

Comment Uber peut tuer l'État

 lvsl.fr/comment-uber-peut-tuer-l-etat

Matis Brasca
Kieffer

27 décembre
2019



Dara Khosrowshahi, PDG d'Uber.

Il y a 10 ans, Uber arrivait sur les smartphones. Aujourd'hui, l'application de chauffeurs rassemble plus de 110 millions d'utilisateurs à travers 700 villes dans le monde et sa capitalisation boursière dépasse les 62 milliards de dollars. À l'origine de ce succès, une idée révolutionnaire : « augmentez vos revenus en conduisant », et trois ingrédients magiques : « devenez votre patron », « gérez votre emploi du temps », « conduisez en toute liberté ». L'immense start-up, transformant notre modèle social dans sa conquête incoercible, a maintenant l'État dans le viseur.

Dans la grande histoire des transformations de l'organisation du travail, du taylorisme avec le travail à la chaîne au toyotisme et au début de l'automatisation, l'ubérisation bénéficie des nouvelles technologies pour nous faire basculer dans le monde de « l'économie collaborative » avec de nouvelles plateformes à succès comme Deliveroo, AirBnB ou Lime, qui en plus d'inventer de nouveaux métiers (*juicers* pour recharger les trottinettes, par exemple) inventent de nouveaux statuts.

Vous connaissez les conducteurs d'Uber ; sachez qu'ils ne travaillent en aucun cas pour la firme. Ils sont à leur compte, ils sont auto-entrepreneurs. En effet, Uber est la première multinationale à s'être affranchie du salariat.

Un statut qui présente des avantages pour l'application comme pour ses partenaires : pas d'horaires fixes, pas de contrat de travail. Mais aussi un statut qui a un prix : pas de cotisations retraites, pas de congés payés, pas de congé maladie, pas de salaire régulier et très peu d'impôts pour la société... Ce statut fait aujourd'hui débat. Pour certains, il s'agirait de salariat déguisé, et 10 ans après, nous pouvons faire un premier constat. Si beaucoup de *drivers* pensaient découvrir la liberté et la facilité, Uber les a rapidement conduits vers la dépendance et la précarité.

Vous vous apprêtez à lire un papier qui retracera l'histoire du statut des travailleurs en suivant les grandes évolutions techniques, jusqu'à l'ubérisation nous faisant entrer dans un nouveau paradigme. Vous le verrez, la responsabilité de cette dernière est loin d'être minime dans l'augmentation de l'auto-entreprise en France, une solution miracle pour faire baisser les coûts du travail pour les entreprises et les chiffres du chômage pour nos gouvernants. Mais derrière ce mirage, des impacts concrets sur notre société cheminant à la décomposition progressive de notre État, avec paradoxalement le parfait consentement de nos élites.

Avec Uber, le monde automobile révolutionne une fois de plus l'organisation du travail. Il est indéniable que les révolutions industrielles (et les luttes qu'elles ont produites) ont construit le statut du travailleur actuel et en particulier celui du salarié, mais la dernière révolution numérique va encore plus loin. Et en plus de bousculer notre société, cette fois-ci, c'est l'État-providence qui se retrouve menacé par les multinationales.
Explications.

D'abord, travailleur à la chaîne tu deviendras

Mais d'abord, afin de mieux comprendre l'évolution du statut des travailleurs, il faut revenir au XVIII^e siècle en Grande Bretagne, époque de la première révolution industrielle, qui se diffusera au reste de l'Europe et du monde au cours du XIX^e siècle. La découverte de la force de la vapeur grâce au charbon comme nouvelle source d'énergie révolutionne les modes de production et transforme le paysage social. Les populations quittent les campagnes pour s'installer en ville (15 % de la population britannique vit en ville en 1700, contre 85 % en 1900). Les pays passent d'une économie agraire à une économie industrialisée, les travailleurs s'entassent dans les usines. En France, nous assistons à une dynamique moins marquée mais assez similaire. A la fin du XIX^e siècle, la seconde révolution industrielle laissera la place à de nouveaux modes d'organisation du travail, du taylorisme au toyotisme.

Mais de quoi parlons-nous ? En fait, le taylorisme consiste en une division du travail importante permettant d'augmenter les rendements par un travail à la chaîne. Elle est suivie du système fordiste, du nom du constructeur automobile américain Ford. Ici, le

patron assure une augmentation des salaires de ses ouvriers afin de leur permettre de consommer les produits qu'ils vont eux-mêmes fabriquer. Cela marque l'entrée dans l'ère de la consommation de masse. Le postfordisme (ou toyotisme) est un mode de production qui reprend le principe des économies d'échelle et permet la production de masse de produits différenciés, avec de hauts standards de qualité et une plus grande implication des salariés dans l'entreprise. L'organisation est à flux tendu, fluctuant selon la demande du consommateur. Dans ces modèles, les travailleurs vendent leur force de travail à des patrons qui détiennent les outils de production. C'est un contrat passé entre un salarié et un employeur. Mais cette relation de subordination ne disparaît pas avec le déclin de l'industrie française.

« La figure de l'ouvrier est remplacée par celle du salariée, celle du patron par celle du manager » (Chamayou, 2018).

Pour revenir à l'histoire, la révolution industrielle a ainsi permis la création de nouveaux groupes sociaux, travailleurs, pauvres, rassemblés en un même lieu de production. Ces travailleurs vont, par le biais d'organisations corporatistes et syndicales, se socialiser et se mobiliser en tant que groupe pour la revendications de mesures communes, dans un intérêt commun. Une pratique favorisée par l'émergence du travail en usine. Pour comprendre l'évolution du statut de travailleur, il est indispensable de revenir sur leur outil de représentation. Ainsi, l'abrogation de la loi Le Chapelier en 1884 par la loi Waldeck-Rousseau, qui autorise la création de syndicats, joue un rôle indispensable dans l'organisation des ouvriers.

Les organisations syndicales se multiplient alors et une Fédération nationale des syndicats se crée en 1886. En 1895 est fondée la CGT, née de la fusion des Bourses du Travail et de la Fédération syndicale. Au fur et à mesure du temps, de nouvelles organisations syndicales apparaissent, révélatrices d'une émergence de différents points de vue et des différentes conditions des ouvriers dans l'évolution du salariat, avec une part de moins en moins importante des ouvriers au profit d'employés du secteur tertiaire. Le syndicalisme français est divisé, le rapport de force des travailleurs également.

Les travaux des sociologues Stéphane Beaud et Michel Pialoux révèlent ainsi les rivalités qui existent entre les différents ouvriers, ouvriers spécialisés (OS) ou ouvriers qualifiés (OQ) selon la place de chacun dans la chaîne de production. La robotisation amène une modification certaine du rôle des ouvriers, avec une polarisation de leurs conditions, certains faisant des travaux dignes des machines, d'autres devant avoir des compétences de plus en plus élevées, comme les ingénieurs par exemple à qui il est demandé des compétences spécifiques.

Dans une période plus récente, les observations empiriques notent une juxtaposition des modèles « innovants » et « traditionnels », ces derniers s'étant modernisés grâce aux nouvelles technologies : néo-taylorisme ou néo-fordisme combinent ainsi les traits habituels du taylorisme et du fordisme mais avec la surveillance électronique des performances des salariés, de ses habitudes et les méthodes de conception et de

production assistée par ordinateur. La précarisation des emplois est visible lorsque l'on étudie sur 25 ans l'évolution juridique des contrats de travail.

Ainsi, le taux d'entrée en CDD a été multiplié par quatre entre 1993 (20,5 %) et 2017 (84 %). Les CDD sont plus courts, avec une durée moyenne divisée par 2 entre 2001 (112 jours) et 2017 (46 jours). Au sein des flux d'embauches en CDD et CDI, la part des CDD a nettement progressé, notamment à partir des années 2000, passant de 76 % en 1993 à 87 % en 2017. Cette évolution structurelle dans les mouvements de main-d'œuvre s'accompagne d'une forte hausse des contrats de très courte durée ; en 2017, 30 % des CDD ne durent qu'une seule journée. Le taux de rotation de la main-d'œuvre, défini comme la moyenne des taux d'entrée et de sortie, présente enfin une forte tendance à la hausse depuis 25 ans, puisqu'il s'établit à 95,8 % en 2017 pour l'ensemble des établissements de plus de 50 salariés, contre 28,7 % en 1993. Le salariat n'est plus synonyme de stabilité de l'emploi.

Face à ces constats, une solution miracle est alors présentée : il fallait défendre « l'autonomie », une utopie qui ne devenait possible que si l'on abandonnait définitivement le salariat.

Et il est impensable de parler de précarisation de l'emploi sans aborder la question du chômage qui, à la fin des Trente Glorieuses, est devenue ce que l'on appelle un chômage de masse et de longue durée. Un contexte favorisant l'exclusion sociale des travailleurs mais aussi une flexibilité de leurs contrats pour répondre à ce nouveau problème de société.

Alors, en auto-entrepreneur tu t'épanouiras

La « loi Travail » en 2016 engageait la France dans la « *start-up nation* » avec une économie de l'immédiateté, de l'agilité, de l'audace plutôt que la sécurité. Et si l'économie devient « collaborative », la relation de travail s'apparente de moins en moins à une relation de subordination. À la figure du salarié subordonné de la seconde révolution industrielle, se substituerait celle de l'auto-entrepreneur de la révolution numérique. Le droit du travail évolue dans ce sens, pour plus de flexibilité, pour permettre aux entreprises de répondre « à la demande », et permettre à chacun d'entrer beaucoup plus facilement sur le marché du travail.

Mais surtout, la multiplication du nombre d'auto-entrepreneurs au cours des dernières années dans le numérique, si elle a contribué à limiter l'explosion du chômage, s'est traduite par une paupérisation continue du nombre de ces travailleurs indépendants, on peut penser à des livreurs Deliveroo qui peuvent faire 40h par semaine pour finalement gagner un maigre SMIC – la moyenne du chiffre d'affaire des auto-entrepreneurs dans tous secteurs confondus se situant aux alentours de 240 euros par mois, selon *Le Figaro*.

Être salarié et non auto-entrepreneur est une question de sécurité, garantie par un statut juridique.

Rappelons que plusieurs obligations découlent du contrat de travail. L'employeur est notamment tenu de fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi, verser le salaire correspondant au travail effectué, respecter les autres éléments essentiels du contrat (qualification, lieu de travail quand il est précisé dans le contrat...), faire effectuer le travail dans le respect du Code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise. Le salarié doit, quant à lui observer les horaires de travail, réaliser le travail demandé conformément aux instructions données, respecter les engagements mentionnés dans le contrat de travail, ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur.

Ces dernières années, nous assistons, à travers l'ubérisation, à une dynamique qui encourage le délitement progressif du salariat, sous des formes qui ne sont pas toujours apparentes. La lente remontée de l'emploi indépendant dans beaucoup d'économies développées ne restitue pas à lui seul toutes les facettes de cette désagrégation : à l'intérieur même du statut salarial, nombre de prérogatives issues du compromis fordiste sont en régression. Plus globalement, nous assistons à une atomisation de la relation de travail. Au-delà des emplois de petits services qui s'accrochent aux plates-formes numériques, cette tendance recouvre la montée en puissance des petites entreprises sous-traitantes, de l'auto-entrepreneuriat, des missions courtes d'intérim, des CDD de mission ou de chantier, et tout l'essaim des CDD ultracourts ; ou encore, à l'étranger, les contrats zéro heure britanniques ou les mini-jobs allemands. Tous ces petits contrats intermittents relèvent d'une remontée en puissance du travail à la tâche. Ils marquent la résurgence d'une relation de travail inégale qui s'était développée au XVIII^e siècle en Europe occidentale et qui avait constitué une des étapes de la proto-industrialisation. Vous l'avez bien compris, cela est, à juste titre, une régression, puisque tout un pan du travail bascule sous le droit commercial, relevant d'une relation de sous-traitance et n'étant plus protégé par le Code du travail.

À travers ces éléments, nous pouvons donc considérer que le statut de salarié, héritier de toutes les avancées sociales depuis le XIX^e siècle, est plus protecteur qu'un statut d'auto-entrepreneur. Pourtant, de plus en plus de travailleurs veulent être autonomes. Cela pourrait-il s'apparenter à la « peur d'être emmerdé » (Beaud et Pialoux) créant ainsi une volonté d'être son propre patron ?

Devenir son propre chef, être libre sans relation de subordination, choisir ses horaires, travailler à la tâche : un discours qui s'avère relever surtout du marketing dans le cas de plateformes numériques.

Cette autonomie de l'auto-entrepreneur annonce implicitement la fin d'un droit important de représentation syndicale. Les lieux de socialisation sont dispersés, il devient impossible de construire une action collective, pas d'encadrement ni d'obligation de négociation collective. Et lorsque des auto-entrepreneurs essaient de se mobiliser, ils ont peur d'être remplacés *illico*, car les plateformes n'auront aucun mal à remplacer la main-d'œuvre par d'autres chômeurs qui cherchent à boucler leurs fins de mois difficiles.

Ces plateformes peuvent en effet géolocaliser les mobilisés – à des manifestations par exemple – grâce à leur smartphone, et ne pas respecter le droit de grève en trouvant des prétextes pour « licencier » les dissidents, comme ce fut le cas avec Deliveroo.

D'ailleurs, les chercheurs Patrice Laroche et Heidi Wechtler montrent qu'aussi bien aux États-Unis qu'au Royaume-Uni, le lien entre présence syndicale et rentabilité économique ou financière était bien plus élevé qu'en France. Ainsi, il n'est pas étonnant que les entreprises ubérisées venant de ces contrées mettent tout en œuvre dans leur organisation interne pour éviter l'émergence du syndicalisme.

En outre, l'auto-entrepreneuriat annonce la montée inexorable d'une économie de l'accès 24 heures sur 24, de la fonctionnalité, qui exige plus de continuité mais surtout une désynchronisation des temps de travail. Cette dynamique met de façon évidente en tension nos cadres légaux de réglementation du temps de travail, léguant à un brouillage des frontières entre le monde du travail et celui de la vie personnelle. La sphère du travail n'est plus exclusivement la sphère de l'entreprise.

Et l'on pourrait se demander alors s'il s'agit bien d'une relation de collaboration ou d'une relation de subordination. C'est ainsi qu'en 2018, lorsqu'un livreur de la plateforme numérique *Take Eat Easy* a eu un accident au cours d'une livraison, la Cour de Cassation a décidé de requalifier son statut d'auto-entrepreneur en contrat de travail. Cette décision, bien que davantage protectrice pour le travailleur qui accède aux droits des salariés, met en danger le modèle économique de l'entreprise. Car pour l'instant, le modèle économique repose sur le fait que les risques ne sont pas mutualisés et reposent uniquement sur le travailleur.

Pour éviter de telles requalifications, ces entreprises s'attachent à gommer tout ce qui pourrait donner l'impression que les livreurs sont liés par une relation de subordination.

Exemples de la novlangue permettant de passer entre les mailles juridiques du salariat :

Recruter	Mettre en place un partenariat
Salaire	Chiffre d'affaire
Suggestion	Sanction possible lorsqu'un travail n'est pas effectué
CV, ancienneté	Fiche de présentation, durée de prestation
Convocation	Invitation
Renvoyer	Mettre fin à la relation

Mais cette décision de la Cour de Cassation n'a pas remis en cause le modèle ubérisé, et dans le discours politique, de nombreux acteurs interviennent pour continuer à défendre le statut d'auto-entrepreneur. La députée LREM Bérangère Couillard, qui porte la loi sur les mobilités, répète à qui veut bien l'entendre : « les travailleurs indépendants

ne souhaitent pas avoir un contrat requalifié [en grande majorité], ils veulent faire indépendamment ». Ce discours fait écho chez les dirigeants de Deliveroo : « Les livreurs de [Deliveroo] ne veulent pas de requalification de contrat de travail », « deux tiers des livreurs souhaitent conserver leur statut indépendant ». Attention, rappelons qu'être indépendant ne signifie pas être autonome.

Dans les plateformes, il n'y a rien de vraiment indépendant car il n'y a pas de décisions ni de pouvoir sur la fixation des tarifs, et les nombreuses « recommandations » faites aux drivers sont en réalité des obligations. Cette novlangue bousculant tout un cadre juridique peut légitimement suggérer qu'il ne s'agit finalement que de « salariat déguisé ».

Et pourtant, notre gouvernement pousse lui-même les individus à devenir des travailleurs indépendants. En fait, dès les années 1960, des chercheurs en gestion élaboraient la « théorie de la contingence ». Burns et Stalker, en 1961, affirmaient la nécessité d'une cohérence entre les modes d'organisation interne de l'entreprise et la nature de ses marchés, entre « structure » et « environnement ». Ces auteurs expliquaient qu'une structure hiérarchique et formalisée était adaptée à un environnement stable, alors qu'un environnement changeant et innovant exigeait plutôt une organisation souple et une communication horizontale. L'innovation permise par les bouleversement liés aux numérique et à la pénurie d'emplois demande à l'État de changer les lois.

Un livreur Deliveroo prenant sa pause sur un trottoir à Dublin, Irlande. © Ian S

Cool, libre et collaboratif, le capitalisme triomphera.

Uber, Deliveroo, AirBnb sont-elles des plateformes vraiment collaboratives ? Il est indéniable qu'elles gagnent de l'argent grâce à des actifs détenus par des particuliers portant seuls le risque économique et qu'elles posent de sérieuses questions en matière sociale et fiscale. L'économie collaborative entre donc dans le champ de l'économie néolibérale et ces entreprises ont juste fait des valeurs du partage un slogan. Si le numérique permet un partage de ressources et de compétences à grande échelle entre particuliers avec une décentralisation de biens et services, il bénéficie d'abord à des entreprises monopolistiques qui agrègent des capitaux immenses tout en bouleversant des secteurs d'activité comme le transport, l'hôtellerie ou encore la restauration.

Leur système se nomme le *peer to peer* mais il nécessite en fait un intermédiaire, et c'est cette place d'intermédiaire qui aiguise les appétits des acteurs de l'économie marchande. En outre, les plateformes sont montrées du doigt pour les risques de leurs politiques : destruction d'emplois à temps plein, baisse de la protection sociale des salariés, et surtout des revenus fiscaux qui échappent massivement à l'impôt...

Les chercheurs Thibault Daudigeos et Vincent Pasquier (2016), expliquent de manière originale les deux grandes tendances de pensée dominantes : « Au commencement de l'économie du partage étaient le consensus et l'enthousiasme. L'engouement d'alors était porté par quelques gourous aux formules grandiloquentes : l'économie collaborative était la promesse d'un monde où « ce qui est à moi est à toi » et où « la fin des hiérarchies » devenait un horizon certain. On allait même jusqu'à prophétiser « l'éclipse du capitalisme ».

Puis vint le temps des premières polémiques et des premières désillusions avec l'arrivée des GAFAM pratiquant une forme d'ethic-washing. Il y a désormais la bonne et la mauvaise économie collaborative.

À l'économie collaborative de ces GAFAM s'oppose finalement l'économie sociale et solidaire, qui ne désigne pas seulement les entreprises du secteur marchand mais aussi de nombreuses associations à but non lucratif. Ce terme « d'économie collaborative » est porté par une part grandissante de citoyens, qui promeuvent des pratiques davantage conformes aux valeurs de solidarité et de partage. À des kilomètres de celles d'Uber, donc.

Finalement, après le désenchantement, la « collaboration » n'est en conclusion qu'une association caractérisée par le travail uniquement, dans un but d'utilité et d'efficacité. Celle-ci a un objet déterminé ainsi qu'une durée déterminée. En effet, une fois le but de la collaboration atteint, celle-ci s'arrête et n'a plus de raison d'exister. Nous pourrions alors lui opposer le terme de « coopération » qui mobilise un ensemble de capacités humaines, avec la notion de partage de connaissances. Ce « processus libre de découverte mutuelle » n'a pas d'horizon fini, ni forcément d'objet clairement établi.

À bout de souffle, sans moyens, l'État social dépérit

Si le statut d'auto-entrepreneur représente un manque de protection des travailleurs indépendants, il n'est pas sans conséquences sur l'État-providence. Car cette économie collaborative est d'abord une économie marchande, qui se passe bien, pour augmenter ses bénéfices, de passer par la case des impôts.

Avec ses 3 millions de *drivers* dans le monde, Uber ne paye dans ses pays d'activité ni charge salariale ou patronale, ni congé, mais prélève jusqu'à 25 % du chiffre d'affaire de ses « collaborateurs ». Plus concrètement, sur 400 millions d'euros prélevés en un an en France, Uber n'en déclare qu'1 % en Hollande. Quand on regarde la situation en chiffres, Uber ne rapporte à l'État français que 1,4 millions d'Euros d'impôts par an.

On ne peut se passer du numérique, que l'on retrouve dans tous les domaines, avec la modélisation, l'analyse et le traitement des données, dont le volume et la complexité ne cessent d'augmenter. Il est également au cœur des problématiques de santé, de gestion de l'énergie et des ressources naturelles, de préservation de l'environnement, d'éducation, transformant nos modes de communication et d'information. En moins de dix ans, le numérique est venu bouleverser les besoins en compétences et les emplois. C'est pourquoi il est aujourd'hui légitimement au cœur de nombreux débats publics et politiques.

Le projet d'avenir du numérique par le gouvernement français se distingue dans le Grand Plan d'Investissement 2018-2022, où il attribue 9,3 milliards d'euros à la modernisation de l'État 100 % numérique. C'est aussi une grande préoccupation du mouvement de l'Économie Sociale et Solidaire, pour qui le numérique représente un outil incontournable. Une question de lutte contre le chômage donc, une question sociale, mais aussi une question de souveraineté : faire émerger des *start-up* françaises pour éviter de subir ce que l'entrepreneur et essayiste Nicolas Colin appelle « une colonisation numérique ». Bref, la conquête de tous les secteurs d'activités par des plateformes anglo-saxonnes ou encore chinoises par exemple. Il s'agit aussi d'une question de compétitivité pour la France, en augmentant les rendements et investissements de ses entreprises. Un dopage de l'activité possible car « le numérique permet un effet de masse et une fluidité des échanges » selon Anne-Sophie Novel dans *La vie share, mode d'emploi*. Mais où se trouvent les grands plans pour lutter contre la monopolisation et la fraude fiscale ?

Le Président Macron a directement ouvert la voie aux multinationales du numérique pour qu'elles développent leurs activités en France. © OFFICIAL LEWEB PHOTOS

Dans son ouvrage *Capitalisme de plateforme. L'hégémonie du numérique* (2018), Nick Srnicek dénonce « les plateformes [qui] portent une tendance inhérente à la monopolisation » précisant que « nous n'assistons pas à la fin de la propriété mais bien à sa concentration ». Cette nouvelle économie serait le dernier avatar du capitalisme contemporain, donc dit « de plateforme ».

Ce capitalisme 2.0 exacerbe, malgré ses innovations, les défaillances traditionnelles de l'économie de marché.

Des défaillances qui ont toujours participé à la déconstruction de l'État social dont la légitimité symbolique repose sur le devoir de garantir des emplois, même précaires en période de « crise ».

Arrivé au bout de cette vague histoire de l'ubérisation, il semble clair que la société

assiste aujourd'hui à une décomposition des acquis sociaux. Une dynamique s'expliquant aussi par les concurrences déloyales issues des processus de mondialisation ainsi que par l'optimisation sociale et fiscale des multinationales, permettant d'épargner à l'État des dizaines de milliards d'euros d'impôts chaque année au point de remettre en cause sa santé financière et donc son modèle social.

La révolution numérique est par ses effets une révolution sociale. Et si l'avenir du salariat est remis en doute par l'ubérisation, nous ne pouvons pas non plus affirmer sa disparition. Probablement, la jurisprudence viendra redéfinir ce qu'est le salariat au XXI^e siècle, un salariat devant aussi s'adapter à un désir d'indépendance des travailleurs contemporains. D'aucuns, face à la bataille idéologique qui englobe ces concepts, diront cependant que ce désir doit être nuancé, car ne nous méprenons pas, le « patron » n'a pas disparu avec l'ubérisation, il est algorithmique et se compose de *challenges* à réaliser. Le patron, il est dans le smartphone, et il le restera, du moins pour quelques années encore.

Demandons-nous, en allant plus loin même que la question du salariat, vers où nous porte cet interminable processus d'ubérisation ?

De l'individualisme au machinisme, Uber, Google, Facebook investissent des milliards annuellement dans le machine learning.

Quant à la Commission européenne, elle propose un investissement de 50 milliards, dans son programme Horizon 2020, dans le domaine de l'intelligence artificielle. Ces montants ambitieux annoncent une prochaine révolution technologique qui réduira considérablement le travail humain en tendant vers l'entière automatisation de la production de bien et de service, rendant un nombre inimaginable de métiers peu qualifiés tout simplement obsolètes.

L'avenir, s'il n'est à personne, comme le disait Victor Hugo, pourrait bien finalement déjà appartenir aux GAFAM. D'autres voies semblent-elles possibles ? Finalement, difficile à savoir aujourd'hui, tant ce modèle est plébiscité. Mais certains États, comme la Californie, ont étonnamment décidé d'aller à contre-courant, en procédant à une requalification des contrats commerciaux des auto-entrepreneurs en salariés contractuels. Une politique qui s'oppose à celle de la France, où c'est une autre idéologie qui domine avec notamment le projet de loi mobilité. Tenons cet exemple comme démonstration et gardons-le en mémoire : l'ubérisation est un projet de décomposition et d'individualisation de la société qui est aussi porté par nos dirigeants.

AIDEZ-NOUS À GRANDIR

Le Vent Se Lève n'existe que grâce au soutien de sa communauté de lecteurs. Si vous aimez notre travail, faites un don à l'association, votre soutien est précieux.

[Faire un don](#)