



HAL
open science

Uberisation, micro-entrepreneurs, pluriactivité : nouvelles formes de travail et précarisation

Bernard Gazier

► **To cite this version:**

Bernard Gazier. Uberisation, micro-entrepreneurs, pluriactivité : nouvelles formes de travail et précarisation. Les Cahiers français : documents d'actualité, 2020, 418, pp.48 - 57. hal-03221435

HAL Id: hal-03221435

<https://hal.science/hal-03221435>

Submitted on 8 May 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Ubérisation, micro-entrepreneurs, pluriactivité : nouvelles formes de travail et précarisation

Bernard Gazier

Professeur émérite de Sciences économiques, Université Paris I Panthéon-Sorbonne

L'émergence du travail par le biais des plateformes numériques entraîne des transformations qui engendrent une polarisation accrue entre des emplois de plus en plus précaires et d'autres autonomes et diversifiés. Le prochain défi sera d'adapter la protection sociale et le droit du travail à ces nouvelles trajectoires.

« Mon père a eu un seul emploi tout au long de sa vie, j'aurai six emplois dans ma vie, et mes enfants auront six emplois en même temps ». Cette formule-choc, publiée le 29 novembre 2015 dans *The Guardian* et attribuée à l'entrepreneuse américaine Robin Chase, co-fondatrice de Zipcar, plateforme de mise à disposition de voitures sans chauffeurs, peut paraître outrancière. À s'en tenir au cas emblématique de l'emploi d'entrepreneurs individuels par le canal de plateformes de services (transport, restauration...), mettant directement en contact clients et fournisseurs du service, il n'est encore aujourd'hui en France qu'un fait minoritaire : selon l'estimation de l'Insee, en 2017 seuls 200 000 indépendants travaillaient *via* une ou des plateformes (Damien Babet, « Moins de 200 000 indépendants déclarent accéder à leurs clients *via* une plateforme numérique », *Insee Références, édition 2018*, 2019). Confirmée depuis, la tendance à la croissance de l'emploi exercé à l'aide des plateformes telles qu'Uber reste toujours modeste.

Ex : Les technologies numériques affectent aussi bien les salariés que les indépendants, engendrant des gagnants et des perdants

Mais ils ne constituent que la partie émergée de l'iceberg. La phrase de Robin Chase a le mérite de rendre d'emblée palpable l'ampleur du défi posé par les tendances qui s'affirment de plus en plus au sein de l'emploi dans les pays développés : la fragmentation du travail, la progression du travail indépendant et des « petits boulots » que l'on enchaîne, et à leur suite, le développement des risques croissants de précarisation et de pauvreté. L'impact des technologies numériques sur le travail et l'emploi se généralise et affecte aussi bien les salariés que les indépendants, engendrant des gagnants et des perdants. La pression de la mondialisation avec la concurrence des pays à bas salaires et celle du chômage sont plus anciennes, mais ce sont les effets combinés et contrastés de ces trois tendances que nous constatons aujourd'hui. On voit, d'un côté, des « salariés nomades » ou des « entrepreneurs nomades » mettant à profit les possibilités du travail numérique à distance pour combiner travail, déplacements et loisirs à leur gré ; et de l'autre, des livreurs à vélo sans cesse en quête d'une commande, soumis à la notation permanente de leurs performances par les clients de la plateforme sur laquelle ils opèrent.

Pour mieux comprendre la nature du défi et l'éventail des réponses qu'on peut lui apporter, il est d'abord nécessaire de définir les processus multiformes qui sont à l'œuvre, pour ensuite se pencher sur les conditions de travail et de vie des personnes concernées, et enfin déterminer les principales options de politique économique et sociale possibles.

I. Formes d'emploi et de travail : de la multiplicité au brouillage des frontières

Ex : La proportion de travailleurs indépendants en Europe ne manifeste pas de tendance générale à la hausse

Il faut d'abord noter que nous n'assistons pas du tout à une explosion du nombre des travailleurs indépendants. Ceux-ci, en s'en tenant au nombre de personnes dont l'emploi principal est classé dans cette catégorie, étaient un peu moins de 3 millions en France en 2018, soit 12 % des personnes en emploi contre 4,5 millions soit 22 % de l'emploi total en 1970. Leurs effectifs remontent après un point minimal atteint au tournant des années 2000 : 2,2 millions, soit 11 % de l'emploi total (*Emploi et revenus des indépendants*, collection Insee Références, édition 2020, p. 42). Ce qui explique ces tendances est le chassé-croisé entre deux processus. D'une part, la baisse continue des effectifs des agriculteurs, qui ne sont maintenant plus que 400 000. D'autre part, la croissance d'autres catégories d'indépendants, venant s'ajouter aux indépendants « traditionnels » que sont les commerçants, artisans, professions libérales telles que médecins et avocats, etc. : il s'agit de professions comme les graphistes, les travailleurs de la communication et de l'événementiel, agissant souvent en « *free lancers* ». Les artistes sont souvent des indépendants, et leur nombre s'est accru avec leur diversité de profils : le nombre de non-salariés dans les activités culturelles a presque doublé entre 2007 et 2016, passant à 175 000 en 2016. L'auto-entrepreneuriat concerne fin 2017 1 183 millions de travailleurs, dont 38 % ne déclarent aucun chiffre d'affaire durant l'année passée (Hugo Gourdon, « Les créations d'entreprises en 2018. En forte hausse, portées par les immatriculations des micro-entrepreneurs », *Insee Première*, n° 1734, 29 janvier 2019).

Selon les chiffres d'Eurostat, la proportion des travailleurs indépendants en Union européenne varie considérablement d'un pays à l'autre, dépassant 20 % en Grèce et en Italie, et inférieure à 10 % dans la plupart des pays du Nord et de l'Est de l'Europe. Mais elle ne manifeste pas de tendance générale à la hausse (*Emploi et revenus des indépendants*, *op. cit.*, pp. 124-125).

Pour aller plus loin, il faut élargir la focale à l'emploi salarié et s'intéresser à la diversité des trajectoires professionnelles qui mêlent salariat et indépendance.

La part des contrats à durée indéterminée (CDI) dans l'emploi salarié est de 84,7 % en 2017, et celle des contrats à durée déterminée (CDD) de 10,1 %, le reste étant constitué de personnes en intérim (3 %) et en apprentissage (1,8 %). Mais 90 % des embauches se font en CDD et seulement 10 % en CDI. Pour réconcilier ces deux séries de chiffres, il faut prendre en compte la durée moyenne des CDD, qui ne cesse de diminuer. En 1998, la part des CDD de moins d'un mois parmi les CDD était de 58 %. Elle est de 83,5 % en 2017 (*Insee Références*, édition 2019).

Avec l'intérim et les stages de toute nature, les emplois précaires en France concernent une part croissante de la population active (Bernard Gazier, Claude Picart et Claude Minni, *La diversité des formes d'emploi*, rapport pour le CNIS, 2016). La protection apportée par les CDI eux-mêmes est sujette à caution : beaucoup d'entre eux sont à temps partiel et avec des horaires

variables, ce qui explique qu'un tiers des CDI conclus dans une année sont rompus moins d'un an après leur signature (Xavier Paraire, « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an », *DARES analyses* n° 005, 2015).

À cet ensemble de tendances, il faut ajouter la pluriactivité. Détenir en même temps plusieurs emplois, parfois relevant de différents statuts, apparaît comme une stratégie possible pour affronter l'instabilité des commandes ou des contrats. Toutefois, la pluriactivité à un moment donné reste modeste en France, ne concernant que 440 000 personnes en 2017 (INSEE 2020, *op. cit.*). C'est plutôt l'accroissement des parcours caractérisés par la succession de statuts divers qui est le fait marquant. En 2015, la moitié des non-salariés a eu au moins une expérience de salariat au cours des dix années précédentes, contre un tiers dans ce cas en 2006 *ibid.*

ZOOM

Qu'est-ce que l'ubérisation ?

Le terme d'« ubérisation » tire son origine de la société américaine de transport automobile urbain, Uber. L'ubérisation repose sur la mise en place d'un système qui facilite la mise en relation du particulier avec des indépendants par le biais d'une plateforme numérique (Uber, Leboncoin, Deliveroo...).

Si l'ubérisation permet théoriquement de sortir du cadre salarial classique au profit de l'entreprenariat, en adoptant le statut d'auto-entrepreneur créé en France en 2008, sa mise en application est sujette à débats. En effet, le statut d'auto-entrepreneur d'un travailleur résulte parfois d'une demande de son employeur afin de réduire les coûts patronaux. Ce même statut présente également des limites lorsque l'intermédiaire (par exemple, la plateforme) entre l'indépendant et le particulier recrée des logiques de subordination dans la gestion du travail.

Pour en savoir plus : www.vie-publique.fr/fiches/270196-quest-ce-que-luberisation

Les transformations du travail lui-même témoignent d'un brouillage des frontières entre le travail salarié, traditionnellement caractérisé par la subordination aux ordres de l'employeur dans le cadre du contrat de travail, et le travail indépendant, défini par l'autonomie du travailleur, qui détermine en principe les tâches à effectuer et son emploi du temps. D'un côté, l'initiative du salarié est de plus en plus souvent sollicitée et l'exigence de sa disponibilité permanente est accrue par les réseaux informatiques, et de l'autre, on constate l'existence de « faux indépendants », qui par exemple dépendent d'un seul donneur d'ordre, celui-ci leur imposant la manière de produire et les délais de production. De nombreux acteurs jouent ici un rôle de tiers entre le travailleur et l'utilisateur de son travail : outre les agences d'intérim et de travail en régie, les plateformes coexistent avec les sociétés de portage salarial, les coopératives d'emploi et d'activité, les groupements d'employeurs... S'installe en quelque sorte une « zone grise » entre indépendance et salariat (Marie-Christine Bureau, Antonella Corsani, Olivier Giraud et Frédéric Rey (dir.), *Les zones grises de la relation de travail et d'emploi*, TESEO, 2018), qui vient brouiller les repères des carrières.

2. Un besoin renouvelé de protection économique et sociale

Ex : On observe un accès malaisé voire inexistant à la protection sociale pour ces nouvelles catégories de travailleurs

L'hétérogénéité des situations et des revenus est une caractéristique traditionnelle des indépendants, qui les distingue du monde du salariat, certes inégalitaire mais dans des proportions moindres. L'écart est plus important entre les situations d'un petit commerçant et d'un médecin spécialiste, qu'entre celles d'un ouvrier et d'un cadre supérieur. Les processus que nous avons retracés accentuent encore ces inégalités dans le cas des nouvelles formes de travail et d'emploi « digitalisées », qu'elles soient caractérisées par le contact direct avec le client ou qu'elles soient médiatisées par des tiers.

La polarisation est manifeste entre des succès visibles, mais minoritaires, de certains « entrepreneurs nomades » et des situations de pauvreté et d'autoexploitation constatées par exemple dans le cas des livreurs travaillant avec des plateformes, contraints à des horaires très longs, pour des gains aléatoires, qui restent faibles.

En 2017, la moitié des micro-entrepreneurs gagnait moins de 290 euros par mois de leur activité non salariée. Il est vrai que 29 % des micro-entrepreneurs cumulaient cette activité avec un travail salarié (Insee Références 2020, *op. cit.*, p. 108 à 109). Le revenu mensuel moyen d'un chauffeur de VTC (voiture de transport avec chauffeur, qui concurrence les taxis) est en 2016 de 570 euros par mois, contre 1 230 euros pour les chauffeurs de taxis (*Ibid.* p. 87). On voit apparaître ici, dans de très nombreux cas, un revenu d'appoint qui ne permet pas de vivre de lui seul, et en l'absence de revenus perçus par un(e) conjoint(e) le basculement ou le maintien dans la pauvreté est inévitable.

En ce qui concerne les conditions de travail, par rapport au salariat traditionnel, on constate pour tous les indépendants nettement plus d'autonomie dans les rythmes et modalités de travail, mais aussi une durée longue, et une articulation travail-famille moins satisfaisante avec des risques d'envahissement de la sphère privée par le travail (*Ibid.*, p. 116).

ZOOM

Plateformes en ligne : quelle protection sociale pour les travailleurs indépendants ?

L'augmentation du nombre de travailleurs indépendants, permise notamment par la place importante que tiennent les plateformes de mise en relation entre professionnels et particuliers sur les réseaux numériques, questionne les politiques sociales existantes.

Si globalement les indépendants ne représentent que 12 % des emplois en France (contre 75 % de CDI) et que leur nombre augmente assez peu, certaines catégories d'indépendants connaissent une forte hausse. Cette augmentation interroge les dispositifs sociaux en place et leurs possibilités d'amélioration pour mieux prévenir la situation souvent précaire de ces personnes.

Si un travailleur indépendant dispose d'une protection médicale identique à celle d'un salarié, sa couverture sociale n'est pas garantie par la plateforme tierce, poussant en 2019 la commission des Affaires sociales du Sénat dans son rapport sur les travailleurs des plateformes

(<http://www.senat.fr/rap/r19-452/r19-452.html>) à réfléchir aux moyens législatifs qui pourraient être mis en place et ainsi réduire leur précarisation ([dépôt](#) d'une proposition de loi le 27 mai 2020 sur leur statut).

Pour en savoir plus : www.vie-publique.fr/en-bref/274386-plateformes-en-ligne-et-protection-des-travailleurs-independants

Enfin, outre ces conditions de vie difficiles, on observe un accès malaisé voire inexistant à la protection sociale pour ces nouvelles catégories de travailleurs. Pour les livreurs des plateformes, le combat visant à obliger celles-ci à payer des cotisations sociales et à ouvrir des droits à leurs collaborateurs ne fait que commencer. Une série de dispositions juridiques dans le cas français (lois du 8 août 2016 et du 24 décembre 2019) imposent à la plateforme de prendre à sa charge les cotisations sociales de l'indépendant quand celui-ci réalise un chiffre d'affaire annuel supérieur à 5 400 euros, et ouvrent la possibilité de conclure une charte de responsabilité sociale s'engageant notamment à améliorer les conditions de travail (*Ibid.* p. 52).

Mais le législateur lui-même a créé des statuts qui, aux fins de développer l'accès à l'emploi, allègent les obligations de cotisations des employeurs, tout comme les protections auxquelles ils donnent droit. Le statut d'auto-entrepreneur, puis de micro-entrepreneur, en est un exemple central en France, tout comme les « *mini-jobs* » et « *midi-jobs* » en Allemagne¹ depuis 2003. On limite ainsi l'accès aux pleines garanties de la protection sociale pour certaines catégories de travailleurs. Les retraites notamment, dont les cotisations sont faibles et les droits sont restreints, risquent de constituer une bombe à retardement lorsque les travailleurs feront valoir leurs droits dégradés, voire inexistantes en dessous de certains seuils.

3. Face aux nouvelles formes de travail, quelles réponses ?

Il en résulte la mise sous pression de notre modèle social et notamment de l'ensemble des dispositifs, institutions et garanties qui, adossés à l'emploi, visent à permettre que chacun(e) bénéficie d'un revenu minimal, d'une assurance maladie et à terme d'une retraite décente. C'est la logique même de la « sécurité sociale » telle qu'elle a été construite depuis 1945, qui est bousculée. En effet, celle-ci était fondée sur la stabilisation d'une large partie des travailleurs au sein d'emplois salariés durables et à temps plein. De nombreuses réformes ont d'ores et déjà été faites dans le but de la compléter, notamment par la prise en charge de publics peu ou pas couverts, et de l'adapter aux nouvelles tendances. Mais sont-elles à la hauteur des nouveaux défis, à l'heure des plateformes et des « miettes d'emploi » ?

Trois voies s'ouvrent ici.

3.1. Faire le deuil des emplois stables

Certains le pensent, il nous faut faire notre deuil des emplois stables, soit parce qu'ils y voient une conséquence néfaste mais inévitable de la mondialisation et de la croissance ralentie, soit parce qu'ils soulignent les bienfaits de la flexibilité et la nécessité de mettre fin aux rentes des emplois protégés. Alors la solution est double : d'une part, laisser faire la concurrence et la flexibilisation, et d'autre part, organiser pour tous un filet protecteur universel, tant en termes de revenu minimal qu'en termes d'accès à certaines prestations indispensables telles que la santé et l'éducation, avec éventuellement des comptes individuels à points que chacun alimente. On aura reconnu ici la logique de l'allocation universelle, dans ses deux versions, l'une libérale et minimale (avec une redistribution sous conditions de ressources) au nom de la flexibilité et l'autre utopiste (redistribution à tous quelles que soient les ressources) au nom de la libération des temps et de l'avènement d'une société non-marchande fondée sur la solidarité et le

¹ Pour lisser la transition entre *mini-job* (jusqu'à 450 euros) et une activité plus importante, le gouvernement allemand a créé les *midi-jobs* (permettant une rémunération jusqu'à 1 300 euros).

bénévolat (Philippe Van Parijs et Yannick Vanderborght, *Le revenu de base inconditionnel. Une proposition radicale*, Éditions La Découverte, 2019). L'espoir est alors mis dans l'auto-organisation des travailleurs, qu'il convient avant tout de former et d'informer.

3.2. Agir en faveur de l'emploi de long terme

Face à ces perspectives, d'autres font valoir avec raison que nous n'assistons pas pour autant à la disparition des emplois stables. C'est ainsi que l'ancienneté moyenne dans l'emploi, ou encore le temps moyen que passent les salariés dans leur emploi, reste stable en France depuis quarante ans : aux alentours de 12 ans, en dépit de l'accroissement des mobilités. Alors une autre famille d'options, symétrique de la première, apparaît : celle qui consiste à agir en faveur de l'emploi de long terme, par exemple en décourageant systématiquement les « miettes d'emploi », en taxant les CDD et les formes précaires d'emploi, de manière à inverser les tendances qui ont été décrites ci-dessus. En quelque sorte, tenter un retour à l'emploi « fordiste ».² On peut ainsi directement « requalifier » en travail salarié celui effectué par les « faux indépendants » par exemple les coursiers d'entreprises telles que Uber pour les obliger à payer les pleines cotisations protégeant ces travailleurs. En France, un arrêt de la Cour de cassation du 4 mars 2020 a imposé à Uber la requalification du contrat liant un chauffeur à cette plateforme en contrat de travail. En Californie, à la suite de nombreuses mises en cause juridiques, la loi AB5 adoptée en septembre 2019 oblige les plateformes de VTC telles que Uber ou Lyft à embaucher leurs chauffeurs pour leur accorder le statut de salarié. La loi devait prendre effet au 1^{er} janvier 2020, mais n'était toujours pas appliquée à l'été 2020.

3.3. Créer une nouvelle génération de droits sociaux

Assurer un filet de sécurité pour tous et restaurer le salariat traditionnel chaque fois que c'est possible semble être une démarche de bon sens et pleinement justifiée. Mais elle ne peut suffire face à des itinéraires multi-employeurs et multi-statuts, face aux indépendants qui se revendiquent comme tels, face à la flexibilisation et à l'autonomisation du travail lui-même y compris au sein des grandes entreprises. Une troisième possibilité apparaît ici, sans doute la seule réaliste, celle de l'élargissement de la base de stabilisation des travailleurs de toutes catégories par la création d'une nouvelle génération de droits sociaux venant s'ajouter aux droits existants. Elle est exigeante, mais d'ores et déjà engagée. Elle comporterait deux volets, l'un général et l'autre sectoriel.

Le volet général consiste à renouveler la base juridique du travail rémunéré ou non en instaurant un statut universel de l'actif assurant la protection des transitions personnelles et professionnelles tout au long de la vie. Outre la possibilité de circuler sans perte du statut de salarié à celui d'indépendant ou de bénévole, avec la transférabilité des droits acquis dans chaque position, la nouvelle organisation développerait des droits de tirage sociaux (DTS)³ reconnus aux personnes et mis en œuvre dans le cadre de la négociation collective par les partenaires sociaux, tels que des droits à congés rémunérés, qu'il s'agisse de congés parentaux, de formation professionnelle ou même pour motif personnel (Bernard Gazier, Bruno Palier et

² L'emploi « **fordiste** » désigne l'emploi durable au sein de grandes firmes, privilégiant la stabilisation du collectif de travail, valorisant l'ancienneté et la progression en interne.

³ L'idée de droits de tirage est ici appliquée aux personnes et à l'emploi : les **droits de tirage sociaux** sont des ressources optionnelles, mises à la disposition des personnes qui peuvent en faire usage ou non tout au long de leur carrière, et leur ouvrant des droits à congés, des accès à la formation et aux services d'orientation professionnelle.

Hélène Périvier, *Refonder le système de protection sociale. Pour une nouvelle génération de droits sociaux*, Presses de Sciences Po, 2014 ; Alain Supiot, *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2016).

Combinées au droit du travail et aux politiques publiques de l'emploi, ces dispositions visent à instaurer un meilleur contrôle collectif sur les conditions de travail et d'emploi d'aujourd'hui. Dans le contexte de croissance ralentie qui risque de perdurer – et qui pourrait s'avérer souhaitable compte tenu des enjeux d'environnement –, elles aboutissent à des processus négociés et réversibles de partage du travail tout au long de la vie. L'idée de base est non seulement d'« équiper les gens pour le marché du travail » (en les formant et en les informant) mais aussi d'« équiper le marché du travail pour les gens » en développant les institutions et les opportunités ouvrant des choix élargis aux travailleurs.

On voit toutefois aisément que ces dispositions ne suffisent pas à stabiliser les travailleurs prisonniers des « petits boulots » engendrés par les réseaux numériques, même les plus qualifiés d'entre eux. Il y a donc lieu de compléter ces dispositions par une mobilisation organisationnelle de ces travailleurs, en les associant aux décisions qui les concernent : dé-précariser *via* la promotion de la coopération professionnelle en mutualisant les fonctions administratives et de gestion, mettre en réseau de solidarité et non de concurrence par exemple pour renforcer l'accès au logement et aux prêts bancaires, fournir des gammes élargies de services (Marie-Christine Bureau et Antonella Corsani, « Les coopératives d'activité et d'emploi : pratiques d'innovation institutionnelle », *Revue Française de Socio-Economie*, 2015/1, n° 15, p. 213 à 231 ; François Pichault et Renata Semenza, *The Challenges of Self-Employment in Europe. Status, Social Protection and Collective Representation*, Edward Elgar, 2019). C'est ainsi que certaines coopératives en Italie ont développé, outre des services de facturation et de formation professionnelle, des agences de voyages pour organiser des tournées d'artistes du spectacle au moindre coût.

Entre mobilités garanties, auto-organisation et dialogue social renouvelé, l'enjeu est de passer de la protection passive à la sécurité active.

4. La transformation continue du travail et de l'emploi

Depuis les années 1970, on a observé en France la croissance des « formes non standard d'emploi » : contrats à durée déterminée, intérim, stages multiples... Depuis les années 2000, avec la mondialisation, la digitalisation du travail et la persistance du chômage, les transformations du travail et de l'emploi se sont approfondies et généralisées. Elles aboutissent à la mise en cause des anciens clivages et anciens repères tels que la subordination et la distinction entre salarié et indépendant, renforçant le pouvoir unilatéral du donneur d'ordre ou de l'employeur, et engendrant une polarisation accrue entre des gagnant(e)s, autonomes, mobiles et bien rémunérés, et des perdant(e)s cantonné(e)s à rechercher et effectuer des miettes de tâches dans un univers instable et hyperconcurrentiel. Comme en témoignent les tâtonnements et les avancées actuelles, les réponses passeront sans doute par la mobilisation d'instruments multiples : garanties de revenu lors de transitions dans le parcours professionnel, garanties de formation, mises en réseaux, mise sous pression du marché du travail... Une nouvelle architecture s'esquisse, encore incomplète, combinant des garanties juridiques nouvelles, un rôle renouvelé du dialogue social, et des institutions et pratiques favorisant les

sécurités actives. Affermir cette construction est, avec la préservation de l'environnement, une des principales tâches du XXI^e siècle.