

SELECTION 2021

MONITEUR EDUCATEUR

-

TECHNICIEN DE L'INTERVENTION SOCIALE ET FAMILIALE

ÉPREUVE ÉCRITE D'ADMISSIBILITÉ

Vendredi 02 avril 2021

09h à 11h30

Durée de l'épreuve : 2h30

Document 1 : Jan A. (2021, Janvier). Vers l'ubérisation du travail ? In *Sciences Humaines*. n° 332, pp. 54-56.

I. Compréhension de texte : (4 points)

Expliquer l'expression :

- « l'ubérisation du travail »
- « L'emploi est le meilleur rempart contre la pauvreté »

II. Maîtrise de la langue / Vocabulaire (4 points)

Donnez la définition des mots ou expressions suivants :

- « Sous- traitants »
- « Population active »
- « Interface numérique »
- « Pays occidentaux »

III. Travail d'argumentation (12 points)

A partir du texte et de votre réflexion personnelle, quels sont les avantages et risques des emplois à titre indépendant pour les travailleurs « ubérisés » ?

Possibilité d'ôter jusqu'à 2 points selon le barème suivant :

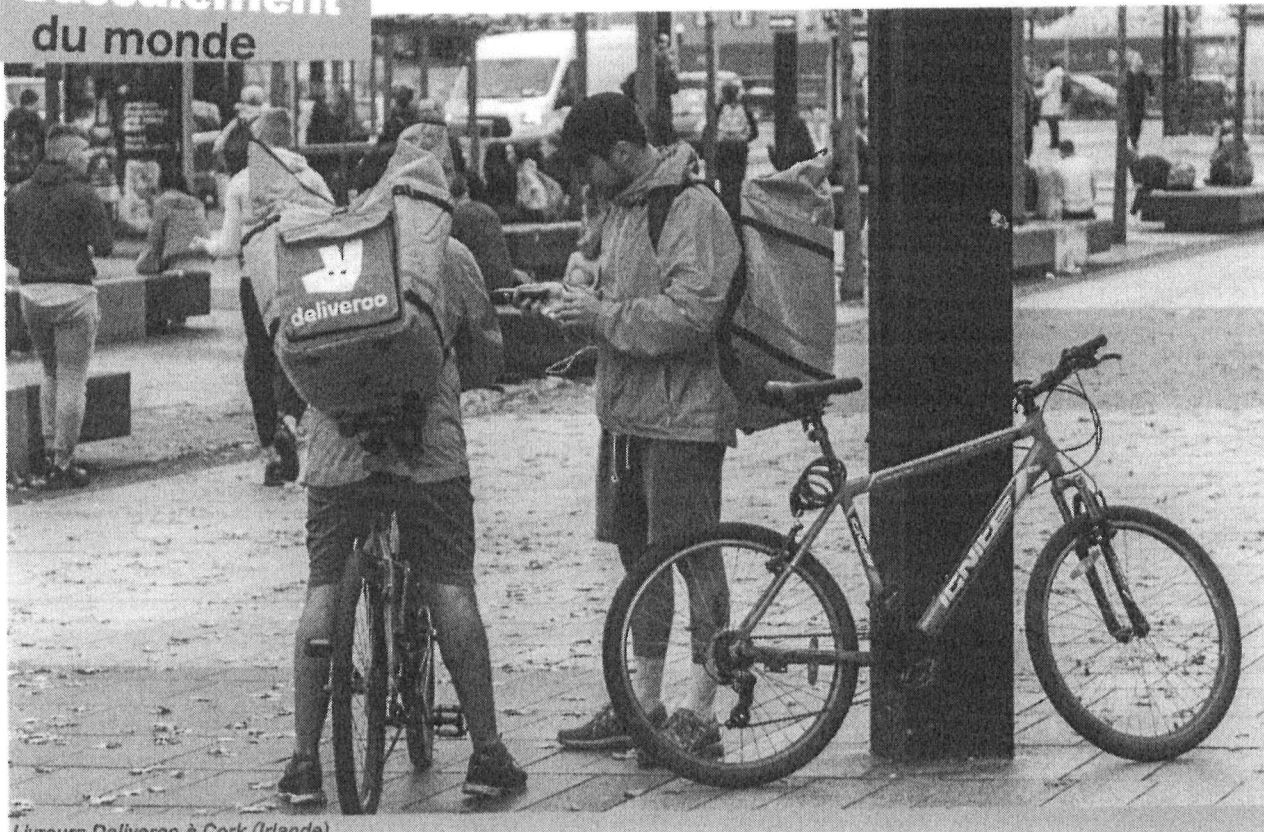
Orthographe : 0.5 points

Syntaxe : 0.5 points

Présentation : 0.5 points

Clarté des propos : 0.5 points

Aucune feuille de brouillon ne sera acceptée.



Livreurs Deliveroo à Cork (Irlande)

Andy Gibson/Alamy

Vers l'ubérisation du travail ?

Accessibles en un clic de *smartphones*, les Uber et autres Deliveroo sont devenus omniprésents dans le quotidien de nos sociétés.

Avec quelles conséquences pour les travailleurs ?

« Vos restaurants préférés, livrés chez vous en un clic » ; « Votre coiffeur chez vous en deux clics » ; « Avec Uber, rejoignez votre destination en un clic » : les annonces promettant à des consommateurs de bénéficier d'un service à la demande fleurissent sur Internet depuis quelques années. Dans de nombreux secteurs, des entreprises comme Uber (transport), Deliveroo (livraison de repas) ou encore MyMentor (soutien scolaire) se proposent de « mettre en relation » par le biais d'une interface numérique des clients et des prestataires indépendants. Pour qualifier les activités

ARTHUR JAN

Membre du Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (Lise-Cnam), il prépare un doctorat de sociologie sur les plateformes de livraison de repas et leurs travailleurs.

de ces sociétés, le terme « ubérisation » est fréquemment employé. Dérivé des pratiques de l'entreprise de transports Uber, il est entré en 2017 dans le dictionnaire *Le Robert* pour désigner le fait de « déstabiliser et transformer (une entreprise, un secteur d'activité) avec un modèle économique innovant tirant parti des nouvelles technologies ».

Cette définition suggère que le modèle de ces entreprises introduirait une rupture importante d'ordre technologique. Pourtant, c'est davantage le statut d'emploi et les conditions de travail des travailleurs de ces plateformes qui ont attiré l'attention. Ces dernières ont en effet massivement recours à des travailleurs juridiquement indépendants mais dont les comportements sont encadrés – plus ou moins selon les plateformes – par des outils numériques. Souvent mal rémunérés, ces travailleurs ne bénéficient pas de certains droits associés au salariat, comme l'accès au chômage ou aux congés payés, et sont moins bien protégés en cas d'accident du travail.

En quoi le modèle introduit par ces entreprises est-il nouveau? Le salariat est-il en danger? Quel avenir pour les plateformes numériques et leurs travailleurs?

Un retour au 19^e siècle?

Si les plateformes numériques ont recours à des technologies récentes, l'organisation du travail sur laquelle elles s'appuient s'inscrit dans le prolongement d'un mouvement de déstabilisation du salariat stable engagé depuis les années 1970 dans les pays occidentaux.

Ce processus se caractérise notamment par une déconcentration de la production. Beaucoup de grandes entreprises externalisent un nombre croissant de leurs activités vers des sous-traitants. En parallèle, le recours à des formes d'emploi « atypiques » s'est développé, à l'intérieur du salariat (contrats courts, temps partiel, etc.), puis aux marges de celui-ci. Pour réaliser des tâches auparavant effectuées par des salariés,

certaines entreprises font désormais appel à des travailleurs qui sont juridiquement indépendants, mais dont elles sont bien souvent le seul client. Ces évolutions sont d'autant plus marquées que depuis les années 1980, les pouvoirs publics ont encouragé les travailleurs à se mettre à leur compte (1), une stratégie pensée comme solution au chômage et à la faiblesse des revenus, avec pour aboutissement la création du statut d'autoentrepreneur en 2008.

Les formes d'organisation du travail des plateformes sont ainsi en rupture avec le modèle qui avait prévalu pendant les trente glorieuses. Mais s'agit-il pour autant d'un phénomène nouveau? Plusieurs observateurs ont souligné la proximité de ces nouvelles formes de travail avec le louage d'ouvrage et le marchandage qui prévalait au 19^e siècle avant le développement du salariat et de la grande entreprise. Dans ce système, un marchand/entrepreneur confiait à un ouvrier la réali-

sation d'un ouvrage et celui-ci faisait appel à son tour à des membres de sa famille ou à d'autres ouvriers pour le réaliser (2). Comme le souligne Jim Stanford (3), il y a une forte similitude entre ces formes de travail fréquentes au 19^e siècle et de nombreuses pratiques que l'on retrouve sur les plateformes, comme la réalisation d'un travail à la demande, la rémunération à la pièce, l'existence d'une relation de sous-traitance ou encore la possession par les travailleurs des moyens de production. La véritable nouveauté introduite par l'ubérisation réside donc dans l'utilisation d'outils numériques qui permettent de distribuer et de contrôler le travail à distance et qui facilitent le retour à des formes d'externalisation de la production qui existaient avant l'émergence du salariat.

Face au développement rapide des plateformes, le débat médiatique et politique s'est fait l'écho de prophéties annonçant la fin inéluctable du salariat. ▶

Des *working poors* en France

« Les *working poors* sont-ils l'apanage des États-Unis ? » En 1999, la sociologue Margaret Maruani et l'économiste Rachel Silvera posent la question dans la revue *Travail, genre et sociétés*. Et y répondent immédiatement par la négative : les « *working poors* », une expression née aux États-Unis dans les années 1960, « font désormais partie du paysage européen ».

Pendant longtemps pourtant, l'affaire semblait entendue. Le marché du travail, expliquait-on, était caractérisé par la prédominance de travailleurs en CDI, bénéficiant du salaire minimum mis en place en 1950. L'emploi était donc le meilleur rempart contre la pauvreté. Ceux qui n'entraient pas dans cette description – notamment les femmes ramenant ce qu'on appelait pudiquement un « salaire d'appoint » – étaient peu pris en compte. Mais la montée du chômage et la croissance des emplois dits atypiques (CDD, intérim, temps partiels, etc.) font voler en éclat ce modèle. Dans les années 1990, les recherches françaises sur les travailleurs pauvres se multiplient. Toutefois, comme le souligne l'économiste Bernard Gazier (1), leur

nombre varie en fonction de la définition que l'on en fait (2) : quel est le seuil de pauvreté retenu ? Comment définit-on le travailleur – inclut-il les chômeurs ou les bénéficiaires du RSA ? Enfin, quelle est l'échelle d'observation – l'individu ou le foyer ? Dans tous les cas, deux types de population sont particulièrement à risque parmi le million de travailleurs pauvres que recensait l'Observatoire des inégalités (les données remontent à 2016). Ce sont les travailleurs de plateformes de type Uber, aux revenus composites et irréguliers, et les femmes, nombreuses à occuper des emplois à temps partiel imposés.

Reconnaître l'existence de travailleurs pauvres a amené à repenser les dispositifs de protection sociale en intégrant ce qui était encore au début des années 1990 un impensé : il est impossible pour certaines personnes de vivre dignement des fruits de leur travail. ■

HÉLÈNE FROUARD

(1) Bernard Gazier, « Faut-il des travailleurs pauvres ? » *Prisme*, n° 12, décembre 2008.

(2) Sophie Ponthieux, « Les travailleurs pauvres, identification d'une catégorie », *Travail, genre et sociétés*, n° 11, 2004/1.

► La fin du salariat ?

Certes, l'emploi indépendant progresse depuis le milieu des années 2000 après des décennies de recul, porté par l'essor du statut d'autoentrepreneur. Cependant, il se développe en partie comme complément à un emploi salarié et reste largement minoritaire : selon l'Insee, en 2019, 88 % des actifs occupaient un emploi salarié à titre principal.

En ce qui concerne plus spécifiquement les travailleurs de plateformes, établir une estimation quantitative s'avère une tâche complexe en l'absence de statistiques précises et de données fiables communiquées par les plateformes elles-mêmes. La plupart des études statistiques menées sur ce phénomène conduisent toutefois à relativiser son importance. En France, l'Insee estime qu'en 2017, environ 6,9 % des indépendants (soit 0,8 % des personnes

en emploi) utilisaient un intermédiaire (plateforme ou autre) pour accéder à leurs clients (3). À l'échelon européen, environ 2 % de la population active tirerait plus de la moitié de ses revenus d'une activité sur une plateforme et/ou y travaillerait plus de 20 heures par semaine (4).

S'il connaît une croissance importante dans certains secteurs comme la livraison ou les transports, le phénomène de l'ubérisation reste donc aujourd'hui largement minoritaire. Toutefois, son extension suscite des interrogations majeures quant au niveau de rémunération, de protection et au statut d'emploi dont bénéficie une fraction grandissante de la main-d'œuvre.

Notons d'abord que l'avenir des plateformes numériques et de leurs travailleurs apparaît incertain. Le modèle économique et juridique de ces entreprises

est fragile. Beaucoup d'entre elles ne dégagent pas encore de bénéfices et ne doivent leur croissance qu'à la confiance des investisseurs auprès desquelles elles lèvent des fonds. Surtout, dans de nombreux pays, les juridictions qui sont amenées à se prononcer sur le statut de ces travailleurs remettent en cause leur indépendance. En Californie, la Cour d'appel a validé le 22 octobre 2020 la décision du Parlement de requalifier en salariés les chauffeurs VTC d'Uber et de son concurrent Lyft. Ces deux entreprises ont cependant obtenu qu'un référendum sur cette décision ait lieu dans cet État le 3 novembre 2020. À 58 %, les électeurs se sont prononcés pour maintenir le statut d'indépendant des travailleurs de plateformes.

De leur côté, le gouvernement français et la majorité présidentielle ont tenté d'introduire en 2018 et 2019 des dispositions visant à « sécuriser » le modèle juridique des plateformes afin de garantir l'indépendance de leurs travailleurs, mais ces dispositions ont été rejetées par le Conseil constitutionnel.

Ainsi, si un consensus semble émerger sur la nécessité de mieux protéger les travailleurs « ubérisés », d'importantes controverses subsistent sur les moyens d'y parvenir. Pour sortir de cette situation, des alternatives aux grandes plateformes émergent dans plusieurs secteurs. Dans le monde de la livraison, des coopératives fleurissent ainsi dans de nombreuses villes et permettent à leurs salariés de reprendre collectivement le contrôle sur leur travail et leur rémunération. ■

(1) Sarah Abdelnour et Annie Lambert, « "L'entreprise de soi", un nouveau mode de gestion politique des classes populaires ? », *Genèses*, n° 95, 2014/2.

(2) Claude Didry, *L'Institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, La Dispute, 2016.

(3) Jim Stanford, « The resurgence of gig work. Historical and theoretical perspectives », *The Economic and Labour Relations Review*, n° 28, 2017/3.

(4) Damien Babet, « Moins de 200 000 indépendants déclarent accéder à leurs clients via une plateforme numérique », *Insee Références*, 2018.

(5) Annarosa Pesole et al., « Platform workers in Europe », *Publications Office of the European Union*, 2018.