrid dans les zones grises

La libéralisation du secteur du transport de passagers à Madrid découle d'une loi votée en juin 2022 par le Parlement régional, dirigé par le Partido Popular (PP, droite conservatrice). Adoptée grâce à l'abstention de Vox (extrême droite), cette loi s'inscrit dans une logique ultra-libérale. Elle vise à déréguler les taxis par l'élimination des tarifs réglementés qui représentent un obstacle fondamental à la stratégie de développement des plateformes. Les mesures préfigurent une libéralisation plus large des services publics de transport, dont les taxis font partie. La déréglementation du secteur traditionnel des VTC prévoit l'élimination des restrictions du nombre de permis de taxis pour un propriétaire, ce qui favorise la constitution de flottes des entreprises intermédiaires qui sont pour la plupart dominées par les plateformes (voir *infra*). Sous couvert de l'« intérêt général », défini comme celui des consommateurs et de l'environnement, cette réforme sacrifie les droits des chauffeurs (Riesgo, 2022). Pour compenser, les chauffeurs VTC enchaînent les heures et dépendent des primes au volume de courses. Selon Victor Riesgo, il s'agirait d'un « pouvoir de zone grise imposé pourtant avec une main de fer ».

Cette politique se heurte à une forte opposition des taxis, qui accusent le gouvernement régional d'être « vendu à Uber ». La multiplication des véhicules – synonyme de moindre régulation au profit des plateformes – est en effet la principale cause de la précarisation des chauffeurs, qu'ils soient taxis ou VTC. Dans ce contexte, les chauffeurs VTC sont

contraints d'allonger leurs heures de travail pour atteindre les primes liées au volume de courses. Pour Víctor Riesgo, cette dérégulation instaure un « pouvoir de zone grise, imposé avec une main de fer »<sup>213</sup>.

### 3.2.2 Barcelone : la citadelle de résistance à l'uberisation

Barcelone incarne la résistance emblématique à l'uberisation, portée notamment par le syndicat Elite Taxi. Sous la direction de son *leader* charismatique, Tito Álvarez, ce syndicat a mené un combat efficace pour défendre la profession. Dès l'arrivée d'UberPop, des manifestations massives – bloquant les artères de la ville et inspirant des mouvements similaires à Madrid – ont rallié l'opinion publique et les autorités locales, alors dirigées par des partis de gauche. Ce soutien a permis d'engager un contentieux juridique, du Tribunal de commerce de Barcelone en 2014 jusqu'à la Cour de justice de l'Union européenne. L'arrêt Elite Taxi du 20 décembre 2017 a marqué un tournant : selon l'arrêt de la CJUE, Uber n'y est plus considéré comme un simple intermédiaire technologique, mais comme une entreprise de transport à part entière, fournissant elle-même un service. Suite à une loi locale contraignante adoptée en 2019 (imposant notamment un délai de 15 minutes entre la commande et la prise en charge), Uber et Cabify ont quitté Barcelone, avant de revenir en contournant ces restrictions (Catà, Pueyo, 2019).

La loi catalane de 2022, entrée en vigueur le 1er janvier 2023, interdit de fait aux plateformes comme Uber, Bolt et Cabify d'opérer selon leur modèle initial. Elle renforce la segmentation entre taxis et VTC, assimilant les chauffeurs de plateformes à des salariés, comme en Allemagne ou en Italie. Les plateformes se conforment à ces règles, mais recourent désormais à des intermédiaires et à des limousines de VTC traditionnels, avec des chauffeurs salariés – un service souvent plus cher que les taxis.

#### **Le « modèle de Barcelone » d'alternative à Uber : une coopérative publique de taxis**

En décembre 2022, la ville de Barcelone a lancé PICMI, une application publique visant à démontrer que le secteur des taxis peut répondre aux besoins d'une métropole européenne. Présentée comme le « modèle de Barcelone », cette alternative publique cherche à rationaliser l'offre pour :

- satisfaire la demande des clients,
- garantir des revenus stables et de meilleures conditions de travail aux chauffeurs,
- réduire les trajets à vide, limitant ainsi congestion et pollution.

Cette gestion optimisée de l'offre et de la demande devrait augmenter la fréquentation des taxis, tout en attirant des chauffeurs VTC, dont beaucoup ont été exclus car leurs véhicules ne respectaient pas les normes environnementales imposées par la loi de 2022 (AMB, 2025).

Les difficultés rencontrées par PICMI révèlent les limites des alternatives publiques face aux plateformes privées. Après un an d'activité, les résultats sont décevants : l'application a organisé moins de 1 % des déplacements dans la ville. Une enquête de terrain, bien que limitée, met en lumière plusieurs problèmes<sup>214</sup> :

- les réceptionnistes d'hôtels en centre-ville ignorent souvent son existence et privilégient les taxis partenaires, en vertu d'accords commerciaux,
- les chauffeurs de taxi, bien équipés de l'application, reçoivent très peu de demandes via PICMI, principalement de la part des habitants locaux,

213. Entretien avec Víctor Riesgo, le 4 février 2025, avec les remerciements de l'auteur de ce rapport.

214. En juillet 2024, l'auteurice a mené une enquête auprès de 11 hôtels dans le centre-ville touristique et de 9 taxis.

- le système pâtit d'un manque de visibilité, d'une promotion insuffisante et d'un déficit fonctionnel : l'application offre moins de fonctionnalités que ses concurrents, notamment en matière de paiement en ligne.

### Une réglementation toujours plus forte sur les VTC

Par ailleurs, une nouvelle réglementation déposée au Parlement catalan en septembre 2025 risque d'aggraver la situation. Selon *El País*, elle prévoit :

- une réduction drastique du nombre de VTC,
- un durcissement des conditions d'obtention et de renouvellement des licences,
- l'obligation d'une maîtrise minimale du catalan pour les travailleurs du secteur (Constrina, 2025).

### 3.2.3 La salarisation dans la zone grise des intermédiaires

En Espagne, bien que la salarisation des chauffeurs soit obligatoire, les plateformes contournent cette obligation en recourant à des entreprises intermédiaires. Elles affirment se contenter de sous-traiter les services de chauffeurs avec véhicule. Pourtant, le débat sur leur responsabilité d'employeur de fait est au cœur des discussions juridiques. En février 2024, le Tribunal supérieur de justice de Valence a retenu l'accusation de l'Inspection du travail pour *transfert illégal (cesión ilegal)* de chauffeurs, reconnaissant ainsi la plateforme comme le véritable employeur (Olías, 2024).

Ces décisions judiciaires révèlent à la fois la complexité du système et la capacité d'adaptation des plateformes. Elles s'appuient sur des recherches récentes, comme celles des juristes Amparo Esteve-Segarra et Adrián Todolí, qui ont mené des enquêtes approfondies sur les pratiques de Cabify à Valence. Selon eux, les plateformes utilisent des intermédiaires pour éviter leurs responsabilités d'employeur, dans un contexte où la concentration des licences entre les mains de grands groupes est favorisée. Ces intermédiaires servent d'écran, protégeant les plateformes sur tous les plans (Riesgo, 2023b).

Pourtant, les plateformes contrôlent pleinement les conditions essentielles du marché :

- l'établissement et l'allocation des services via leurs applications,
- la qualité des prestations,
- la possibilité de déconnexion des chauffeurs.

Elles nouent également des alliances stables avec les entreprises détentrices de licences, leur garantissant une part de l'offre disponible (Esteve-Segarra et Todolí, 2021). D'autres études soulignent l'opacité de la structure décisionnelle chez les intermédiaires, due à la non-transparence tant de l'algorithme que de la gestion humaine. Cela concerne aussi bien l'allocation des courses que la rémunération. Des témoignages font état de traitements arbitraires envers les chauffeurs, une pratique courante (Éticas, 2023).

Esteve-Segarra et Todolí militent pour une révision des critères de la Cour suprême en matière de transfert illégal de travailleurs et de salariat déguisé (*falso autónomo*), afin de refléter la réalité du contrôle exercé dans l'économie des plateformes. La future décision concernant Cabify sera cruciale, surtout après l'arrêt récent du Tribunal supérieur de justice de Valence (TSJV). Pour justifier sa reconnaissance d'une situation de subordination, le TSJV s'est appuyé sur les travaux des chercheurs, statuant que la multinationale exerce un pouvoir de direction et de contrôle sur les travailleurs ; « l'algorithme est l'outil fondamental de travail pour les chauffeurs... par lequel il organise et attribue leur travail » (Esteve-Segarra et

Todoí, 2021). Une décision de la Cour suprême allant dans ce sens créerait un précédent majeur, en établissant une doctrine de la subordination algorithmique dans le secteur des plateformes numériques. En attendant, la zone grise concernant la nature du travail de plateforme persiste, d'autant que d'autres décisions judiciaires vont à l'encontre de celle du TSJV.

Bien que la loi exige que les chauffeurs bénéficient des garanties d'un CDI, la réalité est tout autre. Le jugement du TSJV qualifie Cabify de véritable employeur, coupable « d'évasion de la réglementation du travail » et de dégradation des conditions de travail. Les recherches de Victor Riesgo Gómez illustrent l'ampleur de ces pratiques. Entre 2019 et 2021, à Madrid, Barcelone, Valence et Séville, elles révèlent des violations systématiques des obligations contractuelles :

- journées de 12 heures, 6 à 7 jours par semaine,
- obligation d'être connecté au moins 60 heures par semaine pour obtenir un véhicule,
- horaires imposés pendant les pics de demande (week-ends, heures de pointe),
- absence effective de droit à la représentation syndicale et aux négociations collectives (Riesgo, 2023a).

### 3.2.4 Considérations finales : Espagne

Le cas de l'Espagne illustre les traits caractéristiques de l'ubérisation, qui émergent dans des contextes réglementaires variés. La diversité, voire la polarisation des marchés de VTC entre les grandes villes, constitue un facteur de fragmentation dans la régulation des transports. Cette situation, liée aux rapports de forces politiques et aux majorités en place, risque d'évoluer vers une instabilité institutionnelle accrue. Le recours systématique des plateformes à des intermédiaires pour la sous-traitance des chauffeurs crée une zone grise complexe, difficile à réguler et même à documenter pour les gouvernements. À Madrid, où le marché est libéralisé, les chauffeurs de taxi subissent des conséquences similaires à celles des VTC.

Des recherches académiques, notamment celles mentionnées ici, ont mis en lumière l'opacité des algorithmes de distribution des courses, ainsi que les critères de rémunération et d'attribution des primes. Malgré l'obligation légale pour les plateformes de fournir ces données, l'État peine à l'imposer, ce qui maintient un manque de transparence dans les processus décisionnels et, par conséquent, dans les conditions réelles de travail et de vie des chauffeurs. Faute de moyens, l'État est incapable d'y remédier, que ce soit par la régulation du travail ou par la création d'alternatives publiques aux plateformes.

Certaines décisions judiciaires, fondées sur ces recherches, semblent annoncer une évolution de la jurisprudence, prenant en compte les nouvelles réalités du travail dans l'économie des plateformes. La notion de subordination technologique a ainsi été introduite. Cependant, la réforme des modes de régulation et leur application concrète risquent de mettre du temps à devenir effectives, et leur efficacité reste incertaine. Par exemple, bien que la transparence des données soit légale, l'État ne parvient pas à l'imposer aux plateformes, qui conservent le contrôle de leur boîte noire.

La seule solution efficace contre l'ubérisation consisterait-elle à l'interdire purement et simplement, comme à Barcelone ? Une nouvelle loi prévue pour 2026 vise à durcir les conditions d'exercice des VTC. Pourtant, les conditions politiques nécessaires pour généraliser une telle mesure ne sont pas réunies partout. Reste une question cruciale : le secteur du taxi parviendra-t-il à maintenir son rapport de force actuel et, surtout, sera-t-il capable de

répondre à une demande en constante augmentation, stimulée par l'expansion du marché sous l'effet d'Uber ?

### **3.3 Considérations finales : l'ubérisation comme phénomène de zone grise incontournable**

La comparaison entre les situations en Espagne et en Allemagne permet de définir une « norme Uber », marquée par l'émergence de zones grises sociales et processuelles qui échappent à toute régulation, même dans des pays déterminés à encadrer l'arrivée de ce nouvel acteur. Le recours des plateformes à des intermédiaires, utilisé pour contourner leurs obligations liées au statut salarié des chauffeurs, déstabilise les institutions de régulation – de la justice aux municipalités – et favorise l'émergence de nouvelles formes de zones grises, qui inclut la recomposition de l'informalité, Nord et Sud.

Selon Bertholini *et al.* (2023), les promesses souvent avancées par le travail de plateforme – accès à l'emploi, revenus stables pour des populations éloignées du marché du travail (y compris celles du secteur informel du Sud global) ainsi que la flexibilité des horaires – s'avèrent illusoire. En réalité, la plateformesation aggrave la précarité et érode les conditions d'emploi, rendant les revenus et le temps de travail encore plus faibles et imprévisibles. Les chercheurs remettent également en question la dichotomie traditionnelle entre travail formel (visible) et informel (invisible). Avec l'économie des plateformes, cette distinction devient obsolète : si l'algorithme crée certaines formes de visibilité, il génère aussi de nouveaux espaces opaques, toujours plus éloignés du contrôle de l'État, si tant est que l'Etat veuille contrôler...

C'est dans ce contexte qu'il faut analyser le rôle des intermédiaires sur le marché du transport dans les pays avancés. Les relations contractuelles entre les plateformes et leurs sous-traitants – qui fournissent chauffeurs et véhicules – relèvent du droit commercial, un cadre visible et réglementé. En revanche, les relations de travail disparaissent dans une zone grise, diluées entre une multitude d'acteurs intermédiaires qui gèrent :

- la commande et l'attribution des courses,
- les aspects financiers (à tous les niveaux),
- les données (trajet, distance, activité des chauffeurs, notation, etc.).

L'ensemble de ce système manque cruellement de transparence, pris entre la boîte noire des algorithmes et l'anonymat des multiples interlocuteurs impliqués.

#### **La précarité des chauffeurs dans les pays du Nord : vers une « brésilianisation » du travail ?**

Les travaux de Bertholini *et al.* (2023) confirment cette réalité dans les pays du Nord : bien que les chauffeurs VTC soient théoriquement considérés comme des salariés en Allemagne et en Espagne, ils subissent en pratique une précarité persistante. Ils ne bénéficient pas de tous les avantages liés à leur statut salarial. L'opacité entourant leurs conditions réelles de travail – à commencer par les données essentielles à toute régulation – et la complexité des relations entre acteurs, qui échappent encore aux autorités, les plongent dans une instabilité chronique et imprévisibilité de leurs revenus. Ce phénomène illustre comment l'économie de plateforme devient un vecteur de recomposition du travail informel, y compris dans les pays du Nord (Surie et Huws, 2023). La disruption institutionnelle qu'elle engendre est une constante de l'ubérisation.

L'étude des opérateurs logistiques (OL) au Brésil, menée par Livia Fioravanti, Felipe Rangel

et Cibele Saliba Rizek (2024), éclaire ce mécanisme. Leurs recherches sur les livreurs de repas à São Paulo révèlent que ces intermédiaires jouent un rôle central dans la plateformes du travail. Leur action renforce le contrôle algorithmique par des méthodes humaines directes et personnalisées : ils exploitent le besoin des livreurs à une rémunération stable et prévisible<sup>215</sup>. Ancrés dans le territoire local, les OL optimisent le « rapport espace-temps » sous la pression des commandes d'iFood, en orchestrant un écosystème complexe qui inclut ;

- le système financier (ex. : les banques spécialisées dans le crédit aux livreurs),
- les loueurs de vélos et de motos,
- une multitude d'acteurs formels et informels (soutien logistique, etc.).

Cet écosystème exploite le travail des livreurs, tout en contournant les contrôles publics.

a multiplication des intermédiaires, qui servent d'écran aux autorités, est une caractéristique majeure de l'informalité. Les plateformes numériques, en s'appuyant sur ces dynamiques structurellement ancrées dans le Sud global, les exportent à l'échelle mondiale. Cette circulation des zones grises, rythmée par les algorithmes des multinationales, actualise la thèse d'Ulrich Beck sur une possible « brésilianisation » du monde (Beck, 2000). Ces recompositions normatives, induites par le travail de plateforme, autorisent des comparaisons transnationales.

#### 4. Considérations finales

Si l'institutionnalisation d'un statut de chauffeur des applis n'a pas encore abouti dans la plupart des pays – à l'exception des États-Unis, où il commence à émerger –, l'analyse de l'ubérisation dans sa phase actuelle d'institutionnalisation permet de dégager plusieurs enseignements sur la nature de ce phénomène. Le chauffeur des applis comme figure émergente, à travers l'élaboration de normes spécifiques, sert de vecteur de comparaison pour évaluer l'avancée de l'ubérisation. Cette marchandisation du travail des chauffeurs, observable dans des contextes nationaux variés, révèle une rupture avec les institutions traditionnelles de régulation du travail. Elle implique un déplacement de la régulation vers des cadres exceptionnels, où la déstabilisation des institutions – socialement et historiquement situées – devient une condition fondamentale de cette stratégie.

Ce phénomène de déstabilisation, intrinsèque à la logique de l'instituant, s'impose même dans des pays résistants à l'arrivée des plateformes. Il esquisse l'émergence d'une nouvelle figure, y compris dans le Nord global, que l'on pourrait qualifier de « chauffeur des applis informel », car l'organisation de son travail s'effectue en dehors du contrôle des autorités de la régulation. Le modèle du travailleur *just-in-time* des applis analysé comme une recomposition du travail informel au Brésil (Abílio, 2021) illustre cette dynamique. Le film français *L'histoire de Souleymane* (Boris Lojkine, 2024) met en scène très clairement la multiplication d'intermédiaires, de figures et de pratiques informelles à partir de l'économie de plateformes en France. Une approche par l'histoire globale permet ainsi de saisir les circulations transnationales des normes, des régulations et des pratiques du travail de plateforme, conçues dans une logique de globalité, notamment à travers les expérimentations menées du Sud vers le Nord (Douki, Minard, 2007).

L'étude des zones grises de l'instituant offre un intérêt heuristique : elle met en lumière l'instabilité constitutive de l'ubérisation, en perpétuel renouvellement. La figure du chauffeur Uber, à l'ère des réseaux virtuels, s'inscrit dans des institutions tout aussi mouvantes. Une norme qui participe à la déstabilisation des cadres existants se caractérise par sa temporalité accélérée, calquée sur celle des algorithmes et des marchés financiers qui soutien-

215. De nombreux livreurs, comme l'ont montré des études de terrain, rejoignent la plateforme OL pour accélérer leur inscription, effectuer davantage de livraisons par jour que les livreurs travaillant via le cloud, ou parce qu'ils ont besoin d'un paiement quotidien. Les OL perçoivent un pourcentage sur chaque livraison.

L'article révèle également l'arbitraire et la violence de ces relations opaques, ainsi que les conditions de travail extrêmes des livreurs, souvent issus de la périphérie des grandes villes

nent ce modèle. Aux États-Unis, lors des auditions parlementaires sur le projet de loi du statut de chauffeur des applis dans l'État de Washington, le président de l'AFL-CIO du Massachusetts a alerté sur la rapidité de ce processus, craignant qu'il ne crée un précédent permettant « aux entreprises technologiques de contourner leurs obligations patronales dans tous les secteurs » (Stiffler, 2022). En France, un responsable de l'ARPE a lui-même souligné la célérité de la mise en place des premiers accords (voir *supra*). Au Brésil, c'est une mesure d'exception, une procédure législative accélérée, qui s'applique au projet de loi sur le travail de plateforme. Comme le résume l'économiste et ancien ministre du Travail (1993-1997) Robert Reich, ces temporalités entraînent « la volatilisation, du jour au lendemain, de protections ouvrières acquises depuis un siècle » (Bensinger, 2020). La logique de l'immédiateté, prônée par les nouveaux décideurs, entre en contradiction avec les constructions sociales et institutionnelles existantes, comme l'État social ou les relations professionnelles, perçus comme des obstacles majeurs.

Cette problématique de l'instituant met en évidence une nouvelle phase de l'ubérisation, où les plateformes – incarnées par Uber – s'affirment comme faiseuses de règles, imposant leurs propres normes, y compris politiques. C'est dans cette perspective que le cas français prend tout son sens. Comme l'a expliqué Thomas Thévenoud, ancien député et ministre à l'origine de la première loi de régulation du travail de plateforme en France « La France abrite le gouvernement le plus pro-Uber du monde » (Thévenoud, 2023). Notre analyse comparative, fondée sur les tentatives successives des gouvernements, confirme cette observation. Pourtant, malgré sa volonté de concilier innovation technologique et modèle social, la France n'a pas réussi à stabiliser la figure du chauffeur des applis. L'impossibilité d'aboutir à un consensus sur cette figure s'explique, selon l'avocat Jérôme Giusti et la députée Danièle Simonnet, par l'absence de fatalité : « l'ubérisation ne peut se réaliser sans la complicité des gouvernements, qui sapent leurs propres prérogatives régulatrices, allant jusqu'à légitimer des pratiques illégales inhérentes à ce modèle » (Giusti et Simonnet, 2025).

#### **4.1 Le rôle des gouvernements dans l'institutionnalisation de l'ubérisation**

Nos recherches confirment l'hypothèse selon laquelle certains gouvernements accompagnent activement la mise en place de l'ubérisation, participant ainsi à une recomposition du marché du travail. Après l'adoption de la Proposition 22 (Prop 22) en Californie, le PDG d'Uber, Dara Khosrowshahi, ne s'est-il pas présenté comme un « faiseur de règles » ? Dans une déclaration marquante, il a affirmé : « Vous allez nous voir plaider, plus haut et plus fort, en faveur d'autres lois comme la Prop 22. Nous allons travailler avec des gouvernements à travers les États-Unis et le monde pour réaliser cette perspective » (White, 2020). En France, le rapport Frouin (2020) est souvent cité, mais son chapitre 5, intitulé « Compléter les fondations d'un 'statut commun' pour toutes les formes de travail », passe fréquemment inaperçu. Pourtant, il révèle clairement que le gouvernement français envisage de construire un statut pour les travailleurs de plateforme en s'inspirant des normes d'Uber, déjà érigées en référence pour l'avenir du travail. De même, l'annonce du président Lula sur la préparation d'un statut pour les travailleurs de plateforme au Brésil s'inscrit dans cette logique, présentant cette mesure comme « l'instauration d'une nouvelle modalité de travail ».

Une autre dimension fondamentale de l'ubérisation réside dans ce que Meike Brodersen, Anne Dufresne, Anastasia Joukovsky et Zéphyr Vitali (2023) appellent « le temps de la non-régulation », une temporalité propice à l'expansion du phénomène. Comme nous l'avons démontré, le modèle Uber est conçu pour exploiter les failles des services publics à son avantage. Depuis son expérience fondatrice en Californie, Uber a multiplié les partenariats

avec les États, visibles dans les aéroports et les gares, y compris en France – comme à Nice, où un « partenariat innovant » a été signé pour un service nocturne (Uber Newsroom, 2018<sup>216</sup>). Plus profondément, l'ubérisation s'ancre dans les pratiques sociétales, comme en témoigne le cas du Brésil. Pour la première fois, les populations modestes ont accès à un service de transport individuel, crucial dans un pays où les réseaux de transport public sont limités et où la violence urbaine (notamment à São Paulo et Rio de Janeiro) rend les déplacements risqués, en particulier pour les femmes et les enfants. Les plateformes de mobilité comblent ainsi un vide laissé par l'État, dont les moyens semblent insuffisants pour répondre à ces défis – et ce, même dans des pays comme l'Allemagne, où les ressources sont pourtant importantes. Face à cette démocratisation apparente des services de mobilité, les États apparaissent démunis, notamment devant les zones grises de la régulation que les plateformes imposent et reproduisent de manière systématique.

216. « Nous annonçons aujourd'hui un partenariat innovant avec la Régie Ligne d'Azur (RLA), exploitant le réseau des transports urbains pour la Métropole Nice Côte d'Azur, pour proposer un service nocturne expérimental à destination des abonnés annuels RLA âgés de plus de 18 ans ».

Une première épreuve de vérité sera la transposition de la directive européenne sur la présumption de salariat pour les travailleurs des plateformes de mobilité. Les limites de cette régulation se dessinent déjà.

## 4.2 L'ubérisation : un processus politique avant tout

Notre analyse initiale posait l'hypothèse que la disruption incarnée par l'ubérisation n'était pas une fin en soi, mais un outil stratégique. Pourtant, les dernières évolutions concernant la figure émergente du chauffeur des applis invitent à reconsidérer cette hypothèse. En Allemagne, un observateur relève la rapidité avec laquelle Lyft, en collaboration avec le géant technologique chinois Baidu, prévoit de déployer dès 2026 des robotaxis, des véhicules autonomes, comme Uber l'a déjà fait aux États-Unis. La commande par Uber de 20 000 véhicules autonomes, destinée à une diffusion mondiale, interroge : « Est-ce normal pour une entreprise qui a toujours nié être une société de transport ? » (Wenzel, 2025). Ce tournant technologique semble saper le fondement même du modèle d'Uber, défendu jusqu'ici avec des moyens colossaux.

Cette évolution confirme notre thèse : l'ubérisation est d'abord un processus politique. Uber, en agissant comme un « État dans l'État », impose ses règles et soumet les institutions publiques à la logique du marché ou plutôt à celle d'un écosystème de zones grises. Dans cette perspective, la figure du chauffeur des applis doit être comprise comme un « Cheval de Troie visant à détruire le droit du travail » (Carelli & Kesselman 2023), une interprétation également avancée en France (Simonnet, 2024). L'ordre public selon Uber ne tolère aucun contre-pouvoir.

Cependant, cela ne tient pas compte des fragilités qui se cachent derrière les offensives en règle, et qui peuvent être aussi spectaculaires dans leur effondrement que dans leurs envolées idéologiques. Surtout, cela néglige les résistances sociales et collectives auxquelles elles doivent faire face, dont les temporalités sont, il est vrai, plus longues, mais qui puisent leurs racines dans des ressources bien plus profondes.

## Bibliographie

- Abílio, L. C., Grohmann, R., Weiss, H. C. (2021). « Uberização: a era do trabalhador just-in-time? ». *Journal of Labor and Society*, 1 avril, p. 1-19.
- Abdelnour, S., Bernard, S. (2018). « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations ». *La Nouvelle Revue du Travail*, 13. <https://journals.openedition.org/nrt/3797>.
- Abdelnour, S., Méda, D. (2019). *Les nouveaux chauffeurs des applis*. Presses Universitaires de France.
- Andrias, K., Block, S., Sachs, B. I. (2023). « A new path for unionizing Uber and Lyft ». *Commonwealth Beacon*, 2 décembre. *Commonwealth Beacon*, <https://commonwealthbeacon.org/opinion/a-new-path-for-unionizing-uber-and-lyft/>
- Andrias, K. (2023). « The Perils and Promise of Direct Democracy: Labour Ballot Initiatives in the United States ». *King's Law Journal*, Volume 34, Issue 2, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09615768.2023>
- Anact-Aract (2018). « Inviter le travail à la table des négociations ». *Travail & Changement*, n° 370, mai/juin/juillet/août, <https://www.anact.fr/sites/default/files/2023-12/anact-tc-378.pdf>
- AMB Àrea Metropolitana de Barcelona (2025). « App AMB Mobilitat - Picmi Taxi ». Consulté le 10 juin. <https://taxi.amb.cat/ca/usuarios/picmi-taxi>.
- Angermund, F. (2025). « Subunternehmer bei Bolt und Uber: Razzia in Frankfurt wegen illegaler Fahrdienste ». *hessenschau*, 16 janvier. <https://www.hessenschau.de/panorama/razzia-in-frankfurt-wegen-schwarzarbeit-von-bolt-und-uber-fahrer-v4,durchsuchungen-frankfurt-100.html>.
- Antunes, D. de C. (2024). « O Grupo tripartite brasileiro e os desafios de compor uma proposta de regulação do trabalho coordenado por plataformas digitais ». *Mercado du trabalho*, 77, avril, <https://repositorio.ipea.gov.br/entities/publication/d1361aa7-6ae4-4f54-aa70-a1acb1672a7e>
- Azaïs, C. (2019). « Figures émergentes ». In M.-Ch. Bureau, A. Corsani, O. Giraud & F. Rey (dir.), *Les Zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique* (p. 149-160). Buenos Aires : Editions Teseo. <https://www.teseopress.com/dictionnaire/chapter/399/>.
- Azaïs, C. (2026). « Livreurs et chauffeurs des applis au Brésil : des figures émergentes dans un contexte de zone grise du travail ». In P. Cingolani, D. Kesselman & M. Schirrer (dir.), *Gray Zones: Transformations and Reconfigurations of Work in the Digital Age*. Buenos Aires : Editions Teseo (à paraître).
- Azaïs, C., Carleial, L. (dir.) (2017). *La zone grise du travail – Dynamiques d'emploi et négoc-*

ciation au Sud et au Nord. Bruxelles : P.I.E. Peter Lang.

Azaïs, C., Dieuaide, P., Kesselman, D. (2017). « Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public : une illustration à partir du cas Uber ». *Relations industrielles / Industrial Relations*, 72(3), 433-456. <https://doi.org/10.7202/1041092ar>.

Azaïs, C., Cardoso, A. (2019). « Reformas trabalhistas e seus mercados: uma comparação Brasil-França ». *Caderno CRH*, 32(86), 307-324.

Ballotpedia (2025). « California Proposition 22, App-Based Drivers as Contractors and Labor Policies Initiative (2020) ». Consulté le 9 septembre. [https://ballotpedia.org/California\\_Proposition\\_22,App-Based\\_Drivers\\_as\\_Contractors\\_and\\_Labor\\_Policies\\_Initiative\(2020\)](https://ballotpedia.org/California_Proposition_22,App-Based_Drivers_as_Contractors_and_Labor_Policies_Initiative(2020)).

Ben Ali, B. (2025a). Entretien du 1 octobre 2025.

Ben Ali, B. (2025b). Vidéos Facebook sur ses interventions dans l'ARPE : [lien manquant].

Bensinger, B. (2020). « Other States Should Worry About What Happened in California ». *New York Times*, 6 november. <https://www.nytimes.com/2020/11/06/opinion/prop-22-california-labor-law.html> Berins Collier, R., Dubal, V. B., Carter, C. L. (2018). *Disrupting Regulation, Regulating Disruption: The Politics of Uber in the United States*. Cambridge University Press.

Bernard, S. (2020). « De l'indépendance des chauffeurs 'haut de gamme' à la dépendance des chauffeurs 'des applis' ». *Connaissance de l'emploi*, 162. <https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/de-l-independance-des-chauffeurs-haut-de-gamme-a-la-dependance-des-chauffeurs-des-applis-1190178.kjsp>.

Bertholini, A., Graham, M., Neerukonda, M., Ojanderä, S., Parthasarathy, B., Srinivasan, J., Taduri, P., Ustek-Spilda, F. (2023). « Platformizing Informality, One Gig at a Time ». In A. Surie & U. Huws (dir.), *Platformization and Informality: Pathways of Change, Alternation, and Transformation*. Palgrave Macmillan.

Bevilacqua, F. (2024). « La Consulta dichiara incostituzionale lo stop alle licenze degli Ncc: 'Danneggia i cittadini' ». *Domani*, 19 juillet. <https://www.editorialedomani.it/fatti/taxi-ncc-uber-noleggio-conducente-sentenza-corte-costituzionale-m30godmy>.

Bisom-Rapp, S., Coiquaud, U. (2017). « The Role of the State towards the Grey Zone of Employment: Eyes on Canada and the United States ». *Interventions Économiques / Papers in Political Economy*, 58. <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/3555>.

Borkholder, J., Montgomery, M., Chen, M. S., Smith, R. (2018). « Uber State Interference: How Transportation Network Companies Buy, Bully, and Bamboozle Their Way to Deregulation ». *National Employment Law Project*, 18 janvier. <http://bit.ly/35lFgZG>.

Bouffartigue, P., Busso, M. (2009). « Précarité, informalité : une perspective Nord-Sud pour penser les dynamiques des mondes du travail ». *Les Mondes du travail*, 9-10, 27-39.

Boulin, J.-Y., Kesselman, D. (dir.) (2018). « Work and Employment Grey Zones: New Ways to Apprehend Emerging Labour Market Norms ». *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24(3). <https://journals.sagepub.com/toc/trs/24/3>.

Brodersen, M., Dufresne, A., Joukovsky, A., Vitali, Z. (2023). « Dynamiques de l'organisation collective des coursiers et des chauffeurs en Belgique : Histoires parallèles et rapprochements ambigus ». *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 78(3). (à paraître).

Brugière, A., Nicot, A.-M. (2019). « France : À la recherche de nouvelles régulations socia-

les, entre conflits, mobilisations, lobbying et réglementation ? ». *Chronique internationale de l'IRES*, 168. <https://ires.fr/publications/chronique-internationale-de-l-ires/n168/france-a-la-recherche-de-nouvelles-regulations-sociales-entre-conflits-mobilisations-lobbying-et-reglementation/>.

Bureau, M.-C., Corsani, A., Giraud, O., Rey, F. (dir.) (2019). *Les Zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique*. Buenos Aires : Teseo. <https://www.teseopress.com/dictionnaire/>.

Bureau, M.-C., Dieuaide, P. (2018). « Institutional Change and Transformations in Labour and Employment Standards: An Analysis of Grey Zones ». *Transfer*, 24(3), 261-277. <https://doi.org/10.1177/1024258918775573>.

Carelli, R. (2019). « Brésil : La réforme du droit du travail de 2017 ». *Chronique internationale de l'IRES*, 166. <https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/01/C166-3.pdf>.

Carelli, R., Kesselman, D. (2024). « Open Letter in Defense of Brazilian Labour Law ». Février. [lien manquant].

Carelli, R. (2025a). « Barroso, a voz dos patrões no Supremo Tribunal Federal: Ministro deixa um legado de ataques à proteção trabalhista que aproximou o STF da Era Lochner ». *Jota*, 22 octobre. <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/barroso-a-voz-dos-patroes-no-supremo-tribunal-federal>.

Carelli, R., Cingolani, P., Kesselman, D. (dir.) (2022). *Les travailleurs des plateformes numériques : regards interdisciplinaires*. Buenos Aires : Editions Teseo. <https://www.teseopress.com/lestravailleursdesplateformesnumeriques/>.

Carelli, R., Kesselman, D. (2019). « La régulation du travail des chauffeurs de VTC : disruption et résistance par la voie du droit ». *Chronique internationale de l'IRES*, 168. <https://ires.fr/publications/chronique-internationale-de-l-ires/n168/la-regulation-du-travail-des-chauffeurs-de-rtc-disruption-et-resistance-par-la-voie-du-droit/>.

Carelli, R., Seferian, G. (2019). « Brésil : Le rôle clé du pouvoir judiciaire dans la régulation des plateformes VTC ». *Chronique internationale de l'IRES*, 168. <https://ires.fr/publications/chronique-internationale-de-l-ires/n168/bresil-le-role-cle-du-pouvoir-judiciaire-dans-la-regulation-des-plateformes-de-rtc/>.

Cassagrande, C. L., Kesselman, D. (2019). « États-Unis : À l'origine des plateformes de VTC, à la pointe de la protection des chauffeurs ». *Chronique internationale de l'IRES*, 168. <https://ires.fr/publications/chronique-internationale-de-l-ires/n168/États-unis-a-l-origine-des-plateformes-de-rtc-a-la-pointe-de-la-protection-des-chauffeurs/>.

Catà, J., Pueyo, J. (2019). « Cabify vuelve a Barcelona pero burla la norma catalana ». *El País*, 7 mars. [https://elpais.com/economia/2019/03/06/actualidad/1551875703\\_684654.html](https://elpais.com/economia/2019/03/06/actualidad/1551875703_684654.html).

Chagny, O. (2019). « Les enjeux de la régulation sectorielle ». *Chronique internationale de l'IRES*, 168. <https://ires.fr/publications/chronique-internationale-de-l-ires/n168/les-enjeux-de-la-regulation-sectorielle/>.

Chen, B., Pinto, M. (2021). « Uber's New Gig Worker Bill is the Same Old Trick: Deregulation and Special Treatment for Exploitive Companies ». *NELP (National Employment Law Project)*, 2 juin. <https://www.nelp.org/blog/ubers-new-gig-worker-bill-is-the-same-old-trick-deregulation-and-special-treatment-for-exploitive-companies/>

Cingolani, P. (2021). *La colonisation du quotidien. Dans les laboratoires du capitalisme de plateforme*. Amsterdam Editions d'Amsterdam.

Congostrina, A. (2025). « La Generalitat declara la guerra a Uber y Cabify: prepara una ley

- que les deja un margen mínimo para operar en Barcelona ». *El País*, 25 septembre. <https://elpais.com/espana/catalunya/2025-09-25/la-nueva-ley-del-taxi-pone-freno-a-la-prolifera-cion-de-vtc.html>.
- D'Amours, M. (2023). « The Construction of an Hybrid Zone of Employment and the Vagaries of Collective Representation: The Case of Home Childcare Providers in Québec ». *Rivista trimestrale fondata da Camillo Pellizzi*, 2, 183-208. <https://doi.org/10.1423/107857>.
- D'Amours, M., Briand, L., Bellemare, G., Hanin, F., Pogliaghi, L. (2022). *De l'entreprise à la reconfiguration productive : Travail, emploi, régulations*. Paris : Editions Hermann.
- DeManuelle-Hall, J. (2021). « Draft Legislation in New York Would Put Gig Workers into Toothless Unions ». *Labor Notes*, 21 mai. <https://labornotes.org/2021/05/breaking-daft-legislation-new-york-would-put-gig-workers-toothless-unions>.
- De Sousa Junior, J.-G. (2025). « O acordo tripartite para regulamentação do trabalho em plataformas de transporte remunerado de passageiros ». *Jornal Brasil Popular/DF*. <https://abet-trabalho.org.br/o-acordo-tripartite-para-regulamentacao-do-trabalho-em-plataformas-de-transporte-remunerado-de-passageiros-2/>.
- Dine, Ph. (2007). *State of the Unions: How Labor Can Strengthen the Middle Class, Improve Our Economy, and Regain Political Influence*. New York, McGraw-Hill.
- DIEESE (2024). « SÍNTESE ESPECIAL, SUBSÍDIOS PARA DEBATE: O acordo tripartite para regulamentação do trabalho em plataformas de transporte ». Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, Número 17, 5 mars, <https://www.dieese.org.br/sinteseespecial/2024/sinteseEspecial17.html>
- Dieuaide, P. (2024). « La notion de Zone Grise. Une approche nouvelle des transformations des relations de travail et d'emploi ? ». in, D. Kesselman, S. Soussi, « Zone grise du travail : de quoi parle-t-on ? », *Cahier du CRISES*, no ET2401
- Dieuaide, P., Azais, C. (2020). « Platforms of Work, Labour and Employment Relationship: The Grey Zones of a Digital Governance ». *Frontiers in Sociology*, 5 (2). <https://doi.org/10.3389/fsoc.2020.00002>
- Dirringer, J. (2022a). « Des droits collectifs en trompe-l'œil pour les travailleurs de plateforme ». *La Revue de l'Ires*, 106, 13-40. <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2022-1-page-13.htm>.
- Dirringer, J. (2022b). « La protection sociale, un 'angle mort' de la régulation du travail des plateformes ». *Revue française des affaires sociales*, 1, 53-62. <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales.htm>.
- Dirringer, J. (2021). « Transformations sociales et Économie Numérique – TransSEN ». Rapport IRES, septembre. <https://ires.fr/publications/rapports-de-lires/transformations-sociales-et-economie-numerique-transsen/>.
- Dixon, R. (2022). « To Members of the Washington State Senate ». NELP, 25 février. <https://www.nelp.org/wp-content/uploads/NELP-Letter-to-Washington-Senate-re-HB-2076.pdf>.
- Douki, C., Minard, Ph. (2007). « Histoire globale, histoires connectées : un changement d'échelle historiographique ? ». *Revue d'Histoire moderne & contemporaine*, 54(4bis), 7-21.
- Dubois, O. (2025). « Uber toujours en pleine réussite ». *Zone Bourse*, 6 novembre. <https://www.zonebourse.com/actualite-bourse/uber-toujours-en-pleine-reussite-ce7d5cd->

2d888ff22.

Dubal, V. B. (2022). « Economic Security & the Regulation of Gig Work in California: From AB5 to Proposition 22 ». *European Labour Law Journal*, 13(1), 51-65.

Dubal, V. B., Collier, R. B., Carter, C. (2018). « Disrupting Regulation, Regulating Disruption: The Politics of Uber in the United States ». *Perspectives on Politics*, 16(4), 919-937.

Dufresne, A., Leterme, C. (2021). « Travailleurs de plateforme. La lutte pour les droits dans l'économie numérique ». *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 78(3). (à paraître).

Dujarier, M. A., Frayssé, O. (dir.) (2024). « Discours et pratiques sur le futur du travail ». *Les mondes du travail*, 31. (à paraître).

El Diario (2024). « La Justicia anula la multa de la Generalitat a Just Eat y descarta la subcontratación ilegal de 183 'riders' ». *elDiario.es Catalunya*, 23 janvier. [https://www.eldiario.es/catalunya/economia/justicia-anula-multa-generalitat-just-eat-descarta-subcontratacion-ilegal-183-riders\\_1\\_10860345.html](https://www.eldiario.es/catalunya/economia/justicia-anula-multa-generalitat-just-eat-descarta-subcontratacion-ilegal-183-riders_1_10860345.html).

Ellison, S. (2022). « The Uber Files | A Global Investigation: When Foreign Markets Resisted, Uber Launched a Media Charm Offensive ». *Washington Post*, 11 juillet. <https://www.washingtonpost.com/media/2022/07/11/uber-germany-india-media-campaigns/>.

Esteve-Segarra, A., Todolí, A. (2021). « Cesión ilegal de trabajadores y subcontratación en las empresas de plataforma digitales ». *Revista de Derecho Social*, 96, 37-64. <https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2023/02/cesion-ilegal-i-plataformas-digitales.pdf>.

Éticas (2023). « Adversarial Audit of Ride-Hailing Platforms: Algorithmic Compliance with Competition, Labor and Consumer Law in Spain ». *Taxi Project*, janvier. <https://eticasfoundation.org/wp-content/uploads/2024/12/Adversarial-Audit-of-ride-hailing-platforms-Eticas-Taxi-Project-Tas.pdf>.

Felicity, L. (2022). « Uber Paid Academics Six-Figure Sums for Research to Feed to the Media ». *The Guardian*, 12 juillet. <https://www.theguardian.com/news/2022/jul/12/uber-paid-academics-six-figure-sums-for-research-to-feed-to-the-media>.

Fernandes, D. G. G., Sanson, C. (2025). « O trabalho de motoristas por plataforma e sua regulamentação: um estudo acerca do PLP 12/2024 ». *Mediações - Revista de Ciências Sociais*, 20 juillet.

Fioravanti, L. M., Rangel, F., Rizek, C. S. (2024). « Plataformas digitais e fluxos urbanos: dispersão e controle do trabalho precário ». *Cadernos Metrôpole*, 26(59), 69-96. <https://doi.org/10.1590/2236-9996.2024-5904>.

Fioravanti, L. M., Rangel, F., Rizek, C. S. (2023). « Digital Platforms and Urban Flows: Dispersion and Control of Precarious Work ». *Cadernos Metrôpole*, décembre.

Freitas, H. (2019). « STF: municípios não podem criar regras diferentes de lei federal para Uber ». *Jota*, 9 mai. <http://bit.ly/2pOBWXP>.

Frouin, J. Y. (2020). « Réguler les plateformes numériques de travail ». *Vie Publique*, 1 décembre. <https://www.vie-publique.fr/rapport/277504-reguler-les-plateformes-numeriques-de-travail-rapport-frouin>.

Giraud, L. O., Lallement, M. (dir.) (2022). *Decentering Comparative Analysis in a Globalizing World*. Leiden : Brill.

Giusti, J., Simonnet, D. (2025). « Conférence/débat : 'En finir avec l'ubérisation, est-ce possible ?' ». *Commune libre d'Aligre*, 19 juin. <https://cl-aligre.org/spip.php?article329>.

Grillo, S. (2023). « Centralidade do trabalho e políticas e governo: a experiência espanhola

para além das reformas laborais ». *Revista Direito Público*, 20(107), 57-82.

Grillo, S., Soares, J. L. (2026). « Institutional Instability as Expression and Reinforcement of Gray Zone of Wage Labour in Brazil ». In P. Cingolani, D. Kesselman & M. Schirrer (dir.), *Gray Zones: Transformations and Reconfigurations of Work in the Digital Age*. Buenos Aires, Editions Teseo. (à paraître).

Gutierrez, M. (2020). « California NAACP Leader to Step Down Amid Conflict-of-Interest Criticism ». *Los Angeles Times*, 20 novembre. <https://www.latimes.com/california/story/2020-11-20/california-naacp-leader-to-step-down-alice-huffman>.

Herzog, L., Zimmermann, B. (dir.) (2023). *Shifting Categories of Work: Unsettling the Ways We Think about Jobs, Labor and Activities*. New York : Routledge.

Huggins, K. (2022). « Lyft Emerges as Fundraising Heavyweight in Massachusetts Ahead of Vote on Gig Work Ballot Initiative ». *Open Secrets*, 1 février. <https://www.opensecrets.org/news/2022/02/lyft-emerges-as-fundraising-heavyweight-in-massachusetts-ahead-of-vote-on-gig-work-ballot-initiative/>.

Huws, U., Surie, A. (dir.) (2023). *Platformization and Informality: Pathways of Change, Alteration, and Transformation*. Londres : Palgrave Macmillan.

Hussain, S., Gutierrez, M. (2025). « Uber and Lyft Drivers Can Unionize Under New Law Signed by Newsom. How Does It Work? ». *LA Times*, 3 octobre. <https://www.latimes.com/california/story/2025-10-03/new-law-signed-by-newsom-allows-ride-share-drivers-to-unionize>.

Jacobs, K., Reich, M., Challenor, T., Framand, A. (2024). « Gig Passenger and Delivery Pay in Five Metro Areas ». Center on Wage and Employment Dynamics, UC Berkeley Labor, mai. <https://laborcenter.berkeley.edu/wp-content/uploads/2024/05/Gig-Passenger-and-Delivery-Driver-Pay-in-Five-Metro-Areas.pdf>.

Kahnmann, M. (2019). « Une réglementation qui résiste aux plateformes ». *Chronique internationale de l'IRES*, 168. <https://ires.fr/publications/chronique-internationale-de-l-ires/n168/allemande-une-reglementation-qui-resiste-aux-plateformes-de-vtc/>.

Khafagy, A. (2025). « Uber-Backed Group Opposes Bill to Protect Drivers From Unfair Deactivations ». *documentedny*, 30 septembre. <https://documentedny.com/2025/09/30/uber-backed-group-opposes-bill-to-protect-drivers-from-unfair-deactivations/>.

Kerr, D., Varner, M. (2021). « Uber and Lyft Donated to Community Groups Who Then Pushed the Companies' Agenda ». *The Markup*, 17 juin. <https://themarkup.org/news/2021/06/17/uber-and-lyft-donated-to-community-groups-who-then-pushed-the-companies-agenda>.

Kesselman, D. (2024). « La capacité heuristique de la zone grise du travail et de l'emploi : le cas de la requalification salariale des chauffeurs VTC ». in Guy Bellemare, Marie-Pierre Boucher, Martine D'Amours, Patrick Dieuaide, Donna Kesselman et Sid Ahmed Soussi (2024). *Zone grise du travail et de l'emploi : de quoi parle-t-on ?*, Les Cahiers du CRISES, Études théoriques et méthodologiques, ET2401, 64 p., Montréal: Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), [https://crises.uqam.ca/wp-content/uploads/2024/11/CRISES\\_ET2401.pdf](https://crises.uqam.ca/wp-content/uploads/2024/11/CRISES_ET2401.pdf)

Kesselman, D. (2022a). « Les zones grises de la requalification salariale des chauffeurs VTC ». In R. Carelli, P. Cingolani & D. Kesselman (dir.), *Les travailleurs des plateformes numériques : regards interdisciplinaires*. Buenos Aires : Editions Teseo. <https://www.teseopress.com/lestravailleursdesplateformesnumeriques/>.

- Kesselman, D. (2022b). « Le retour en grâce du syndicalisme américain ». AOC, 6 septembre. <https://aoc.media/analyse/2022/09/05/le-retour-en-grace-du-syndicalisme-americain/>.
- Kesselman, D. (2020). « Ballot Issues : la démocratie directe et la société américaine dans les urnes ». IdéAs, 16. <https://journals.openedition.org/ideas/9841>.
- Kesselman, D., Sauviat, C. (2017). « Les enjeux de la revitalisation syndicale face aux transformations de l'emploi et aux nouveaux mouvements sociaux aux États-Unis ». *Chronique internationale de l'IREs*, 160, 19-37. <https://www.cairn.info/revue-chronique-internationale-de-l-ires-2017-4-page-19.htm>.
- Khurana, T. (2022). « Hailed as Rideshare Driver Victory, New Law Lets Uber and Lyft Limit Labor Rights ». *South Seattle Emerald*, 30 juin. <https://southseattleemerald.com/2022/06/30/state-rideshare-law-victory-for-drivers-or-national-campaign-to-deny-employee-rights/>.
- Landolfi, F., Nuti, V. (2025). « Ncc, Forza Italia sfida Salvini: nuovo disegno di legge per riorganizzare il settore ». *Il Sole 24 Ore*, 10 juillet. <https://en.ilsole24ore.com/art/ncc-forza-italia-challenges-salvini-new-bill-reorganise-sector>.
- Laundry, L. (2022). « Why Is the Teamsters Backing an Uber- and Lyft-Friendly Worker Classification Bill? ». *Jacobin*, 3 novembre. <https://jacobin.com/2022/03/washington-state-legislature-house-bill-2076-uber-lyft-independent-contracting>.
- Lehdonvirta, V. (2020). *Cloud Empires: How Digital Platforms Are Overtaking the State and How We Can Regain Control*. Cambridge : MIT Press.
- Leterme, C. (2019). *L'avenir du travail vu du Sud : Critique de la « quatrième révolution industrielle »*. Paris : Syllepse.
- Lichtenstein, N. (2025). « [Tweet] ». Twitter, [lien manquant].
- Maffei, L. (2021). « Local nonprofits join Uber, Lyft in new coalition for 'app-based workers' ». 3 mars 2021, *Boston Business Journal*. <https://www.bizjournals.com/boston/news/2021/03/03/local-nonprofits-join-uber-lyft-to-launch-coaliti.html>
- Magaldi, T., Azaïs, C., Razafindrakoto, M., Roubaud, F. (2024a). « Uma 'escolha muito difícil': CLT versus plataformas na avaliação dos trabalhadores brasileiros em uma abordagem quali-quantitativa ». Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Discussion Paper 010. [https://www.ie.ufrj.br/images/IE/TDS/2024/TD\\_IE\\_010\\_MAGALDI\\_AZAIS\\_et%20al.pdf](https://www.ie.ufrj.br/images/IE/TDS/2024/TD_IE_010_MAGALDI_AZAIS_et%20al.pdf).
- Magaldi, T., Azaïs, C., Razafindrakoto, M., Roubaud, F. (2024b). « Percepciones vs números: un enfoque cuali-cuantitativo del trabajo de plataforma en Brasil ». *Colegio de México*, 42, 1-23. <https://doi.org/10.24201/es.2024v42.e2703>.
- Marzo, C. (2026). « Directive (EU) 2021/762 on Improving Working Conditions in Platform Work: An Analysis in Terms of Employment Relationship Gray Zones ». In P. Cingolani, D. Kesselman & M. Schirrer (dir.), *Gray Zones: Transformations and Reconfigurations of Work in the Digital Age*. Buenos Aires : Editions Teseo. (à paraître).
- Maffei, L. (2021). « Local Nonprofits Join Uber, Lyft in New Coalition for 'App-Based Workers' ». *Boston Business Journal*, 3 mars. <https://www.bizjournals.com/boston/news/2021/03/03/local-nonprofits-join-uber-lyft-to-launch-coaliti.html>.
- Mayer, U. (2025). « Stadt Frankfurt will illegale Fahrdienstleister von Bolt und Uber aus dem Verkehr ziehen ». *hessenschau*, 11 février. <https://www.hessenschau.de/wirtschaft/uber-und-bolt-frankfurt-will-illegale-fahrdienstleister-aus-dem-verkehr-ziehen-v1,subun->

ternehmer-bolt-uber-100.html.

McAlevy, J. (2016). *No Shortcuts: Organizing for Power*. New York : Oxford University Press.

Minassian, G. (2011). *Zones grises. Quand les États perdent le contrôle*. Paris : CNRS Éditions.

Miné, M. (2017). « Droit du travail : la hiérarchie des normes est-elle inversée ? ». *The Conversation*, 27 septembre <https://theconversation.com/droit-du-travail-la-hierarchie-des-normes-est-elle-inversee-84548>.

Mouron, P. (2021). « La ‘Proposition 22’ en Californie, une remise en cause de la loi anti-ubérisation ». *La Revue européenne des médias et du numérique*, 56. <https://la-rem.eu/2021/06/la-proposition-22-en-californie-une-remise-en-cause-de-la-loi-anti-uberisation/>.

Mulvaney, E., Marr, C. (2022). « Massachusetts Justices Reject Uber-Backed Ballot Initiative ». *Boomberg Law*, 14 juin, <https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/massachusetts-justices-strike-down-gig-backed-ballot-initiative>

Ocampo, D. (2025). « Unpacking Uber & Lyft’s Predatory ‘Take Rates’ ». *NELP*, mai. <https://s27147.pcdn.co/app/uploads/2025/05/Unpacking-Uber-and-Lyfts-Predatory-Take-Rates-May-2025.pdf>.

Olías, L. (2024). « Un tribunal cuestiona el modelo de negocio de Cabify y concluye que es una cesión ilegal de trabajadores ». *elDiario.es*, 20 février. [https://www.eldiario.es/economia/tribunal-cuestiona-modelo-negocio-cabify-concluye-cesion-ilegal-trabajadores\\_1\\_10939616.html](https://www.eldiario.es/economia/tribunal-cuestiona-modelo-negocio-cabify-concluye-cesion-ilegal-trabajadores_1_10939616.html).

McAlevy, J. (2016). *No Shortcuts: Organizing for Power*, New York, Oxford University Press, 2016.

Palli, B. (2023). « Les accords collectifs de secteur des plateformes d’emploi ». *Revue de droit du travail*, 11, 679.

Porto, A. N., Araújo, J. M. (2024). « Projeto de Lei Complementar nº 12/2024: Fissuras no Diálogo Social e Desafios para a Promoção do Trabalho Decente nas Plataformas Digitais ». *Revista TST*, 90(3), 158-182. <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/9/142>.

Radé, C. (2017). « Accords de branche et accords d’entreprise: Attention, une réforme peut en cacher une autre ! ». *Le Droit Ouvrier*, 827, 360-364. [https://ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/201706\\_doctrine\\_rade%CC%81.pdf](https://ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/201706_doctrine_rade%CC%81.pdf).

Riesgo, V. G. (2023a). « Control, consentimiento y resistencias en el trabajo de plataforma: conducir para Uber en España ». Thèse de doctorat. <https://oai.e-spacio.uned.es/server/api/core/bitstreams/6cd93f68-57a3-4d73-9112-95f5228bee16/content>.

Riesgo, V. (2023b). « Aprovechando y expandiendo la hiperflexibilización del empleo. El modelo Uber en España ». *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 59, 23-51.

Rühle, A. (2023). « Uber ist die Plattform für organisierte Schwarzarbeit ». *Taxi Times*, 17 août. <https://taxi-times.com/uber-ist-die-plattform-fuer-organisierte-schwarzarbeit/>.

Sachs, B.I., Block, S.D. (2020) « Clean Slate for Worker Power: Building a Just Economy and Democracy ». *Center for Labor and a Just Economy*, 23 janvier. <https://clje.law.harvard.edu/clean-slate-for-worker-power-building-a-just-economy-and-democracy/>

Sainato, M. (2021). « I can’t keep doing this’: gig workers say pay has fallen after California’s Prop 22 », *The Guardian*, 18 février. <https://www.theguardian.com/us-news/2021/>

- feb/18/uber-lyft-doordash-prop-22-drivers-california#:~:text=After%20Prop%2022%20passed%2C%20he,base%20pay%20amid%20unreliable%20fluctuations.&text=The%20minimum%20wage%20in%20California,with%20less%20than%2025%20employees
- Sauviat, C. (2019). « Le modèle d'affaires d'Uber : un avenir incertain ». *Chronique internationale de l'IRES*, 168. <https://ires.fr/publications/chronique-internationale-de-l-ires/n168/le-modele-d-affaires-d-uber-un-avenir-incertain/>.
- Scheiber, N. (2021). « Uber and Lyft Ramp Up Legislative Efforts to Shield Business Model ». *New York Times*, 9 juin. <https://www.nytimes.com/2021/06/09/business/economy/uber-lyft-gig-workers-new-york.html>.
- Scheiber, N. (2017). « Uber Has a Union of Sorts, but Faces Doubts on Its Autonomy ». *New York Times*, 12 mai. <https://www.nytimes.com/2017/05/12/business/economy/uber-drivers-union.html>.
- Schmitt, J., Shierholz, H., Poydock, M., Sanders, S. (2023). « The Economic Costs of Worker Misclassification ». *Economic Policy Institute*, 25 janvier. <https://www.epi.org/publication/cost-of-misclassification/>.
- Seattle City Council (2024). « Fare Share Legislation Package ». Consulté le 9 septembre. <https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/tnc-legislation>.
- SDES (2025). « Statistique publique de l'énergie, des transports, du logement et de l'environnement ». 13 novembre. <https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/transport-de-voyageurs-selon-les-modes>.
- Siddiqui, E., Tiku, N. (2020). « Uber and Lyft Used Sneaky Tactics to Avoid Making Drivers Employees in California, Voters Say. Now, They're Going National ». *Washington Post*, 17 novembre. <https://www.washingtonpost.com/technology/2020/11/17/uber-lyft-prop-22-misinformation/>.
- Siefert, V., Mayer, U. (2025a). « Stadt Frankfurt will illegale Fahrdienstleister von Bolt und Uber aus dem Verkehr ziehen ». *hessenschau*, 11 février. <https://www.hessenschau.de/wirtschaft/uber-und-bolt-frankfurt-will-illegale-fahrdienstleister-aus-dem-verkehr-ziehen-v1,subunternehmer-bolt-uber-100.html>.
- Siefert, V. (2025b). « Uber, Bolt, Freenow: Wie viele Mietwagen fahren in Frankfurt ohne Konzession? ». *hessenschau*. <https://www.hessenschau.de/wirtschaft/uber-bolt-freenow-wie-viele-mietwagen-fahren-in-frankfurt-ohne-konzession-v1,konzessionen-uber-bolt-freenow-100.html>.
- Siino, C., Soussi, S. (dir.) (2017). « Les zones grises du travail ». *Interventions Économiques*, 58. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.3204>
- Simonnet, D. (2024). *Face à Uber : Enquête sur un scandale d'État*. Fayard.
- Srnec, C., Cornet, M., Avila, P. M. (2025). « Récupération des données des travailleurs au service de la négociation et du suivi des accords collectifs dans l'économie des plateformes ». *GDPowerR*, Union européenne.
- Srnicek, N. (2018). *Capitalisme de plateforme : L'hégémonie de l'économie numérique*. Montréal : Lux Éditeur.
- Stiffler, L. (2022). « Lyft, Uber and Unions Back New Washington State Legislation Protecting Drivers ». *Geekwire*, 7 mars. <https://www.geekwire.com/2022/lyft-uber-and-unions-back-new-washington-state-legislation-protecting-drivers/>.
- Streeck, W., Thelen, K. (2005). *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Poli-*

tical Economies. Oxford : Oxford University Press.

Sumagay, L. (2024). « California Companies Wrote Their Own Gig Worker Law. Now No One Is Enforcing It ». CalMatters, 4 septembre. <https://calmatters.org/economy/2024/09/gig-work-california-prop-22-enforcement/>.

Supiot, A. (2000). « Les nouveaux visages de la subordination ». *Droit social*, 2, 131-145.

Surie, A., Huws, U. (dir.) (2023). *Platformization and Informality: Pathways of Change, Alteration, and Transformation*. Palgrave Macmillan.

Thelen, K. (2018). « Regulating Uber: The Politics of the Platform Economy in Europe and the United States ». *Perspectives on Politics*, 16(4), 938-953.

Thévenoud, T. (2023). Entretien, 6 juillet 2022.

Thomas, J. (2024). « Les rémunérations des livreurs et des chauffeurs VTC piétinent ». *Le Monde*, 2 octobre. [https://www.lemonde.fr/economie/article/2024/10/02/les-remunerations-des-livreurs-et-des-chauffeurs-vtc-pietinent\\_6341180\\_3234.html](https://www.lemonde.fr/economie/article/2024/10/02/les-remunerations-des-livreurs-et-des-chauffeurs-vtc-pietinent_6341180_3234.html).

Today (2025). « L'ultimo disastro di Salvini: il Tar respinge il decreto 'salvataggio taxi' ». *Today*, 5 août. <https://www.today.it/politica/tar-boccia-decreto-salvini-ncc.html>.

Trillo, F. (2019). « Uber et Cabify, opérateurs de plateformes numériques ou entreprises de transport avec chauffeur ? ». *Chronique internationale de l'IRES*, 168. <https://ires.fr/publications/chronique-internationale-de-l-ires/>.

University of Oxford (2025). « New Oxford Research Reveals Uber's Algorithmic Pricing Leaves Drivers and Passengers Worse Off ». *News and Events*. <https://www.ox.ac.uk/news/2025-06-23-new-oxford-research-reveals-uber-s-algorithmic-pricing-leaves-drivers-and-passengers>.

Valdez, J. (2023). « The Politics of Uber: Infrastructural Power in the United States and Europe ». *Regulation & Governance*, 17, 177-194.

Vinel, J. C. (2013). *The Employee: A Political History*. Philadelphia : University of Pennsylvania Press.

Vinel, J. C. (2022). *Reaction at Work: The Right, Labor, and the New Gilded Age*. Oxford University Press.

Uber Newsroom (2018). « France : Ouvrir la voie vers des nouvelles formes de mobilité avec la Régie Ligne d'Azur à Nice ». 18 juillet. <https://www.uber.com/fr/newsroom/ouvrir-la-voie-vers-des-nouvelles-formes-de-mobilite-avec-la-regie-ligne-dazur-nice/>.

Wenzel, F.-T. (2025a). « 'Das Taxi-Gewerbe fordert, dass Städte gegen Billig-Konkurrenten vorgehen und sich New York als Vorbild nehmen. Während Uber auf mehr Wettbewerb pocht' ». *RND*, 1 juillet. <https://www.rnd.de/wirtschaft/uber-gegen-die-taxis-der-strassenkampf-zwischen-den-transportdiensten-Y7PRVZKBEJFXRDHSACWCTN3QD4.html>.

Wenzel, F.-T. (2025b). « Robotaxis: Fahrdienst Lyft plant schon für 2026 die Premiere in Deutschland ». *RND*, 1 juillet. <https://www.rnd.de/wirtschaft/robotaxis-lyft-plant-start-in-deutschland-schon-2026-GLJX3O2VXRHBJJG5WLWPXLEDFFE.html>.

Wenzel, F.-T. (2024). « Wer hält sich an die Regeln? ». *RND*, 17 février. <https://www.rnd.de/wirtschaft/free-now-will-uber-und-bolt-verbieten-lassen-kampf-der-fahrdienststapps-4BNUYGYT7JBWZHCWUYI5VIW474.html>.

Wenzel, F.-T. (2023a). « Wer hält sich an die Regeln? (Qui respecte les règles ?) », *RND*, 17 février. <https://www.rnd.de/wirtschaft/free-now-will-uber-und-bolt-verbieten-lassen>.

-kampf-der-fahrdienstapps

Wenzel, F-T. (2023b). « Uber und Bolt verbieten lassen: Kampf der Fahrdienst-Apps » ( Freenow veut interdire Uber et Bolt : bataille des applications de covoiturage), « Wer hält sich an die Regeln? Kampf der Fahrdienst-Apps: Freenow will Uber und Bolt verbieten lassen ». RND. [https://www.rnd.de/wirtschaft/free-now-will-uber-und-bolt-verbieten-lassen-kampf-der-fahrdienstapps-4BNUYGYT7JBWZHCWUYI5VIW474.html?output-Type=valid\\_amp](https://www.rnd.de/wirtschaft/free-now-will-uber-und-bolt-verbieten-lassen-kampf-der-fahrdienstapps-4BNUYGYT7JBWZHCWUYI5VIW474.html?output-Type=valid_amp)

White, J. B. (2020). « Uber CEO Sees California Ballot Initiative as a Model for Other States ». Politico, 5 novembre. <https://www.politico.com/states/california/story/2020/11/05/uber-ceo-sees-california-ballot-initiative-as-a-model-for-other-states-9424660>.

# 4

## CHAPITRE 4

### Maze, un espoir déçu pour les chauffeurs VTC ? : histoire d'une coopérative

217. Maze est le nom de la plateforme et de l'application développée par la coopérative pour proposer ses services au public et aux entreprises. C'est sous ce nom que la coopérative communique et opère commercialement, alors que la Coopérative des chauffeurs privés, créée en 2022 par des chauffeurs VTC est la structure juridique (SCIC) de la plateforme, qui opère avec le soutien du Département de la Seine-Saint-Denis et de la Ville de Saint-Denis. Ses locaux se trouvent à Saint-Denis, à côté de la basilique.

C'est par ces mots, « j'ai ouvert la coopérative trop tôt », que le président de la coopérative de chauffeurs VTC nous a accueillis dans les bureaux de la coopérative à Saint-Denis, le 1er octobre dernier. Ainsi, donnait-il le ton de la situation dans laquelle se trouve la coopérative Maze<sup>217</sup> et son sentiment après une bataille qui a duré plusieurs années pour voir se concrétiser ce qui était au départ un chantier fort prometteur qui a suscité l'engouement de nombre de chauffeurs VTC.

Après une brève rétrospective sur l'histoire de cette coopérative, qui a mobilisé nombre de parties prenantes, nous examinerons la richesse que cette proposition représentait et d'une façon plus théorique l'importance du territoire sur lequel elle s'est développée, en considérant le territoire comme le lieu où s'expriment, s'exposent les parties prenantes impliquées.

Comme le rappellent Patrick Dieuaide et Donna Kesselman, notre étude prend pour angle d'approche les plateformes numériques géolocalisées (*location-based*) dont la particularité est de faire du territoire un acteur incontournable. Ce dernier, entendu comme construction socio-historique, permet de saisir les dynamiques à l'œuvre, résultat des actions menées par les parties prenantes, qui peuvent conduire soit à un processus évolutif, soit involutif, comme cela semble être le cas ici.

Dans un premier temps, nous nous attarderons sur l'histoire de cette coopérative et sur ce qui a prévalu dans le choix de la forme adoptée, puis nous pointerons quelques-unes des difficultés rencontrées par la structure et dégagerons des pistes de compréhension à partir de la littérature existante sur le rôle du territoire et de ses dynamiques.

#### 1. Une brève rétrospective de la coopérative

Très tôt, au tout début de cette recherche (fin 2021), nous nous sommes intéressés à la constitution d'une coopérative de chauffeurs VTC en Seine-Saint-Denis et avons pu rencontrer ses initiateurs. Le premier contact, nous le devons à notre présence à une réunion collective à laquelle la porteuse de projet, Donna Kesselman, avait été invitée comme intervenante. Cette assemblée s'est tenue dans un amphithéâtre de la Mairie de Seine-Saint-Denis en novembre 2021. C'est là que nous avons rencontré pour la première fois quelques-unes des parties prenantes au projet de coopérative et pu prendre des contacts avec des personnes impliquées et motrices de l'opération. Entre responsables politiques – une députée européenne LFI (La France insoumise), le président du conseil départemental de Seine-Saint-Denis, deux universitaires, des hommes et femmes de terrain et surtout grâce à la présence de quasiment deux cents chauffeurs – principalement des hommes, mais aussi quelques femmes –, une certaine ferveur quant à la création de la coopérative était perceptible dans l'assistance. Parmi les membres présent.e.s dans l'auditoire, plusieurs étaient déjà adhérent.e.s et versaient leur cotisation. Pour en faire partie, ils/elles devaient s'acquitter d'une cotisation de 500 € – une somme non négligeable pour des chauffeur.e.s VTC («

Véhicules de tourisme avec chauffeur » ou « Voitures de transport avec chauffeur ») – et signer une charte les engageant en matière de comportement, de tenue, de propreté, mais aussi de conformité du véhicule quant à la législation en vigueur. L’objectif était, entre autres, de se différencier des pratiques qui avaient été celles d’UberPop avant son interdiction en 2015, mais dont le souvenir était encore fort présent dans les esprits.

Pour rappel, la loi Thévenoud, officiellement intitulée « loi n° 2014-1104 relative aux taxis et aux voitures de transport avec chauffeur (VTC) », adoptée par le Parlement le 18 septembre 2014, promulguée le 1er octobre de cette même année et entrée en vigueur le 1er janvier 2015, a conduit à l’interdiction d’UberPop. Cette loi visait à réguler les tensions entre taxis et VTC en encadrant notamment les conditions d’exercice de ces deux professions et en instaurant des règles strictes pour les VTC, comme l’obligation de réservation préalable et l’interdiction de la géolocalisation en temps réel pour la recherche de clients. L’interdiction d’UberPop en France s’explique par le non-respect de la réglementation française sur le transport rémunéré de personnes. Les raisons invoquées par les pouvoirs publics tenaient à la non-conformité légale puisque UberPop permettait à des particuliers, sans licence professionnelle (taxi ou VTC), de transporter des passagers contre rémunération, ce qui était contraire à la loi Thévenoud. En effet, UberPop ne remplissait ni les conditions du covoiturage (qui exclut le profit) ni celles des professionnels du transport. Parmi les raisons invoquées, la concurrence déloyale dénoncée par les chauffeurs de taxi et les VTC, car UberPop contournait les obligations légales (formation, assurance spécifique, licence) imposées aux professionnels, tout en proposant des tarifs souvent inférieurs. Ces mesures ont contraint Uber à suspendre ses activités UberPop et à concentrer son activité sur son offre professionnelle VTC, en respectant le cadre légal. Cette décision a mis la lumière sur un débat nécessaire sur la régulation des plateformes numériques et l’adaptation du droit aux nouveaux modèles économiques.

Quelques années plus tard a germé l’idée chez des chauffeurs VTC de monter une coopérative, non pas dans l’esprit de concurrencer Uber, chose quasiment impossible, mais de s’engouffrer dans des niches de marché dans lesquelles Uber n’était pas présent et de proposer ses services auprès, entre autres, des pouvoirs publics locaux pour combler des défaillances dans l’offre de transport locale. L’objectif était aussi d’aider à sortir des mailles d’Uber les chauffeurs désireux de trouver des conditions d’exercice de leur profession, de travail et de rémunération qui leur conviennent davantage, vu la détérioration au cours des années de la rémunération des courses par la plateforme.

Notre démarche, en tant que chercheurs étudiant la plateformes du travail, a privilégié dans cette partie du rapport les travaux sur les différentes formes de plateformes collaboratives et notamment celles mentionnées dans le rapport Tapas (Vercher-Chaptal, 2022 : 15-16). Nous nous référons aux plateformes location-based où l’on va retrouver des noms comme Uber, inDrive, Heetch, UberEats, Deliveroo, Glovo, entre autres. Elles ont la particularité de se servir du territoire, dont elles ont besoin, et n’agissent pas hors-sol, comme les *web-based platforms*. Leur attitude rappelle ce que les économistes qualifient de « passagers clandestins », dans la mesure où elles profitent des aménités qu’offre le territoire sans aucune compensation en retour pour l’utilisation de la voirie et des aménités que les villes procurent. C’est dans ce cadre-là que nous nous sommes intéressés à ce qui deviendra la coopérative Maze<sup>218</sup>.

## 2. Maze, une coopérative alternative à l’ubérisation

D’emblée, le projet politique de cette coopérative s’inscrit dans le coopérativisme de plateformes qui « se fonde à la fois sur un rejet du modèle dominant du capitalisme de pla-

218. « L’expérience VTC réinventée pour les entreprises et collectivités », <https://www.maze.cab>, consulté le 5 novembre 2024. Son initiateur et président, Brahim Ben Ali, a notamment souligné l’importance de donner une voix réelle aux chauffeurs VTC dans ce débat, rappelant que la coopérative qu’il développe vise précisément à redonner le pouvoir aux travailleurs eux-mêmes plutôt que de laisser les plateformes ou le législateur décider seuls de leur statut », in *Après les chartes et le rapport Frouin, quelle régulation pour les plateformes de travail ?*, Fondation Jean-Jaurès, 11 décembre 2020, <https://www.maze.cab/articles/frouin-report-platform-regulation>, consulté le 15 août 2025.

219. Une partie de ces propos émane de l'intervention de l'avocat au colloque « Plateformes et transformations des rapports sociaux de travail au prisme des zones grises : convergences et divergences Nord/Sud », que nous avons organisé au Conservatoire national des arts et métiers les 1 et 2 juillet 2025.

220. Institut ISBL, 2024, « Le panorama des entreprises coopératives 2024 », Institut ISBL, [www.institut-isbl.fr](http://www.institut-isbl.fr), consulté le 23 octobre 2025. L'institut ISBL (Institutions sans but lucratif) est un think-tank indépendant spécialisé dans l'économie sociale et solidaire (ESS).

221. Les dernières données disponibles sur la proportion de survie des entreprises en France, en Ile-de-France et en Seine-Saint-Denis indiquent les taux suivants :

en France, en 2025, 1 an après la création, environ 90 % des entreprises sont toujours actives. À 5 ans, le taux de survie varie entre 50 % et 61 % selon les sources et le type d'entreprise (hors auto-entrepreneurs). L'INSEE calcule que 61 % des entreprises classiques créées en 2014 étaient encore actives cinq ans après, et ce taux est stable par rapport aux générations précédentes. Pour les micro-entrepreneurs, le taux chute à moins de 30 % à 5 ans.

Dans la région Île-de-France le taux de survie à 5 ans est d'environ 59,1 % pour les entreprises hors auto-entrepreneurs, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne nationale.

En Seine-Saint-Denis (2025), même si le département est dynamique en termes de créations d'entreprises (plus de 8 000 par an), les défis économiques et sociaux persistants sont à l'origine d'une forte augmentation des défaillances d'entreprises en 2023 (78,6 % par rapport au 4<sup>e</sup> trimestre 2022) (INSEE, 15 octobre 2024, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5353768>). Aucune donnée fiable concernant ce département n'est disponible à ce jour.

D'une façon globale, la survie des entreprises en France reste un défi, surtout après les trois premières années

222. Le portage salarial permet à un professionnel indépendant (consultant, freelance, etc.) d'exercer son activité tout en bénéficiant du statut de salarié. Il est indépendant, i.e. il choisit ses missions, négocie ses tarifs et gère son activité comme un freelance. Il est salarié et de ce fait lié par un contrat de travail avec une société de portage salarial, qui lui verse un salaire, cotise pour sa protection sociale et gère les aspects administratifs.

teformes et sur une promesse de différence vis-à-vis de celui-ci » (Compain, 2020 : 52). L'auteur souligne que « le choix opéré par ces plateformes coopératives est donc celui d'une plateforme partagée par une mosaïque de structures fédérées et autonomes plutôt que celui d'une plateforme centralisée et détenue par un acteur extérieur aux producteurs du service (Compain, 2020 : 56). La particularité de « la majorité des plateformes coopératives étudiées » est qu'elles « formalisent à travers leur forme multi-sociétariale la diversité de leurs parties prenantes dans le but de permettre une gouvernance de la plateforme synthétisant au maximum les intérêts hétérogènes des acteurs qui lui sont liés » (Compain, 2020 : 58). Bigot-Verdier présente les plateformes coopératives comme « des infrastructures numériques territoriales [...] incarnent un intérêt collectif entre citoyens et territoires. On ne peut donc pas exiger d'elles un modèle de rentabilité équivalent aux plateformes capitalistes pour conditionner des investissements adéquats » (Bigot-Verdier, 2020 : 3).

Véritable alternative aux plateformes numériques mondiales, c'est sur cette philosophie de plateforme coopérative que Maze a été pensée.

Pour traiter de cette question, nous aurons recours dans les lignes qui suivent, aux déclarations faites par l'avocat du travail à l'origine de la constitution de la coopérative<sup>219</sup>. Dès 2020, il défend l'idée qu'une coopérative peut être un frein à l'ubérisation. Sa proposition est assez mal accueillie, ses détracteurs l'accusant de renouer avec de vieilles idées soixante-huitardes, ce dont il se défend en avançant la possibilité de recourir à une CAE (Coopérative d'activité et d'emploi), dispositif mis en place par Benoît Hamon, alors ministre délégué chargé de l'Économie sociale et solidaire, de 2012 à 2014. Selon Hamon, ces coopératives permettent de revitaliser les entreprises, notamment en facilitant la reprise par les salariés, et de créer des emplois stables et de qualité. Ces affirmations reposent sur le poids que représentent dans l'économie française ces structures coopératives – la France compte 22 410 entreprises coopératives, filiales comprises et 31 millions de sociétaires. Elles emploient 1,3 million de salariés (soit, 4,8 % de l'emploi salarié en France) pour un chiffre d'affaires de € 381 milliards, ce qui place le pays en tête en Europe pour le chiffre d'affaires coopératif (ISBL, 2024)<sup>220</sup>. L'ambition de l'ex-ministre était de doubler la part de l'économie sociale et solidaire (ESS) dans l'économie française d'ici 2050, en soutenant notamment l'insertion par l'activité économique et la reprise d'entreprises par leurs salariés sous forme coopérative et notamment de CAE.

### 3. CAE, SCOP x SCIC: Formes de cooperatives

Les Coopératives d'activité et d'emploi (CAE) sont des structures qui permettent à des entrepreneurs, salariés ou porteurs de projet de tester, développer et pérenniser leur activité économique tout en bénéficiant d'un statut de salarié et d'un accompagnement collectif. Leurs principales spécificités sont de fournir un statut hybride à travers la figure de l'entrepreneur-salarié. Les membres d'une CAE sont à la fois entrepreneurs de leur propre activité et salariés de la coopérative. Ils bénéficient ainsi de la sécurité sociale, de la couverture chômage et de la retraite, tout en gardant leur autonomie dans la gestion de leur activité, ce qui correspond au souhait que l'on avait perçu lors de la première réunion à laquelle nous avons assisté. Au sein d'une CAE les moyens (comptabilité, gestion administrative, locaux, outils, etc.) sont mutualisés. Les entrepreneurs-salariés bénéficient, en outre, d'un accompagnement personnalisé (conseil, formation, réseau) pour développer leur projet, ce qui réduit les risques liés à la création d'entreprise, principalement lorsque l'on sait que nombre d'entreprises nouvellement créées ne passent pas la barrière des 5 ans d'existence<sup>221</sup>. Représentant une alternative à l'auto-entrepreneuriat ou au portage<sup>222</sup> salarial, les CAE combinent flexibilité et sécurité économique pour les entrepreneurs.

Elles ont été conçues pour revitaliser les territoires et permettre la création d'emplois durables. Dans leur article sur les CAE, Bureau et Corsani (2015) y voient une forme d'innovation institutionnelle, permettant de repenser les relations de travail et la protection sociale. Elles montrent que les CAE offrent une alternative aux statuts traditionnels (salarial ou indépendance) en proposant un modèle hybride, de l'entrepreneur-salarié. Ce modèle permet de mutualiser les risques et les ressources, tout en garantissant une sécurité sociale et un accompagnement collectif. L'article met en lumière la capacité des CAE à créer des espaces de coopération et d'autonomie, où les individus peuvent développer leur activité tout en bénéficiant d'un cadre protecteur et solidaire. De tels propos résonnent chez ceux qui sont à la recherche d'une alternative à la dépendance des chauffeurs envers les plateformes numériques et notamment Uber. Ainsi, pensent-ils, il conviendrait de poser les premiers jalons qui conduirait dans le futur à la création de Maze, une coopérative se réclamant des principes de la CAE. Nombreuses ont été les réticences des chauffeurs VTC. Allant dans le sens d'une critique des CAE et n'y voyant pas la panacée, les propos du président de Coopaname, l'une des CAE les plus renommées. En effet, le concert de louanges qui émane de déclarations sur les CAE est quelque peu terni par des mises en garde lorsqu'il s'agit du rapport de la CAE avec les plateformes. En effet, dans un article paru dans les Echos, Stéphane Veyer, le président de Coopaname met en garde contre le fait que, d'un côté :

« la CAE s'autorise à individualiser les rémunérations de ses membres et à les faire varier en fonction du chiffre d'affaires qu'ils apportent, via leurs activités, à la coopérative [...]. De l'autre, la CAE s'interdit de décider pour ses membres des éléments commerciaux de leurs activités (notamment le tarif), leur laisse une absolue maîtrise de la propriété de la marque commerciale qu'ils utilisent et de la clientèle qu'ils développent, et ne fait que les accompagner dans les grands choix de gestion et de rémunération qu'ils appliquent »<sup>223</sup>.

223. « Le développement des plateformes numériques comme le projet de loi LOM entretiennent le débat sur les statuts juridiques à promouvoir pour ces nouveaux travailleurs », Stéphane Veyer (Manufacture coopérative), publié le 17 juin 2019 à 08:56, <https://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/opinion-statut-des-vtc-attention-aux-faussees-bonnes-idees-1029696> (cité par Bajard, Leclercq : 2, note 9).

La loi de juillet 2014 créant les statuts de CAE et d'entrepreneur-salarié-associé a figé dans un cadre juridique un bricolage instable dont la vertu était précisément d'attiser une dynamique féconde d'élaboration de solidarités sociales. Le résultat est à manier avec précaution. De ce fait, pour Stéphane Veyer, « la CAE n'est pas une solution pour les chauffeurs de VTC [...] Il ne faudrait pas que les entreprises coopératives, proposées « par le haut », deviennent demain le faux nez social et solidaire d'une ubérisation qui se farde pour s'endurcir ».

« A la différence des autres coopératives, la CAE est multi-active, cela constitue une conséquence de la multiplicité des activités des entrepreneur.e.s salarié.e.s qu'elle abrite. Tout comme une société de portage salarial, la CAE permute en salaire le chiffre d'affaires réalisé par chaque « entrepreneur », moyennant une part du chiffre d'affaires destiné à financer la gestion comptable et fiscale des entrepreneur.e.s salarié.e.s [...] Elle vise non pas la création de multiples entreprises individuelles, mais le développement d'une entreprise coopérative en tant qu'ensemble d'entrepreneur.e.s salarié.e.s » (Corsani, 2020 : 136-137).

Selon la même autrice,

« la CAE mutualise les fonctions entrepreneuriales et assure de manière solidaire les projets de chacun, elle se configure comme une entreprise d'entreprises, une entreprise partagée d'entrepreneur.e.s salarié.e.s » (Corsani, 2020 : 137). La philosophie qui sous-tend les CAE s'inscrit en contre-courant du mouvement de l'entrepreneuriat individuel. Bost l'explique en ces termes : « la voie choisie est celle de l'entrepreneuriat collectif et coopératif en mettant en pratique des modes novateurs de relation au travail, de management, du lien social au sein de l'entreprise » (Bost, 2011 : 9, cité

par Corsani : 140).

Dans son ouvrage, Corsani (2020 : 143-144) rappelle fort opportunément les sept principes fondateurs des sociétés coopératives édictés par l'Alliance coopérative internationale, que nous synthétisons ici :

1. Adhésion volontaire et ouverte à tous
2. Pouvoir démocratique exercé par les membres
3. Participation économique des membres
4. Autonomie et indépendance
5. Education, formation et information
6. Coopération entre les coopératives
7. Engagement envers la communauté

« En France, écrit Corsani (id., 145), les coopératives sociales prendront la forme de la SCIC (Société coopérative d'intérêt collectif), forme coopérative instituée par la loi 2001-624 du 17 juillet 2001 », à laquelle il faut rajouter la SCOP (Société coopérative et participative). Toutes deux sont présentées comme des alternatives durables aux modèles traditionnels, favorisant une gouvernance partagée et un réinvestissement des bénéfices dans l'entreprise plutôt que dans la distribution de dividendes. Les principales différences entre ces deux modèles de coopérative sont présentées dans l'encadré ci-après :

### **Principales différences entre SCOP et SCIC**

#### **Public concerné et gouvernance**

- SCOP : les associés sont majoritairement les salariés de l'entreprise (au moins 51 % du capital et 65 % des droits de vote). La gouvernance est centrée sur les travailleurs.

- SCIC : les associés peuvent être multiples (salariés, usagers, collectivités, bénévoles, entreprises, etc.). La gouvernance associe toutes les parties prenantes, selon une logique de concertation élargie.

#### **Objectif principal**

- SCOP : pérenniser l'emploi et permettre aux salariés de devenir propriétaires de leur outil de travail. L'objectif est à la fois économique et social, mais centré sur l'entreprise et ses travailleurs.

- SCIC : répondre à un besoin collectif ou d'utilité sociale (ex. : services publics, insertion, culture, énergie). Le profit n'est pas l'objectif premier, mais un moyen de servir l'intérêt général.

#### **Répartition des bénéfices**

- SCOP : les bénéfices sont répartis entre les salariés (participation, réserves, dividendes limités).

- SCIC : les bénéfices sont principalement réinvestis dans le projet ou le territoire. Les dividendes sont plafonnés pour privilégier la mission sociale.

#### **Agrément et cadre juridique**

- SCOP : pas d'agrément spécifique, mais un statut coopératif encadré par la loi.

- SCIC : nécessite un agrément préfectoral pour vérifier que l'activité répond bien à un intérêt collectif.

### Exemples typiques

- SCOP : entreprises industrielles, artisanales, ou de services reprises par leurs salariés (ex. : Fralib, les scieries coopératives).

- SCIC : projets à impact social ou territorial (ex. : crèches parentales, énergies renouvelables citoyennes, médias associatifs, épiceries solidaires).

### Capital social

- SCOP : le capital est détenu majoritairement par les salariés.

- SCIC : le capital peut être détenu par une diversité d'acteurs (collectivités, associations, usagers, etc.), avec des règles pour éviter la prise de contrôle par un seul type

Critère	SCOP	SCIC
Associés	Salariés majoritaires	Multi-sociétariat
Objectif	Emploi et propriété collective	Utilité sociale/collective
Bénéfices	Partagés entre salariés	Réinvestis dans le projet
Agrément	Non	Oui (préfectoral)
Exemples	Usines, bureaux d'études	Crèches, énergies renouvelables, culture

d'associé.

### En résumé

#### Pourquoi choisir l'une ou l'autre ?

- Une SCOP convient si l'enjeu est de reprendre une entreprise par ses salariés.

- Une SCIC est adaptée pour des projets multi-acteurs avec une forte dimension sociale ou territoriale.

Source : Mistral AI, consulté le 23 octobre 2025

224. Entretien on line avec la Vice-Présidente du Conseil départemental de Seine-Saint-Denis en charge de l'insertion, de l'Économie sociale et solidaire et des fonds européens, du 27 mars 2023. Selon les estimations les plus récentes (2025), il y a actuellement entre 77 000 et 110 000 chauffeurs VTC actifs en France sur les plateformes comme Uber ou Bolt. En Île-de-France, la région concentre une très grande majorité des chauffeurs VTC du pays. On estime qu'environ 61 000 chauffeurs VTC y sont actifs, soit plus de 80 % de l'activité. En Seine-Saint-Denis, lieu de résidence de nombre des chauffeurs VTC navigant entre Paris et l'aéroport Charles de Gaulle, il n'existe pas de chiffre officiel et précis.

225. L'associé, personne physique ou morale, participe au capital social de la coopérative et en devient membre à part entière. Il a le droit de vote, selon le principe « une personne = une voix », il participe aux décisions en matière d'orientation et de gestion. Ils peuvent percevoir une rémunération limitée sur leurs parts, mais l'objectif central est l'utilité sociale ou collective.

L'examen de ces deux formes de coopérative ne laisse aucun doute quant au choix du type de société coopérative qui convenait le mieux à la proposition émanant des futurs responsables de Maze, le modèle SCIC (cf. encadré 2). Il convient de noter que l'épidémie de la Covid en a été le déclencheur, car les chauffeurs se sont retrouvés sans travail et sans aucune protection sociale et que le territoire de la Seine-Saint-Denis, qui compte 1/5 des 61 000 chauffeurs actifs d'Île-de-France, en Île-de-France, soit 6 000 chauffeurs VTC, se trouvait fort impacté<sup>224</sup>.

Fort de ce statut, le coopérateur est autonome dans son fonctionnement, mais légalement il est salarié et ce, indépendamment de toute question de subordination. Selon la loi, un entrepreneur adhérent à une coopérative est salarié de droit, ce qui lui confère la protection sociale du salarié avec, toutefois, l'obligation après trois ans de devenir associé<sup>225</sup>, sans quoi il doit quitter la coopérative. Ainsi, ce statut permet de s'affranchir de la dichotomie « salarié vs indépendant ». L'entrepreneur-salarié cotise au régime général de la Sécurité sociale. De ce fait, il est couvert au même titre que le salarié classique (assurance-maladie, retraite, assurance-chômage et prévoyance).

Parmi les avantages que Daugareilh énumère à propos de la forme juridique de la SCIC, on notera celui qui s'applique à Maze et qui nous intéresse dans le cadre d'une analyse sur

l'intermédiation des plateformes numériques : « le partage de l'objet social et écologique de l'activité avec les territoires et au profit de tous les usagers des centres urbains » (Daugareilh, 2021 : 459). Ce point est celui qui a permis à la coopérative de recevoir des fonds du département de Seine-Saint-Denis (cf. infra), c'est aussi celui d'un point de vue théorique incite à poser la question du territoire et de son importance dans le cadre d'une plateforme numérique géolocalisée, propos que l'on développera aussi infra.

Les chauffeurs VTC ont préféré cette forme de coopérative, SCIC, à une CAE, dans un souci de garder au maximum leur indépendance et de la flexibilité. En effet, avec la SCIC ils devenaient entrepreneurs-salariés et pouvaient mutualiser toute une série d'opérations qui en tant qu'autoentrepreneur ou indépendant leur incombaient. Il existe plusieurs degrés d'appartenance à la SCIC, qui correspondent à une forme de segmentation : on peut être associé, chauffeur salarié, chauffeur associé et salarié ou occuper des postes qui permettront de mutualiser des frais et compétences dans la SCIC (en gestion et en ressources humaines, par exemple). Le salaire des entrepreneurs-salariés est fonction de leur chiffre d'affaires. La SCIC est présentée comme une « opportunité pour les collectivités concernées de participer aux décisions qui peuvent impacter leur territoire, de se concerter avec les autres acteurs, mais aussi de partager la propriété des données qui y sont produites et de connaître les autres parties prenantes concernées par leur usage » (Bigot-Verdier, 2020 : 44). Dans le département de la Seine-Saint-Denis, selon la vice-présidente rencontrée, l'idée est répandue que « le salariat est la meilleure façon de s'insérer dans le tissu économique », donc le fait d'intégrer une SCIC devrait fonctionner comme un attrait pour les chauffeurs VTC. En intégrant la coopérative, ce que propose la SCIC est mieux que ce que fait Uber mais n'est pas pour autant la panacée, car en fait leur salaire est fonction de leur chiffre d'affaires. D'une certaine façon, ce sont eux qui « font leur salaire », comme le mentionnent Magaldi et al. (2024), à propos des chauffeurs VTC ou des livreurs à vélo et à moto de la ville de Rio de Janeiro.

## Encadré 2

### Zoom sur le statut de la Société Coopérative d'Intérêt collectif

Créé par la loi du 17/1/2001 rénovée en 2012 et 2014, la SCIC se caractérise notamment par (décret du 21/2/2002) :

- une production économique d'intérêt collectif et d'utilité sociale,
- le multisociétariat : la SCIC permet d'associer autour d'un même projet économique des acteurs multiples, dans différents collèges : obligatoirement les salariés ou producteurs, et les bénéficiaires (clients, fournisseurs, habitants...), mais aussi des personnes physiques ou morales (partenaires, bénévoles,...) et les collectivités publiques,
- un mode d'organisation reposant sur le principe 1 associé = 1 voix, avec la possibilité de pondération des voix par collèges.

La loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire permet aux collectivités territoriales et à leurs groupements de détenir jusqu'à 50 % du capital d'une SCIC (contre 20 % auparavant).

Source : RTES – Fiche n° 9 : Sociétés coopératives d'intérêt collectif – SCIC : <https://www.rtes.fr/fiche-ndge9-societes-cooperatives-d-interet-collectif-scic> , consulté le 2 novembre 2025.

226. Cette somme correspond au budget que le département peut allouer annuellement aux activités relevant de l'économie sociale et solidaire. Parmi les parties prenantes, on relève les institutions publiques qui participent, les bénévoles, les bénéficiaires qui collaborent à la SCIC en étant chauffeurs de la coopérative, les salariés qui ont conclu un contrat de travail avec la SCIC et les chauffeurs qui bénéficient de la plateforme et non de l'activité. Les chauffeurs ne sont pas forcément sociétaires et les sociétaires ne sont pas forcément chauffeurs VTC (propos recueillis lors d'un entretien on line le 27 mars 2023).

227. Le Département de la Seine-Saint-Denis a officialisé le 24 mars 2022 son entrée, comme membre fondateur, au capital de la Coopérative des chauffeurs privés. Il contribue à hauteur de 25 000 euros (500 parts sociales de 50 €), soit le montant maximum autorisé pour une prise de participation dans une telle structure, [https://seinesaintdenis.fr/IMG/pdf/cp\\_-\\_cooperative\\_vtc\\_le\\_departement\\_de\\_la\\_seine-saint-denis\\_acte\\_sa\\_participation\\_-\\_24032022.pdf](https://seinesaintdenis.fr/IMG/pdf/cp_-_cooperative_vtc_le_departement_de_la_seine-saint-denis_acte_sa_participation_-_24032022.pdf), consulté le 20 mars 2023. Plaine commune a versé aussi € 25 000 pour que la coopérative Maze voit le jour. Néanmoins, c'est d'une somme nettement supérieure dont a besoin la coopérative pour fonctionner, si l'on sait que le coût de l'algorithme est de € 300 000 environ.

228. Avec ce dernier nous avons réalisé plusieurs entretiens et l'avons invité tout comme une ex-ambassadrice et un chauffeur VTC, qui est devenu au cours du temps notre interlocuteur privilégié, au colloque de juillet 2025.

Ce type de coopérative permet un multi-partenariat, regroupant des chauffeurs, des clients, des bénévoles, des partenaires, des fournisseurs et des collectivités territoriales. C'est-ce qui a permis au département de Seine-Saint-Denis d'investir € 25 000<sup>226</sup> dans la SCIC Maze, rendant ainsi le département partie prenante de la coopérative<sup>227</sup>. Aujourd'hui, elle permet d'autonomiser une centaine de chauffeurs, c'est-à-dire qu'aujourd'hui, il y a cent chauffeurs qui travaillent pour la coopérative et rien que pour la coopérative et qui ne travaillent plus pour Uber. Mais, le modèle reste fragile parce que c'est une coopérative et non une société capitaliste. En tant que société de personnes – « un homme – une voix » –, les réserves et les bénéfices doivent être réintroduits, ce qui n'intéresse pas les fonds d'investissement capitalistes ni nombre de chauffeurs qui ont besoin de liquidités immédiatement pour pouvoir faire tourner leur voiture. Cela, Uber leur permet de l'obtenir rapidement, même si le prix à payer est plus élevé... vu qu'ils gagnent moins par course avec Uber qu'avec la coopérative. Le point de basculement se fera lorsque le nombre de courses grâce à la coopérative sera plus élevé que ce que leur rapporte les courses fournies par l'intermédiation de quelque plateforme de transport VTC. L'heure n'est pas encore arrivée.

En affichant que la finalité de la coopérative n'était pas de concurrencer Uber, *leader* sur ce segment de marché, l'idée pour les initiateurs de la coopérative était d'obtenir l'appui de responsables politiques du département et au-delà, si possible, dans leur démarche pour que des niches de marché leur soient réservées. Les différents partenaires concernés, que nous nommerons « parties prenantes », ne présentent pas toujours des intérêts convergents. Ainsi, vont-ils soutenir l'idée que dans le cas de l'organisation de grands événements sportifs, comme la Coupe du monde de rugby de 2023 et les Jeux paralympiques de 2024, dont une bonne partie des épreuves sportives allait se tenir en Seine-Saint-Denis, la coopérative ait une place assurée. L'idée était qu'elle soit sélectionnée sur des niches de marché bien ciblées, comme le transport vers et de certains hôpitaux de personnes handicapées ou pas et qu'elle soit préférée par des structures administratives à la place de plateformes comme Uber ou d'autres similaires. L'idée était aussi que ces structures deviennent des parties prenantes qui pourraient s'engager financièrement dans la coopérative, vu le coût de création d'un algorithme, indispensable au fonctionnement de toute plateforme numérique. L'on verra par la suite que la partie n'a pas été gagnée, ni pour les événements sportifs ni pour les autres cibles convoitées. La raison invoquée par les différentes structures approchées : pas assez d'ancienneté de la part de la coopérative pour être surs que le service soit bien rendu, malgré le fait que la coopérative soit composée de chauffeurs professionnels. Ainsi, peu à peu, la désillusion a gagné du terrain, plusieurs membres du conseil d'administration de la coopérative l'ont quitté, les quatre ambassadrices et ambassadeurs, qui étaient les porte-parole de la future coopérative et chargés d'en faire la publicité, aussi ont fait marche arrière et ont même, à l'instar d'autres membres de la coopérative, quitté le conseil d'administration. Tout ceci rendait évident l'existence d'un problème de gouvernance interne, qu'il faudrait surmonter si l'idée de la coopérative prenait forme. Au départ, les deux ambassadrices, avec lesquelles nous avons pu faire au moins un entretien – et même plusieurs avec l'une d'entre elles, puisque l'autre a cessé d'exercer son activité de VTC – et les ambassadeurs – que nous n'avons pu joindre, malgré des tentatives réitérées, mais infructueuses – avaient pour rôle d'être des relais des revendications des chauffeurs et de les faire remonter jusqu'au président, Brahim Ben Ali, dirigeant du syndicat FO TPN by INV et initiateur de la coopérative, et au juriste du travail, à l'origine du projet, chargé de superviser et de guider les responsables dans l'élaboration de la coopérative dans son volet juridique<sup>228</sup>.

En quelques lignes. La réunion fondatrice, non seulement pour nous, les trois chercheurs de ce programme de l'IRES-FO, mais aussi pour de nombreux chauffeurs à la recherche d'informations, nous a permis de rentrer en contact avec des interlocuteurs qui joueront

tout au long de ces années un rôle essentiel pour comprendre les soubresauts qu'a connus la coopérative avant d'être officiellement lancée en cette année 2024.

Le 17 mai de la même année, est créée en France la coopérative Stairling Union, Société coopérative d'activité et d'emploi d'intérêt collectif par actions simplifiée à capital variable, sous seing privé (SSP). Son siège est situé à Bobigny, en Seine-Saint-Denis, donc près du siège de Maze. Elle s'adresse principalement aux chauffeurs VTC. Son objectif : leur offrir un statut hybride, alliant la liberté de l'indépendance à la sécurité du salariat. Les chauffeurs sont entrepreneurs-salariés, bénéficient d'un CDI et de la protection qu'assure leur statut. Ils ont la possibilité de travailler sur les plateformes de leur choix – Uber, Bolt, FreeNow etc. –, mais c'est avec Heetch que la start-up a noué un partenariat pour permettre à ses chauffeurs VTC de bénéficier du modèle coopératif proposé par Stairling Union. Ainsi, deviennent-ils salariés en CDI après avoir signé un contrat avec la coopérative, ce qui leur donne droit à une fiche de paie, une protection sociale intégrale et une mutuelle. Ils restent libres de fixer leurs horaires et de choisir leurs courses, à l'instar des indépendants. Par ailleurs, un partenariat a été signé avec des loueurs de voiture pour les chauffeurs VTC qui n'en auraient pas et des partenariats pour l'entretien des véhicules ou le carburant, ce qui rejoint nombre de déclarations des chauffeurs VTC désireux de ne pas être soumis comme le commun des mortels aux mêmes conditions commerciales. En 2025, Stairling Union attire déjà plusieurs centaines de chauffeurs et a levé des fonds pour étendre son modèle, vu comme une alternative crédible à la précarité des indépendants. Cette initiative tout comme celle qui nous intéresse principalement ici, Maze, est perçue comme une voie pour repenser le lien entre le secteur des VTC et les plateformes, tout en garantissant une protection aux chauffeurs. Le danger est que vu la puissance d'une firme multinationale comme Uber, elle n'arrive à imposer sa loi à ces coopératives nouvelles qui apparaissent sur le segment des VTC, principalement en raison de la difficulté de soulever des fonds.

En fait, Stairling Union et Maze sont deux coopératives distinctes dans le secteur des VTC, qui partagent une philosophie similaire : offrir aux chauffeurs une alternative aux grandes plateformes (comme Uber ou Bolt) en combinant Sécurité sociale, statut salarié ou coopératif, et liberté d'exercice.

Stairling Union propose un modèle d'entrepreneur-salarié en CDI, laissant la liberté aux chauffeurs VTC de travailler avec plusieurs plateformes, tout en leur assurant une protection sociale intégrale. Stairling Union agit comme un employeur et gère les aspects administratifs pour les chauffeurs.

De son côté, comme nous l'avons vu, Maze est une SCIC qui se concentre sur une clientèle professionnelle et s'est ouverte aux particuliers en 2025.

Les deux coopératives sont concurrentes sur le marché des VTC et présentent des modèles légèrement différents. Stairling Union mise sur le salariat et la multiconnexion aux plateformes existantes, ce que Maze n'interdit pas aux chauffeurs. Cette dernière mise sur l'autonomie totale des chauffeurs-sociétaires et propose sa propre plateforme avec un algorithme propre et il semblerait avec une approche plus militante contre l'ubérisation. Dans ce cadre-là, il est possible de faire nôtres les propos de Daugareilh, qui se rajoutent à celui évoqué supra à propos de l'« objet social et écologique de l'activité avec les territoires » :

« Complètement immergée dans l'économie sociale et solidaire et le développement des territoires, s'appuyant sur la tradition coopérativiste [...] l'idée est de structurer un réseau, la SCIC offrant par son cadre juridique la possibilité de former ainsi une entreprise-réseau alternative aux entreprises capitalistiques et mondialisées. L'objectif est de créer les conditions favorables pour contribuer à l'émergence de projets alternatifs [...]. Les statuts énoncent les avantages présentés par la forme juridique de la SCIC :

- L'intégration d'une lucrativité limitée dans un cadre entrepreneurial,
- L'attachement à la double qualité pour les salariés,
- la mobilisation de sociétaires engagés : entre salariés, bénéficiaires et autres personnes intéressées,
- P'ouverture de la gouvernance à toutes les parties prenantes » (Daugareilh, 2021 : 459)

Le côté démocratique de la SCIC est souligné, qui est, aux dires de certains chauffeurs VTC, ce qui a manqué dans la conduite de la coopérative Maze, en raison d'une gestion trop verticale du pouvoir.

Au cours de l'assemblée qui avait consacré le lancement officiel de la coopérative, en novembre 2021, plusieurs intervenant.e.s avaient exprimé leur vision de la structure, ce qu'ils en attendaient. Il ressortait de la plupart des déclarations, revenant comme un leitmotiv, que leur indépendance et la question de la protection sociale étaient au cœur de leurs attentes, bien plus que toute demande de qualification en tant que salariés des plateformes qu'ils utilisaient. Cela se constatait dans les discussions qui animaient les chauffeurs, les tribunaux aussi, et d'une certaine façon, les centrales syndicales qui, au niveau national, passaient d'une position de défense du modèle salarial – la position de la CGT au départ - à celle de la défense des chauffeurs en tant que travailleurs indépendants – position majoritaire à la CFDT.

A propos de l'attitude de la CGT vis-à-vis des travailleurs des plateformes numériques, Jan souligne la « façon dont les organisations syndicales adaptent leur *corpus* idéologique et leurs modes d'action aux transformations du monde du travail » (Jan, 2022 : 89-90). Ainsi, pour intégrer ces travailleurs la centrale syndicale a opéré un « retour à la centralité de la figure du 'travailleur' et [...] une prise de distance avec les catégories existantes du droit du travail pour revenir vers une définition du salariat à partir de l'analyse des rapports sociaux de production » (Jan, id., *ibid.*).

Pour la plupart des participants, rétifs à toute forme de syndicalisation et se revendiquant comme travailleurs indépendants, les chauffeurs VTC voyaient dans la coopérative un moyen de rendre leur souhait et leur action inscrits dans un collectif.

Les réunions publiques auxquelles nous avons été conviés ont permis de constater l'engouement des présent.e.s pour que la coopérative voit le jour. A chaque réunion plusieurs VTC – femmes et hommes – exprimaient le souhait que cette coopérative devienne réalité et pour ce faire versaient déjà leur cotisation. Cet engouement s'exprimait lors de toutes les réunions et trouvait chez des responsables aussi divers que le commissaire européen en charge de l'emploi et des droits sociaux, Nicolas Schmit, invité lors d'une réunion, que chez le juriste recruté pour seconder Brahim Ben Ali, le porteur du projet, ainsi que les sept membres du conseil d'administration de la coopérative et les quatre ambassadrices et ambassadeurs, chargés de la promotion de la structure, sans oublier les personnalités politiques comme le président du conseil départemental de Seine-Saint-Denis, pour ne citer que ceux-là.

Par ailleurs, grâce à un chauffeur VTC qui est devenu notre interlocuteur privilégié et qui le reste jusqu'à aujourd'hui, nous avons pu participer à une réunion à la mairie de Saint-Ouen où il allait être question de rénovation de quartier, mais à laquelle participait, outre le maire de Saint-Ouen, l'un de ses adjoints à l'époque, aujourd'hui sénateur de Seine-Saint-Denis. Ce dernier nous a accordé un entretien fort instructif sur des questions de politique urbaine et de comment la mairie devait jongler entre les besoins des livreurs à moto, les nuisances qu'ils causaient, les plateformes et la population locale en quête de régulation et de contrôle de l'usage du sol urbain. Le puzzle des parties prenantes commençait à prendre tournure,

229. En économie territoriale, la distinction entre actifs et ressources (génériques ou spécifiques) est fondamentale pour comprendre comment les territoires créent de la valeur et se différencient. Par ressources génériques, l'on fait référence aux ressources disponibles sur un territoire, faciles à imiter ou à transférer (ex. : main-d'œuvre non qualifiée, matières premières courantes, infrastructures de base). Par ressources spécifiques, l'on entend des ressources uniques, difficiles à imiter ou à transférer, souvent liées à l'histoire, à la culture ou aux compétences locales (ex. : savoir-faire artisanal, réseaux d'entreprises spécialisées, paysages emblématiques). Les actifs résultent de la combinaison et de la valorisation des ressources par les acteurs locaux (entreprises, institutions, habitants). Un actif est donc une ressource activée, c'est-à-dire mobilisée de manière stratégique pour créer un avantage concurrentiel. Critère / Ressources / Actifs / Nature / Potentiel latent (brut) / Résultat d'un processus de valorisation / Transférabilité / Génériques : faciles à déplacer / Spécifiques : ancrés dans le territoire / Valeur ajoutée / Faible sans activation / Élevée grâce à la coordination locale / Exemple / Un lac (ressource naturelle) / Une station balnéaire (actif touristique). Sources : Colletis, Pecqueur, 1993 ; Stopper, 1997.

230. « Plaine Commune » en Seine-Saint-Denis est un Établissement public territorial (EPT) créé le 1er janvier 2016 dans le cadre de la mise en place de la métropole du Grand Paris. Il a succédé à une communauté d'agglomération créée en 2000. L'objectif était de pallier la désindustrialisation de la Seine-Saint-Denis. Depuis le 1er janvier 2025, Plaine Commune regroupe huit villes : Aubervilliers, Épinay-sur-Seine, L'Île-Saint-Denis, La Courneuve, Saint-Denis (qui inclut désormais Pierrefitte-sur-Seine depuis leur fusion), Saint-Ouen-sur-Seine, Stains et Villetaneuse. Ce territoire situé au Nord de Paris compte environ 409 000 habitants.

231. Malheureusement, nous n'avons pas réussi à joindre un ancien responsable de cette institution, malgré moult tentatives. Sa connaissance de la structure et surtout de son évolution, après avoir occupé différents postes de direction pendant plus de 20 ans, eût été fort enrichissante. Ceci rentre dans les aléas de la recherche

232. Le site [www.hoodspot.fr](http://www.hoodspot.fr) en décembre 52 (consulté le 27 octobre 2025)..

nous étions conscients toutefois que nous ne pourrions en faire tout le tour. Ainsi, grâce aux divers entretiens que nous avons menés (cf. liste en annexe) avec des responsables de structures locales, nous avons pu cerner les enjeux et les tensions qui se jouent sur le territoire.

#### 4. Le territoire comme élément central

Nombre de ces événements que nous avons accompagnés s'avéraient riches d'enseignements et n'étaient pas sans rappeler des interrogations que nombre de géographes économistes ou d'économistes spatiaux ou territoriaux posaient au début des années 1990 à propos des « régions qui gagnent », titre d'un ouvrage qui a connu son heure de gloire à l'époque (Benko, Lipietz, 1992). Cette publication, sans le mentionner pleinement de cette forme, permettait d'insister sur la prégnance de l'échelle méso des phénomènes économiques, sociaux et politiques. C'était aussi un moyen indirect de poser la question : *quid* des régions qui perdent ? dont nous avons certainement plus à apprendre que de celles qui « gagnent », car elles mettent en avant les aléas auxquels toute structure est confrontée, coopérative ou pas. Nous reprendrons cette discussion *infra* lorsque nous traiterons de la question du territoire, échelon intermédiaire entre le micro et le macro et qui, dans le cas présent, s'avère incontournable. Nous ouvrirons ainsi la voie pour traiter de la multiscalarité et de l'enchevêtrement des niveaux, ce qu'un auteur comme Le Galès (2003) a qualifié de gouvernance multiniveau. Celle-ci n'est pas simplement une répartition hiérarchique des compétences entre niveaux (local, régional, national, supranational), mais plutôt un système fragmenté et complexe où les villes émergent comme des acteurs politiques autonomes. L'auteur fait référence à des contextes où le pouvoir est dispersé entre multiples acteurs (publics, privés, associatifs) et différents niveaux territoriaux (local, régional, national et européen) qui se trouvent en concurrence. Cette conception met l'accent sur la coordination horizontale entre acteurs plutôt que sur la hiérarchie verticale, sur les réseaux d'acteurs et les modes de région négociés et l'incomplétude et l'instabilité des arrangements institutionnels. En cela, la discussion se rapproche de la conception que nous développons de la zone grise, dans la mesure où l'instabilité, l'indétermination et l'insécurité prévalent, autant de caractéristiques inhérentes à la zone grise (Azaïs, 2019).

Le territoire est donc une pièce maîtresse dans la question des enjeux soulevés par la création de cette coopérative. Comme l'affirmaient Colletis et Pecqueur (1993), économistes de la proximité, la densité (*thickness*) (Amin, Thrift, 1996) du territoire doit être soulignée comme facteur de transformation et d'organisation des territoires. Pour Pecqueur (2009), par exemple, la dynamique territoriale dépend surtout de la capacité des acteurs à coconstruire des règles, des normes et des projets communs. Ainsi, l'accent est mis sur l'importance des formes de gouvernance territoriale. Crevoisier (2013), quant à lui, défend l'idée que ce sont les institutions formelles et informelles – ces dernières ouvrant la voie aux zones grises – façonnent les trajectoires de dynamique territoriale, laquelle dépend de la capacité des parties prenantes à mobiliser des ressources, à négocier des compromis et à instituer des règles partagées, ce qui revient à insister sur la dimension multiniveaux et multi-acteurs dans l'émergence ou la constitution d'un territoire.

Pour ces auteurs – et nous souscrivons pleinement à cette idée – le territoire n'est pas qu'un creuset dans lequel des acteurs, organisations, institutions puiseraient leurs actifs et ressources, fussent-ils génériques ou spécifiques<sup>229</sup>, il participe activement de la dynamique du lieu. Le rôle, par exemple, de Plaine commune<sup>230</sup>, est primordial pour comprendre ce qui s'est passé à l'origine et ce qui se passe aujourd'hui *in loco*<sup>231</sup>. Plaine commune a été un acteur clef de la requalification urbaine et de l'attractivité du Nord de Paris, avec pour emblème

le Stade de France, inauguré en 1998, puis avec l'organisation des Jeux paralympiques de 2024, ceci sans compter sur l'installation des sièges de plusieurs grandes entreprises sur le territoire de la Plaine-Saint-Denis<sup>232</sup>.

Notre objectif était d'interroger les parties prenantes et leur implication dans la constitution de cette coopérative. Nombreux ont été les aléas qui ont bouleversé le parcours jusqu'à cette date de 2024 où l'officialisation de la coopérative Maze a été effective<sup>1</sup>, mais où son fonctionnement, aux dires de membres de cette même structure, subit un certain ralentissement pour motifs financiers, mais aussi pour des raisons de gouvernance interne. Les premiers membres, celles et ceux qui se sont engagé.e.s dès le début dans la coopérative, qui en ont été d'une certaine façon les fondateurs et ont participé au conseil d'administration ou qui en ont même été les ambassadrices et ambassadeurs, chargés de sa promotion, se sont au fil du temps, pour diverses raisons, éloigné.e.s de cette création en invoquant des motifs sur lesquels nous reviendrons dans le but de comprendre la gouvernance et les rapports au politique de cette initiative. Au départ, celle-ci s'annonçait fort prometteuse alors qu'aujourd'hui, même son initiateur émet des doutes quant à sa pérennité.

233. <https://www.transferz.com>, consulté le 6 novembre 2024. Rien sur le site de Maze ni sur celui de Transferz ne transparait à ce jour de l'accord passé entre les deux structures. Par ailleurs, les tentatives faites pour avoir de plus amples informations se sont révélées jusqu'à ce jour infructueuses. Sur le site de la compagnie, on peut lire : « transferz is headquartered in Amsterdam with (satellite) offices in Cordoba (Argentina), Dubai (United Arab Emirates), Lisbon (Portugal), Zagreb (Croatia), Bangkok (Thailand), Kenya and the United States ». Aucune mention à ce jour (12 août 2025) sur leur site, de Maze ni de la France.

234. <https://www.transferz.com/about-us/>, consulté le 11 novembre 2024.

Toutefois, diverses initiatives ont été entreprises pour élargir le rayon d'action de la coopérative. Par exemple, tout dernièrement, un contrat de partenariat a été signé avec Transferz<sup>233</sup>, qui à terme peut représenter un volume de courses assez important. Mais pour ce faire, il faudrait que tous les chauffeurs y participent, ce qui n'est pas gagné d'avance. Une certaine lassitude s'est emparée des chauffeurs qui, disent-ils, ont beaucoup trop attendu et qui regrettent que les objectifs du début et les promesses n'aient pas été tenus. Nombreux sont aussi ceux qui attendent que la coopérative fasse ses preuves et soit rentable pour l'intégrer. Ceux qui ont réussi à créer leur propre réseau de chauffeurs VTC semblent se dégager petit à petit de la coopérative, même s'ils s'étaient activement engagés au départ. A leurs dires, les caisses sont vides, le coût de la création de la plateforme et de l'algorithme a été trop élevé pour la structure, auxquels sont venus se greffer des « erreurs » de gestion – notamment l'embauche d'une coordinatrice dont le salaire était trop élevé par rapport à la structure financière de la coopérative – autant de facteurs qui obligent les concepteurs de la coopérative et son président à chercher d'autres sources de financement, tâche difficile actuellement.

Pour surmonter la période difficile que connaît la coopérative, il faudrait trouver d'autres investisseurs et un nombre important de nouveaux adhérents, aux dires de l'un des chauffeurs qui participe depuis ses débuts à cette initiative, ce qui ne va pas de soi.

Le partenariat signé il y a peu avec Transferz, une plateforme hollandaise, peut représenter à brève échéance une solution pour sortir la coopérative des difficultés dans laquelle elle se trouve. Transferz est une compagnie technologique de B2B qui « exploite une place de marché mondiale pour les transports terrestres, principalement au départ et à destination des aéroports [...] pour offrir à ses voyageurs un service de taxi fiable à un prix équitable »<sup>234</sup>. Elle pourra(it) donner à la coopérative la légitimité qui lui a fait défaut jusqu'alors et l'a empêchée de décrocher des contrats publics ou pour les événements sportifs qui ont eu lieu en Seine-Saint-Denis.

## 5. Coopératives : leurs limites face à la domination algorithmique des plateformes

Sans revenir sur les développements proposés par Dieuaide (1ère partie de ce rapport), mais toujours sur le terrain des plateformes numériques, Diringier (2021) indique que les plateformes ont des pratiques différenciées selon le lieu où elles se trouvent, constatation valable pour toute entreprise, mais qui avec les plateformes numériques prend une forme

nouvelle, ce qui permet de les considérer comme des « figures émergentes » (Azaïs, 2026). L'autrice donne pour exemple la différence de traitement que reçoivent les livreurs dans une ville nouvelle, i.e. où elle n'était pas encore présente et l'effet d'appel qu'elle – en l'occurrence, l'entreprise Deliveroo – exerce pour attirer de nouveaux livreurs et une fois que le contingent des livreurs est consolidé, la plateforme change les règles du jeu et leur offre des conditions moins avantageuses. Il ne s'agit pas d'une concurrence que la plateforme met en place entre les livreurs puisque ceux-ci ne vont pas se déplacer dans une autre localité où les conditions offertes sont plus alléchantes, surtout si elle se trouve à plusieurs dizaines de kilomètres, mais son objectif est de se constituer un marché de livreurs captif et une fois atteint un seuil de travailleurs prêts à effectuer des livraisons, elle peut changer les règles de fonctionnement et offrir des tarifs moindres que ceux qu'elle proposait lorsqu'elle est arrivée sur le marché. « Les plateformes de livraison de repas suivent en effet une même tendance qui est de diminuer au fur et à mesure les bonus et les rémunérations, mais elles sont à des stades différents selon les zones géographiques » (Dirringer, 2021 : 131). La politique menée par Uber n'est pas différente. Il lui suffit de ne pas ajuster certains tarifs ou de ne pas répercuter sur les clients certaines augmentations – de combustible, par exemple – et de les faire reposer sur les chauffeurs. Par ailleurs, Uber est intransigente sur le montant du pourcentage qu'elle retient sur chaque course, 25 % et toutes les tentatives pour le baisser ont été vouées à l'échec. Or, ce montant s'avère en fait souvent bien plus élevé que cela, pouvant atteindre jusqu'à 50 %, comme nombre de chauffeurs nous l'ont signifié, aussi bien en France qu'au Brésil. Lors de plusieurs déplacements effectués avec l'application Uber nous avons pu constater le montant final perçu par le chauffeur après chaque course et qui s'affiche sur son smartphone. Bien souvent les retenues affichées sur le smartphone sont bien au-delà des 25 % présentés officiellement. Cela crée une certaine insécurité chez les chauffeurs car ils ne savent pas a priori combien ils vont gagner une fois la course terminée. Cette insécurité, propre à la zone grise, oblige les chauffeurs à monter des stratégies où ils vont faire le choix d'acceptation uniquement des petites courses, i.e. dans un rayon proche d'où ils se trouvent, en privilégiant celles qui leur donnent un bonus. A ce stade-là se joue la professionnalité des chauffeurs : les chauffeurs expérimentés disent ne pas se « laisser avoir » par l'algorithme, contrairement aux nouveaux qui auraient tendance à accepter toutes les courses., même si elles ne sont pas rentables.

La création de la coopérative, comme le souligne Dieuaide dans le chapitre 1 de ce rapport, visait à s'affranchir de l'algorithme d'Uber, mais très vite les coopérateurs ont été confrontés au coût de la création de leur propre algorithme, « dont le fonctionnement rêvé serait fondé sur des règles et des métriques définies collectivement ». Après plusieurs mois, l'algorithme a été créé et a permis à la coopérative d'exister, mais il a englouti les fonds de la coopérative et sans le succès escompté... les plâtres étant encore trop neufs pour garantir auprès des utilisateurs potentiels un fonctionnement sans encombre, même si depuis peu il est possible pour les passagers de passer par l'application Maze ([www.maze.cab](http://www.maze.cab)) pour commander une course. Cette possibilité est trop récente pour éponger les problèmes financiers, aux dires du créateur de la coopérative. L'entretien que nous avons eu – Donna Kesselman, Patrick Dieuaide ainsi que notre collègue du LISE post-doctorant, Guénoël Marchadour et moi – le 1er octobre dernier dans les locaux de la coopérative à Saint-Denis, a été fort instructif sur l'état de la coopérative. Nous y avons appris qu'au 1er octobre 2025, Maze comptait 663 sociétaires et que 200 attendaient leur ratification. Ce chiffre semble insuffisant pour combler les manques en matière de trésorerie de la structure.

## 6. Conclusion : la coopérative, vers une économie des plateformes plus inclusive ?

L'expérience de la coopérative Maze illustre à la fois les promesses et les limites des alternatives à l'ubérisation dans le secteur des VTC. En s'appuyant sur le modèle de la SCIC, Maze tente de concilier autonomie des travailleurs, ancrage territorial et protection sociale, les plateformes coopératives offrant une réponse concrète aux dérives des plateformes numériques capitalistes. Pourtant, son parcours révèle les obstacles structurels auxquels se heurtent ces initiatives : fragilité financière, dépendance des soutiens publics et difficultés à s'imposer face à des acteurs dominants comme les plateformes numériques et Uber en particulier.

A cela s'ajoutent quelques anomalies dans l'affichage que le département de Seine-Saint-Denis, Plaine commune et la ville de Saint-Denis donnent de leur politique de mobilité. Ils affichent comme objectif premier de réduire l'utilisation de la voiture localement et de privilégier les mobilités douces (marche à pied, bicyclette etc.). En finançant la coopérative de VTC et donc le transport des passagers par la route au détriment de solutions plus « responsables » écologiquement, on pourrait les accuser d'être en porte-à-faux par rapport à leur affichage. Toutefois, vu le nombre de chauffeurs VTC résidant en Seine-Saint-Denis et le fait qu'ils travaillent sur Paris ou sur le trajet menant à l'aéroport Charles de Gaulle, pour la plupart, la critique perd de sa pertinence.

Ces défis soulignent l'urgence d'une régulation plus ambitieuse, capable de garantir un équilibre entre innovation économique et justice sociale. À l'heure où les plateformes numériques redéfinissent les rapports de travail, l'exemple de Maze interroge la capacité des pouvoirs publics et des acteurs locaux à soutenir des modèles alternatifs, tout en questionnant la pérennité de ces derniers dans un écosystème marqué par la concurrence déloyale et l'asymétrie des ressources. La coopérative, malgré ses difficultés, reste un laboratoire précieux pour repenser l'économie des plateformes, à condition que son modèle soit accompagné par des politiques publiques volontaristes et une mobilisation citoyenne renforcée. Son avenir dépendra sans doute de sa capacité à transformer ses idéaux en un projet économique viable, tout en fédérant un écosystème d'acteurs engagés dans une transition vers une économie plus solidaire.

Par ailleurs, la trajectoire de Maze confirme que le territoire n'est pas un simple décor, mais un acteur central dans la dynamique des plateformes numériques. La Seine-Saint-Denis, avec ses spécificités socio-économiques a offert un terreau fertile à l'émergence de cette coopérative, mais aussi d'une autre, Stairling Union, concurrente de Maze. Cette étude montre que la réussite d'une alternative à l'ubérisation ne dépend pas seulement de sa pertinence économique, mais aussi de sa capacité à mobiliser et à coordonner les ressources locales. Les coopératives comme Maze doivent ainsi naviguer entre deux écueils : d'un côté, l'isolement face à des géants du numérique ; de l'autre, la dilution de leur identité dans des compromis politiques ou financiers. Leur force réside précisément dans leur ancrage territorial, qui permet de créer des alliances et de répondre à des besoins concrets.

Pour autant, sans un cadre institutionnel stable et des mécanismes de financement adaptés, ces initiatives risquent de rester marginales. L'enjeu est donc de faire du territoire un levier d'innovation sociale, en articulant mieux les échelles locale, régionale, nationale et européenne.

Si maintenant l'on prend comme prisme la question des zones grises, noyau central de notre recherche, l'on peut dire que Maze incarne les contradictions et les zones grises de l'économie des plateformes : entre salariat et indépendance, entre logique marchande et utilité sociale, entre innovation technologique et précarité. Son histoire met en lumière l'instabilité

des modèles hybrides, pris entre la rigidité des cadres juridiques existants et la flexibilité imposée par les plateformes numériques. Les chauffeurs de Maze, en quête d'autonomie et de sécurité, se trouvent au cœur de ces tensions, révélant les limites des catégories traditionnelles du droit et de la sociologie du travail.

Ainsi, cette étude invite à repenser les outils de régulation pour mieux appréhender ces espaces d'incertitude, où se jouent à la fois des opportunités de réinvention des rapports de travail et des risques de précarisation accrue. À l'heure où les plateformes numériques continuent de transformer les marchés du travail, l'exemple de Maze rappelle que les alternatives ne peuvent émerger sans un dialogue renforcé entre chercheurs, praticiens et décideurs politiques. C'est-ce que d'une certaine façon, Capecchi *et al.* (1987) en leur temps offraient comme explication de l'essor d'une ville, Bologne, et de sa région, l'Emilie-Romagne, dans les années 1980. Vittorio Capecchi soutenait même que c'était grâce à la prise en considération par les pouvoirs locaux et les syndicats du rôle des universitaires que la ville et la région étaient parmi les plus riches si ce n'est la plus riche de la péninsule italienne !

Le cas de Maze est emblématique des défis posés par la transition vers une économie plus juste dans le secteur des VTC. Si la coopérative a su fédérer des énergies et des espoirs, son avenir reste incertain, faute de soutiens suffisants et de mécanismes de pérennisation. Pourtant, son existence même prouve que l'ubérisation n'est pas une fatalité. Pour que des modèles comme Maze puissent s'épanouir, il est impératif de renforcer les solidarités entre acteurs – chauffeurs, collectivités, syndicats, chercheurs, que nous avons qualifié de parties prenantes – et de plaider pour des réformes structurelles, comme la limitation des commissions des plateformes ou l'accès facilité à des financements publics. Les leçons tirées de cette expérience doivent servir à alimenter un débat plus large sur le futur du travail, où la protection sociale, l'autonomie et l'innovation ne seraient plus perçues comme antinomiques. En ce sens, l'idée est de faire de Maze non pas seulement une entreprise, mais un symbole : celui d'une économie où les travailleurs reprennent le contrôle de leur destin, la pente est ardue et la réussite n'est pas forcément au rendez-vous.

Reste à voir comment dans le temps long ces principes s'articulent et débouchent sur une gestion démocratique de l'activité. Pour l'heure, il est trop tôt pour que nous puissions nous prononcer. Les problèmes de gestion interne entre les chauffeurs, avec les différentes parties prenantes qui ne défendent pas les mêmes intérêts, jettent une part d'ombre sur l'appréciation que l'on peut en faire, ce qui donne consistance à la notion de zone grise. Plusieurs chauffeurs se plaignent que l'objectif initial de la coopérative ait été dévoyé au profit d'une gestion hiérarchique et personnalisée. Pour d'autres, c'est sur la partie financière que le bât blesse avec la difficulté de récolter des fonds. Peut-être est-ce dû à l'impréparation de ses initiateurs qui n'ont pas su évaluer les difficultés qu'ils allaient rencontrer et que le président de la coopérative évoquait récemment en ces termes : « J'ai ouvert la coopérative trop tôt, la coopérative ne peut fonctionner. On a des loyers en retard » (entretien du 1er octobre 2005) ? Il n'en reste pas moins que l'initiative Maze s'inscrit dans une démarche tout à fait louable pour sortir des mailles d'une plateforme comme Uber et fournir aux chauffeurs VTC des conditions de vie qui les satisfassent individuellement et collectivement.

## Bibliographie

- Archambault E., Greffe X., 1984, *Les économies non officielles*, Paris, La Découverte
- Azaïs Ch., 2026, “Food-delivery and ride-hail workers in Brazil: emergent figures in the gray zone”, in Patrick Cingolani, Donna Kesselman, Maxime Schirrer (eds), *Gray Zones: Transformations and Reconfigurations of Work in the Digital Age*, Buenos Aires, Editions Teseo, à paraître.
- Azaïs Ch., 2019a, « Figures émergentes », in M.-Ch. Bureau, A. Corsani, O. Giraud, F. Rey (dir.), *Les zones grises des relations de travail et d’emploi. Un dictionnaire sociologique*, Buenos Aires, Teseo, pp. 149-160, ISBN 978-987-723-198-4. *Les zones grises des relations de travail et d’emploi*, <https://www.teseopress.com/dictionnaire/>
- Azaïs Ch., 2019b, « Hybridation », in M.-Ch. Bureau, A. Corsani, O. Giraud, F. Rey (dir.) *Les zones grises des relations de travail et d’emploi. Un dictionnaire sociologique*, Buenos Aires, Teseo, Tome 1, pp. 213-225, ISBN 978-987-723-198-4. *Les zones grises des relations de travail et d’emploi*, <https://www.teseopress.com/dictionnaire/>
- Azaïs Ch., Dieuaide P., Kesselman D., 2017, « Zone grise d’emploi, pouvoir de l’employeur et espace public : une illustration à partir du cas Uber », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 72 (3), pp. 433-456, <https://doi.org/10.7202/1041092ar>
- Bureau M.-C., Dieuaide P., 2018, “Institutional change and transformations in labour and employment standards, an analysis of grey zones”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24 (3), August: 1-17. <https://doi.org/10.1177%2F1024258918775573>
- Cardoso A., Azaïs Ch., 2019, “Reformas trabalhistas e seus mercados: uma comparação Brasil-França”, *Cadernos CRH*, Ago, vol.32, n° 86, p.307-324. ISSN 0103-4979 <http://dx.doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30696>
- D’Amours, Martine, Leticia Pogliaghi, Guy Bellemare, Louise Briand et Frédéric Hanin, 2022, « Reconceptualizing Work and Employment in New Productive Configurations », *Work, Employment & Society*, 4 juillet, <https://doi.org/10.1177/09500170221103131>
- Frouin J.-Y., 2020, *Réguler les plateformes numériques de travail : Rapport au Premier ministre*, [www.vie-publique.fr/en-bref/277512-chauffeurs-vtc-et-livreurs-velo-recommandations-du-rapport-frouin](http://www.vie-publique.fr/en-bref/277512-chauffeurs-vtc-et-livreurs-velo-recommandations-du-rapport-frouin)
- Giraud O., Rey F., 2019, « Comparer les zones grises » in M.-Ch. Bureau, A. Corsani, O. Giraud, F. Rey (dir.) *Les zones grises des relations de travail et d’emploi. Un dictionnaire sociologique*, Buenos Aires, Teseo, Tome 1, pp. ???, ISBN 978-987-723-198-4. *Les zones grises des relations de travail et d’emploi*, <https://www.teseopress.com/dictionnaire/>
- Grillo S., Soares J.L., 2026, “Institutional Instability as an Expression and Reinforcement of the Grey Zone of Wage Employment in Brazil”, in P. Cingolani, D. Kesselman, M. Schirrer (eds), *Gray Zones: Transformations and Reconfigurations of Work in the Digital Age*, Buenos Aires, Editions Teseo, à paraître.

- Herzog L., Zimmermann B. (dirs.) (2023), *Shifting Categories of Work: Unsettling the Ways We Think about Jobs, Labor and Activities*, New York, Routledge.
- Kesselman D., 2025, « Le statut de chauffeurs des applis : les États-Unis comme laboratoire. Des zones grises à la reconnaissance d'un tiers statut » in *Droit à la formation et formation au droit des travailleurs de plateformes numériques*, DOI : <https://doi.org/10.62688/RPN20259400>, <https://revue-rpn.fr/article/view/9400>
- Lautier, B. (1987). « Fixation restreinte dans le salariat, secteur informel et politique d'emploi en Amérique latine », *Revue Tiers-Monde*, n° 110, avril-juin, Paris, IEDS/PUF, pp. 347-367.
- Machado L.A. da S., 2002, “Da informalidade à empregabilidade (reorganizando a dominação no mundo do trabalho)”, *Universidade Federal da Bahia, Cadernos do CRH*, n° 37, pp. 81-109. DOI: 10.9771/ccrh.v15i37.18603
- Magaldi T., Azais Ch., Razafindrakoto M., Roubaud F., 2024a, “Uma ‘escolha muito difícil’: CLT versus plataformas na avaliação dos trabalhadores brasileiros em uma abordagem quali-quantitativa”, Instituto de Economia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Discussion Paper 010, [https://www.ic.ufrj.br/images/IE/TDS/2024/TD\\_IE\\_010\\_MAGALDI\\_AZAIS\\_et%20al.pdf](https://www.ic.ufrj.br/images/IE/TDS/2024/TD_IE_010_MAGALDI_AZAIS_et%20al.pdf)
- Marcus G.E., 1995, “Ethnography in/of the World System: The Emergence of Multi-Sited Ethnography.” *Annual Review of Anthropology*, vol. 24, 1995, pp. 95–117. JSTOR, [www.jstor.org/stable/2155931](http://www.jstor.org/stable/2155931), accessed 4/15/2021.
- Mondon-Navazo M., 2017, « ‘Analyse d’une zone grise d’emploi en France et au Brésil : les Travailleurs Indépendants Economiquement Dépendants (TIED) », *Revue Interventions économiques [En ligne]*, 58 | 2017, mis en ligne le 15 mai 2017, consulté le 17 mai 2017. URL : <http://interventionseconomiques.revues.org/3545>
- Oliveira F. de, 1972, “A economia brasileira: crítica à razão dualista”, São Paulo, CEBRAP.
- Ricciardi F., 2024, “Im/mobilité”, *Dictionnaire sociologique sur les zones grises des relations de travail et d’emploi (tome2)*, Buenos Aires, Teseo, pp. 113-122, <https://www.teseopress.com/dictionnaire2>
- Roubaud F., Razafindrakoto M., Hallak N.J., Pero V., Simões A., 2024, *Structural transformation and the platform economy in the labour market: The case of drivers and delivery workers in Brazil*. IE-UFRJ Discussion Paper - TD009, Rio de Janeiro: Instituto de Economia da UFRJ.
- Sartori G., 1994, ‘Bien comparer, mal comparer’, *Revue Internationale de Politique Comparée*. 1(1): 19-36.
- Skocpol T., 1979, *Etats et révolutions sociales*, Paris, Fayard, L’espace du politique.
- Thelen K., 2018, “Regulating Uber: The Politics of the Platform Economy in Europe and the United States”, *Perspectives on Politics*, 16(4), 938-953. doi:10.1017/S1537592718001081.

## CONCLUSION GENERALE

Véritable laboratoire social à ciel ouvert, l'étude de la plateforme Uber a permis de prendre la mesure de l'ampleur des mutations du travail et de ses modes de gestion dans un contexte de rupture technologique. Trois principaux résultats, témoignant du caractère disruptif du fonctionnement de cette forme particulière d'entreprise, se dégagent de cette étude.

### **1ère rupture : les chauffeurs Uber ne sont pas assimilables à des chauffeurs de taxis mais font partie d'une nouvelle catégorie d'actifs, les « travailleurs des applis ».**

- Cette nouvelle identité vient de l'ancrage de leur métier dans une infrastructure numérique qui leur impose d'intégrer dans leur pratique professionnelle une disponibilité et un temps d'échange et de communication avec la plateforme à laquelle ils sont affiliés. Il en résulte un changement profond dans la relation des chauffeurs à leur travail dont une partie recouvre une dimension numérique irréductible (30 % de leur temps selon un syndicaliste). Ce travail numérique (ou *digital labor*) fait partie intégrante du travail des chauffeurs mais pour autant il s'en distingue radicalement. En lien direct avec l'espace numérique de la plateforme, les chauffeurs Uber sont des « digital laborers ». Ils sont chacun les maillons d'une chaîne informationnelle qu'ils alimentent collectivement à partir de leur travail de prestation inscrit dans l'espace public routier.
- *Digital labor* et travail de prestation se rapportent à deux sphères d'activité exclusives l'une de l'autre mais constitutives d'un seul et même rapport des chauffeurs à la plateforme Uber. Cette dualité ressort clairement dans les entretiens où les propos des chauffeurs mettent en évidence une perception du travail bâtie sur deux réalités bien distinctes : d'un côté, un monde de « jumeaux numériques » comme nous l'avons dénommé ou de « doubles statistiques » (étoiles gold, platinum, taux d'annulation, nombre de course et/ou kms parcourus...) qui résument l'identité sous laquelle Uber reconnaît et manage les chauffeurs ; de l'autre, le monde des conditions réelles de travail (santé, nombre d'heures, calcul des coûts, planning...) éprouvées par les chauffeurs en situation.
- La digitalisation du métier de chauffeur supprime toute frontière entre la vie au travail et la place du travail dans la vie des chauffeurs. Comme les entretiens ont pu le montrer, cette interpénétration entre temps de travail et mode de vie donne une réelle liberté de choix dans l'organisation du travail. Mais elle masque une asymétrie toute particulière. Les chauffeurs peuvent décider de travailler ou ne pas travailler à tout moment de la journée ou de la nuit, de la semaine ou du mois... mais ces derniers dépendent toujours de la base informationnelle de la plateforme et de son algorithme pour accéder aux demandes de course des clients. Cette asymétrie informationnelle est la porte ouverte à tous les abus en matière de management algorithmique et est bien souvent la source de contentieux juridiques.

## **2ème rupture : Ni subordination déguisée, ni allégeance, mais exposition des chauffeurs au pouvoir cognitif des plateformes.**

- La subordination en milieu numérique rompt avec le schéma classique de la relation contractuelle fondé sur un rapport de réciprocité et d'une volonté commune entre les deux parties au contrat. La dépendance des chauffeurs à la plateforme est le résultat d'une asymétrie de position du chauffeur (et du client) vis-à-vis de la plateforme qui les « tient » l'un et l'autre, l'un par l'autre dans une relation croisée. L'asymétrie est le résultat d'une "triangulation" portée par l'intermédiation numérique.
- La triangulation fait de la plateforme Uber un intermédiaire obligé qui isole le chauffeur derrière son écran et verrouille l'accès aux données pour travailler. Dépossédés de l'information qui leur permet d'agir, les chauffeurs sont dans une position d'attente, disponibles et prêts à s'engager pour travailler. Dans un tel contexte, la notion d'agency (entendue comme la capacité d'un individu à diriger lui-même ses actions, de façon autonome et intentionnelle) devient le cœur de cible du pouvoir des plateformes.
- De la détention à la rétention de l'information, il y a plus qu'une nuance qui donne à la plateforme Uber un large spectre de solutions (bonus, zones majorées... jusqu'à la menace de déconnexion) pour agir directement sur les arguments qui gouvernent la décision des chauffeurs d'accepter ou de refuser une course. Ce pouvoir cognitif est d'une grande puissance pour influencer les décisions qui gouvernent le comportement des chauffeurs. Ce pouvoir cognitif est à l'origine d'une segmentation particulière de la population des chauffeurs.

## **3ème rupture : Tous les chauffeurs VTC ne se valent pas : les Takers et les Makers, deux catégories de chauffeurs aux profils largement opposés**

Avec toutes les précautions d'usage qu'il convient de prendre, l'enquête complétée par d'autres études sur les conditions de travail des chauffeurs UBER, a permis de mettre en évidence deux profils types de chauffeurs, les Takers et les Makers.

Pour les Takers, le prix de la course fixé par Uber et le nombre de courses sont des paramètres prioritaires et décisifs dans la prise de décision, que cette décision ait pour objet de valider spontanément une proposition de course jugée valable par ces chauffeurs (dans les 10 à 15 secondes requises) ou qu'elle les conduise à réviser leur évaluation ou leur jugement et à envisager des actions conduisant à des ajustements de leur comportement, par exemple en allongeant leur journée de travail (leur temps de connexion), en prêtant leur véhicule ou en conduisant plus vite. Dans tous les cas, ce groupe de chauffeurs joue dans les règles, parfois en dehors, mais toujours en adoptant des stratégies d'optimisation donnant priorité à des comportements et des choix guidés par des objectifs de rentabilité et de chiffre d'affaires. Incidemment, l'espace public routier comme lieu d'exercice du métier de chauffeur occupe une place centrale et soutient une représentation très circonscrite du travail : « travailler, c'est conduire ». Ce positionnement signifie en retour que l'espace numérique et ses corollaires, le digital labor et la notion de « jumeau numérique », sont sans consistance et/ou passent inaperçus dans les pratiques professionnelles de cette communauté.

Pour les Makers, le prix et le nombre de courses comptent comme des paramètres directs dans le calcul de leur revenu. Mais, l'expérience ou l'âge aidant, les Makers sont plus réalistes (ou moins naïfs) et ne s'aventurent pas dans des stratégies d'optimisation tous azimuts, fondées à leurs yeux sur des approches irréalistes ou spéculatives, qui consisteraient par exemple à prendre toutes les courses. Autrement dit, cette communauté ne se ferait guère

d'illusions sur leur capacité à « battre » l'algorithme, comme certains gestionnaires de portefeuille prétendent battre le marché. Les *Makers* ne spéculent pas (ou nettement moins) sur le comportement de l'algorithme en matière de prix. Ils préfèrent placer l'espace public routier dans une relation beaucoup plus étroite avec l'espace numérique et l'espace urbain. Dans cette configuration, les *Makers* défendent une approche beaucoup plus « ouverte » et « intégrée » du travail car fondée sur des pratiques professionnelles qui ne se limitent plus au « métier » de conducteur. Autrement dit, dans leur travail, les *Makers* font le choix de tirer parti de l'espace numérique et de l'espace urbain pour un usage à soi, professionnel ou personnel, qu'il s'agisse d'échanger sur des réseaux sociaux professionnels et d'accéder à des informations inédites ou utiles pour mieux gérer son « jumeau numérique », de profiter des services de proximité pour mieux organiser l'emploi du temps de leur journée de travail, ou encore de travailler en assurant quelques prestations sur le lieu des vacances. Les *Makers* seraient de ceux dont le profil correspond le mieux à la promesse d'Uber d'offrir aux chauffeurs l'opportunité d'être leur propre employeur et d'être autonomes dans l'organisation de leur temps. Toutefois, il ne faudrait pas se méprendre : ces qualités qu'on est en droit de leur prêter seraient moins le résultat d'un engagement de la plateforme que l'affirmation d'une volonté des chauffeurs de profiter des « externalités technologiques et urbaines » générées par la manière toute particulière de travailler. Sous cet angle, le profil des *Makers* serait fort éloigné de la figure idéalisée de l'entrepreneur indépendant, vantée par la plateforme.

Uber est un intermédiaire de mise en relation entre le prestataire de services et le client, pas une entreprise de transport et donc, pas l'employeur des chauffeurs. C'est ce qu'affirme la plateforme face aux tribunaux comme aux législateurs nationaux et supranationaux, à travers le monde, qui prétendent le contraire. Les critères juridiques de la subordination qui définissent l'emploi salarié ne rendent pas compte de la réalité de l'organisation du travail des chauffeurs qui est intermédiée par la technologie algorithmique, car elle implique la transformation de sa nature même. C'est donc en « faiseur de règles », qui ne reconnaît de lois ni de justice que les siennes, qu'Uber tente s'instituer un statut propre de « chauffeur des applis ». La nouvelle figure de proue devra répondre aux seules exigences du marché numérique, aux antipodes du salariat fordiste et, surtout, aux rapports sociaux qui le sous-tendent. Cette stratégie d'instituant s'avère plus ou moins aboutie selon le contexte de réception, national et local, du nouvel acteur du transport des passagers. Il en résulte dans tous les cas, une confrontation normative entre les acteurs reliés au travail de chauffeur, anciens et nouveaux, au sein d'une zone grise de régulation. L'approche rend compte du brouillage des repères institutionnels en même temps que des reconfigurations à l'œuvre.

Les plateformes numériques se présentent comme des intermédiaires actifs, sans cesse en train de redéfinir les règles de l'écosystème dans lequel elles évoluent — un processus analysé en détail dans la première partie de ce rapport. Le statut des chauffeurs, loin d'être uniforme, varie selon les pays et les systèmes de régulation locaux, qui imposent des contraintes plus ou moins strictes et avec des degrés d'effectivité tout aussi variables. Si les États-Unis font figure d'exception avec l'émergence d'un statut de chauffeur de applis qui s'institutionnalise, la France et le Brésil offrent des exemples révélateurs d'un processus comparable qui est engagé. Or, la comparaison de ces trois contextes met en lumière un constat frappant : les cadres réglementaires qui émergent sont avant tout synonymes d'instabilité.

Dans ce paysage mouvant, les acteurs traditionnels — autorités publiques à tous les niveaux, élus, syndicats et associations de taxis — peinent à trouver leur place. Quant aux nouvelles parties prenantes — associations indépendantes de chauffeurs ou de consommateurs —, elles se heurtent à un double défi : construire leur légitimité tout en prouvant leur représentativité, d'autant que certaines entretiennent des liens ambigus avec les plateformes

elles-mêmes. Cette instabilité se nourrit également du déplacement des négociations et des processus législatifs vers des espaces de régulation moins formalisés, où les plateformes disposent d'une marge de manœuvre accrue pour imposer leur vision du métier. Dans ces interstices, on observe l'émergence de nouvelles normes de travail, propres à l'économie des plateformes — ce que l'on pourrait qualifier de « normes Uber » — qui remettent en cause les standards du salariat, sans pour autant parvenir à se stabiliser, ni même nécessairement y prétendre.

Finalement, ce qui unit tous ces acteurs, des institutions aux travailleurs en passant par les intermédiaires, c'est une même condition : ils sont tous pris dans un tourbillon de reconfigurations dont l'issue reste indéterminée, un futur où les repères d'hier ne suffisent plus à éclairer les défis de demain.

Les mêmes tendances de fond sont repérables, sous des formes particulières, dans des pays qui ont connu un consensus socio-politique hostile face au nouvel entrant. C'est ce que démontrent les expériences de régulation en Allemagne et en Espagne. Dans ces pays, les gouvernements ont procédé à l'intégration des plateformes au système de transport urbain existant. Certaines dynamiques de l'ubérisation tendent néanmoins à s'y échapper, au point de jeter les bases d'une figure de chauffeur des applis de type informel. La problématique de l'« instituant » nous a permis de déceler de tels processus en cours, qui sont illustrés de manière frappante, en France également, dans le film *L'histoire de Souleymane* (2024). Les dynamiques de travail informel dans l'économie de plateforme dans ces pays du Nord global rejoignent celles que connaissent un pays du Sud, comme le Brésil, à travers la multiplication de nouveaux acteurs intermédiaires. Pour contourner l'obligation de salarisation des chauffeurs VTC dans les pays européens, les plateformes se positionnent en courtiers, font appel à des sous-traitants pour les chauffeurs et les voitures, tout en préservant le contrôle des courses à travers la boîte noire des données. Rappelons le rôle clé des intermédiaires, qui servent d'écran aux autorités, comme étant la caractéristique opérante de l'informalité dans les pays du Sud global. De l'écosystème numérique à la recomposition de nouvelles figures, l'informalité, les intermédiaires en manque de repères affluent dans l'économie de plateforme.

C'est dans ce cadre d'ensemble que nous apprécions la spécificité du modèle français qui est, peut-être, l'illustration la plus parlante de la lecture de l'ubérisation par les zones grises. Leur persistance fait ressortir les limites de la perspective de normalisation d'une figure de chauffeurs des applis. Dans ce pays on a pu discerner les « normes Uber politiques » qui privilégient l'essor de l'ubérisation et qui s'expriment jusqu'au plus haut niveau de l'État. Ces procédés d'influence, d'une ampleur sans précédent, contournent les procédures réglementaires régulières et frôlent les frontières même de la légalité. Pourtant, même si les gouvernements français ont accueilli Uber dans des conditions exceptionnelles, ils n'ont pas réussi à créer un consensus autour d'un nouveau statut pour les travailleurs numériques.

Ce sont ces zones grises qui incarnent, en dernière analyse, la véritable stratégie d'Uber, dont les visées sont avant tout politiques. Leur instrumentalisation, nous l'avons vu, est l'outil privilégié de disruption des plateformes. Dans cette vision d'ensemble, notre analyse pointe également l'importance du temps de la « non-régulation : l'omniprésence des zones grises fraye la voie de l'ubérisation de la société. Comme phénomène sociétal, l'ubérisation s'étend grâce à sa capacité de s'infiltrer dans les failles de l'action publique. L'accès à la mobilité individuelle que les plateformes offrent à des populations modestes dans les pays du Nord et plus encore du Sud apparaît désormais comme étant un service indispensable. La question est de savoir dans quelle mesure la démocratisation par la consommation platformisée menace les promesses historiques non tenues de la redistribution sociale par l'emploi salarié.

## Conclusion : la coopérative, vers une économie des plateformes plus inclusive ?

L'expérience de la coopérative Maze illustre à la fois les promesses et les limites des alternatives à l'ubérisation dans le secteur des VTC. En s'appuyant sur le modèle de la SCIC, Maze tente de concilier autonomie des travailleurs, ancrage territorial et protection sociale, les plateformes coopératives offrant une réponse concrète aux dérives des plateformes numériques capitalistes. Pourtant, son parcours révèle les obstacles structurels auxquels se heurtent ces initiatives : fragilité financière, dépendance des soutiens publics et difficultés à s'imposer face à des acteurs dominants comme les plateformes numériques et Uber en particulier.

A cela s'ajoutent quelques anomalies dans l'affichage que le département de Seine-Saint-Denis, Plaine commune et la ville de Saint-Denis donnent de leur politique de mobilité. Ils affichent comme objectif premier de réduire l'utilisation de la voiture localement et de privilégier les mobilités douces (marche à pied, bicyclette etc.). En finançant la coopérative de VTC et donc le transport des passagers par la route au détriment de solutions plus « responsables » écologiquement, on pourrait les accuser d'être en porte-à-faux par rapport à leur affichage. Toutefois, vu le nombre de chauffeurs VTC résidant en Seine-Saint-Denis et le fait qu'ils travaillent sur Paris ou sur le trajet menant à l'aéroport Charles de Gaulle, pour la plupart, la critique perd de sa pertinence.

Ces défis soulignent l'urgence d'une régulation plus ambitieuse, capable de garantir un équilibre entre innovation économique et justice sociale. À l'heure où les plateformes numériques redéfinissent les rapports de travail, l'exemple de Maze interroge la capacité des pouvoirs publics et des acteurs locaux à soutenir des modèles alternatifs, tout en questionnant la pérennité de ces derniers dans un écosystème marqué par la concurrence déloyale et l'asymétrie des ressources. La coopérative, malgré ses difficultés, reste un laboratoire précieux pour repenser l'économie des plateformes, à condition que son modèle soit accompagné par des politiques publiques volontaristes et une mobilisation citoyenne renforcée. Son avenir dépendra sans doute de sa capacité à transformer ses idéaux en un projet économique viable, tout en fédérant un écosystème d'acteurs engagés dans une transition vers une économie plus solidaire.

Par ailleurs, la trajectoire de Maze confirme que le territoire n'est pas un simple décor, mais un acteur central dans la dynamique des plateformes numériques. La Seine-Saint-Denis, avec ses spécificités socio-économiques a offert un terreau fertile à l'émergence de cette coopérative, mais aussi d'une autre, Stairling Union, concurrente de Maze. Cette étude montre que la réussite d'une alternative à l'ubérisation ne dépend pas seulement de sa pertinence économique, mais aussi de sa capacité à mobiliser et à coordonner les ressources locales. Les coopératives comme Maze doivent ainsi naviguer entre deux écueils : d'un côté, l'isolement face à des géants du numérique ; de l'autre, la dilution de leur identité dans des compromis politiques ou financiers. Leur force réside précisément dans leur ancrage territorial, qui permet de créer des alliances et de répondre à des besoins concrets.

Pour autant, sans un cadre institutionnel stable et des mécanismes de financement adaptés, ces initiatives risquent de rester marginales. L'enjeu est donc de faire du territoire un levier d'innovation sociale, en articulant mieux les échelles locale, régionale, nationale et européenne.

Si maintenant l'on prend comme prisme la question des zones grises, noyau central de notre recherche, l'on peut dire que Maze incarne les contradictions et les zones grises de l'économie des plateformes : entre salariat et indépendance, entre logique marchande et utilité sociale, entre innovation technologique et précarité. Son histoire met en lumière l'instabilité

des modèles hybrides, pris entre la rigidité des cadres juridiques existants et la flexibilité imposée par les plateformes numériques. Les chauffeurs de Maze, en quête d'autonomie et de sécurité, se trouvent au cœur de ces tensions, révélant les limites des catégories traditionnelles du droit et de la sociologie du travail.

Ainsi, cette étude invite à repenser les outils de régulation pour mieux appréhender ces espaces d'incertitude, où se jouent à la fois des opportunités de réinvention des rapports de travail et des risques de précarisation accrue. À l'heure où les plateformes numériques continuent de transformer les marchés du travail, l'exemple de Maze rappelle que les alternatives ne peuvent émerger sans un dialogue renforcé entre chercheurs, praticiens et décideurs politiques. C'est-ce que d'une certaine façon, Capecchi *et al.* (1987) en leur temps offraient comme explication de l'essor d'une ville, Bologne, et de sa région, l'Emilie-Romagne, dans les années 1980. Vittorio Capecchi soutenait même que c'était grâce à la prise en considération par les pouvoirs locaux et les syndicats du rôle des universitaires que la ville et la région étaient parmi les plus riches si ce n'est la plus riche de la péninsule italienne !

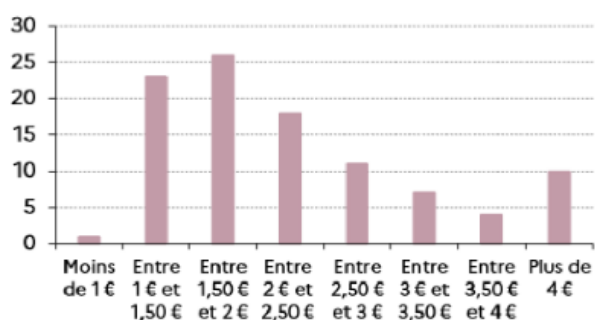
Le cas de Maze est emblématique des défis posés par la transition vers une économie plus juste dans le secteur des VTC. Si la coopérative a su fédérer des énergies et des espoirs, son avenir reste incertain, faute de soutiens suffisants et de mécanismes de pérennisation. Pourtant, son existence même prouve que l'ubérisation n'est pas une fatalité. Pour que des modèles comme Maze puissent s'épanouir, il est impératif de renforcer les solidarités entre acteurs – chauffeurs, collectivités, syndicats, chercheurs, que nous avons qualifié de parties prenantes – et de plaider pour des réformes structurelles, comme la limitation des commissions des plateformes ou l'accès facilité à des financements publics. Les leçons tirées de cette expérience doivent servir à alimenter un débat plus large sur le futur du travail, où la protection sociale, l'autonomie et l'innovation ne seraient plus perçues comme antinomiques. En ce sens, l'idée est de faire de Maze non pas seulement une entreprise, mais un symbole : celui d'une économie où les travailleurs reprennent le contrôle de leur destin, la pente est ardue et la réussite n'est pas forcément au rendez-vous.

Reste à voir comment dans le temps long ces principes s'articulent et débouchent sur une gestion démocratique de l'activité. Pour l'heure, il est trop tôt pour que nous puissions nous prononcer. Les problèmes de gestion interne entre les chauffeurs, avec les différentes parties prenantes qui ne défendent pas les mêmes intérêts, jettent une part d'ombre sur l'appréciation que l'on peut en faire, ce qui donne consistance à la notion de zone grise. Plusieurs chauffeurs se plaignent que l'objectif initial de la coopérative ait été dévoyé au profit d'une gestion hiérarchique et personnalisée. Pour d'autres, c'est sur la partie financière que le bât blesse avec la difficulté de récolter des fonds. Peut-être est-ce dû à l'impréparation de ses initiateurs qui n'ont pas su évaluer les difficultés qu'ils allaient rencontrer et que le président de la coopérative évoquait récemment en ces termes : « J'ai ouvert la coopérative trop tôt, la coopérative ne peut fonctionner. On a des loyers en retard » (entretien du 1er octobre 2005) ? Il n'en reste pas moins que l'initiative Maze s'inscrit dans une démarche tout à fait louable pour sortir des mailles d'une plateforme comme Uber et fournir aux chauffeurs VTC des conditions de vie qui les satisfassent individuellement et collectivement.

## ANNEXES

Tableau 1 : Répartition des courses selon le prix au km

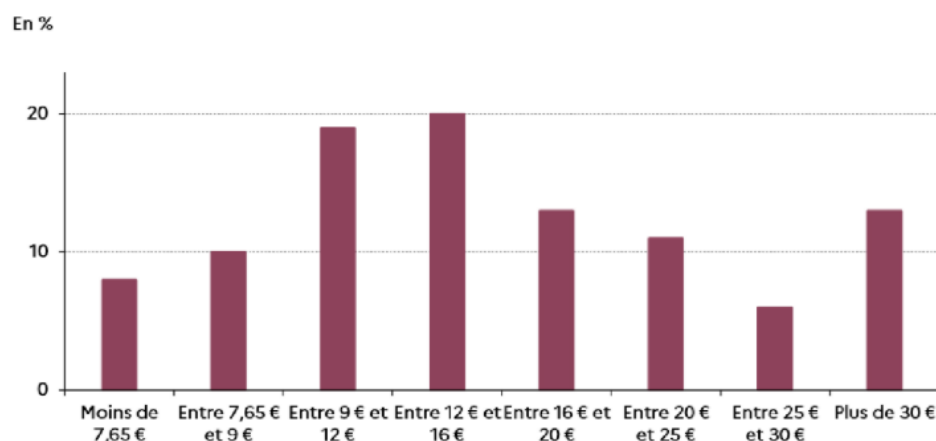
En %, prix au kilomètre



*Champ : France métropolitaine, courses réalisées par des chauffeurs actifs entre le 03/09/2022 et le 28/10/2022. Les courses annulées, mais ayant donné lieu à une rémunération, ne sont pas comptabilisées.*

*Source : données des plateformes VTC. Calculs SDES*

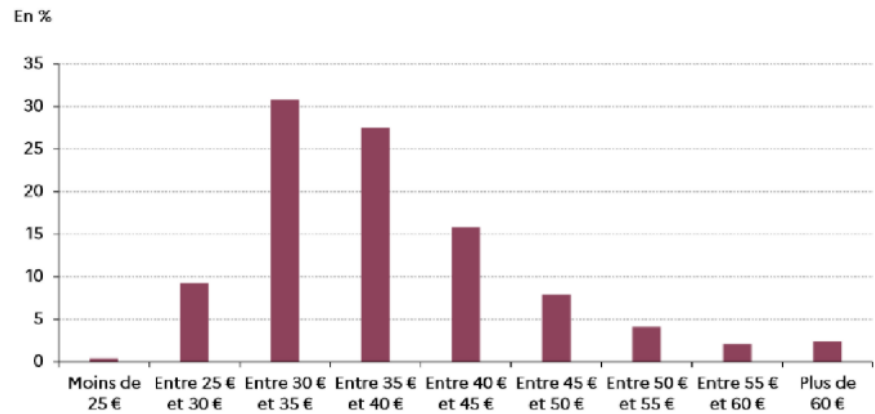
Tableau 2 : répartition des courses selon le montant par course perçu par le chauffeur.



*Champ : France métropolitaine, 2022, courses réalisées par des chauffeurs actifs entre le 03/09/2022 et le 28/10/2022. Les courses annulées, mais ayant donné lieu à une rémunération, ne sont pas comptabilisées.*

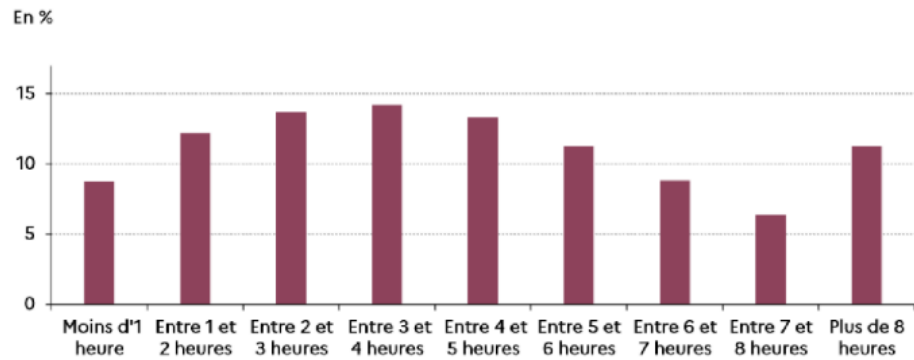
*Source : données des plateformes VTC. Calculs SDES*

Tableau 3 : Répartition des chauffeurs selon leur chiffre d'affaires par heure de prestation



Note : le temps travaillé est égal au temps écoulé entre l'acceptation de la course et la dépose du client.  
 Champ : France métropolitaine, courses réalisées par des chauffeurs actifs entre le 03/09/2022 et le 28/10/2022. Les courses annulées, mais ayant donné lieu à une rémunération, ne sont pas comptabilisées.  
 Source : données des plateformes VTC. Calculs SDES

Tableau 4 : Répartition du temps de prestation (temps écoulé entre l'acceptation de la course et la dépose) par jour travaillé par chauffeur



Champ : France métropolitaine, courses réalisées par des chauffeurs actifs entre le 03/09/2022 et le 28/10/2022. Les courses annulées, mais ayant donné lieu à une rémunération, ne sont pas comptabilisées.  
 Source : données des plateformes VTC. Calculs SDES



**cnam**



**ires**  
INSTITUT DE RECHERCHES  
ÉCONOMIQUES ET SOCIALES



## QUESTIONNAIRE

« Conditions de travail et profession des chauffeurs VTC »

**Activez le lien ou le QR Code !**

[https://newalderaan.cnrs-  
bellevue.fr/limesurvey/index.php/562697?lang=fr](https://newalderaan.cnrs-bellevue.fr/limesurvey/index.php/562697?lang=fr)





le cnam



**iRES**

Institut de Recherches  
Économiques et Sociales

Parrot

Uber

PARALISACAO  
NACIONAL DOS  
ENTREGADORES