



**HAL**  
open science

**Sophie Bernard, UberUsés : Le capitalisme racial de  
plateforme à Paris, Londres et Montréal, Paris, PUF, 2023,  
301p.**

Rachid Bouchareb

► **To cite this version:**

Rachid Bouchareb. Sophie Bernard, UberUsés : Le capitalisme racial de plateforme à Paris, Londres et Montréal, Paris, PUF, 2023, 301p.. Les Mondes du travail , 2024, Le futur du travail : critiques et enjeux, 31. <hal-04936225>

**HAL Id: hal-04936225**

**<https://hal.science/hal-04936225v1>**

Submitted on 8 Feb 2025

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.



HAL Authorization

Sophie Bernard, *UberUsés : Le capitalisme racial de plateforme à Paris, Londres et Montréal*, Paris, PUF, 2023, 301p.

Le capitalisme de plateforme n'a cessé de s'étendre ces dernières années au point qu'il ne pourrait se développer sans mobiliser une main-d'œuvre racisée. Ainsi, pour Sophie Bernard, « le chauffeur Uber racisé se présente comme une nouvelle figure du système d'emploi ». Au vu d'un titre évocateur, il est toutefois difficile de dire si les plateformes de transport de personnes reposent principalement sur une racialisation préalable ou si elles génèrent une racialisation spécifique et indispensable au capitalisme numérique, ou bien les deux à la fois.

Cette enquête internationale dans le monde des chauffeurs Uber porte d'une part, sur les nouveaux mécanismes d'exploitation reposant sur un management algorithmique invisible et cherche consécutivement à comprendre ou démontrer « la surreprésentation d'hommes racisés parmi les chauffeurs Uber » (p.14), d'autre part. Ayant rencontré des difficultés à négocier des entretiens en dehors de leur temps de travail, que l'on peut comprendre par l'exigence de disponibilité permanente des chauffeurs, Sophie Bernard a réalisé entre 2015 et 2019 des entretiens ethnographiques durant les temps de trajet au sein de trois métropoles : Paris (39<sup>1</sup>), Montréal (34) et Londres (36). Ces lieux ont été choisis par leurs caractéristiques assez proches : implantation stratégique d'Uber, présence d'une immigration récente et ancienne. L'ouvrage est structuré en trois parties et six chapitres, traitant successivement des conditions d'émergence d'un secteur marchand aux conditions de mobilisation et d'exploitation numérique sans management visible car les chauffeurs sont contraints de se plier aux conditions d'un marché numérique du transport. La relation de travail se confond avec la relation commerciale si bien que l'on peut parler d'un système salarial d'un nouveau genre.

### *S'imposer en enfreignant les réglementations*

La première partie (« Uber à la conquête du marché ») commence par un premier chapitre consacré à la stratégie d'implantation de la plateforme, à la croisée d'investissements financiers colossaux, d'un important lobbying et d'innovations technologiques afin de remplacer rapidement les acteurs historiques du secteur de transport de personnes (« la grande remise » et les taxis). Se présentant comme une entreprise technologique, UBER a réussi, dans trois contextes institutionnels différents, à évincer les concurrents (Montréal) et dominer les chauffeurs de grande remise à Paris et les *minicabs* (chauffeurs privés) à Londres. Uber a ainsi restructuré le marché du service de transport de personnes en usant tant de pratiques agressives (baisse des tarifs, primes variables) et illégales (contourner les lois), que d'une façade publique l'associant à un acteur luttant pour l'emploi des minorités. En France, UBER a autant bénéficié d'une réglementation qui a libéralisé l'accès à la profession (loi

---

<sup>1</sup> Seules deux femmes ont été interrogées ; malgré les difficultés d'enquête il aurait été intéressant de questionner une certaine division sexuée du travail dans la relation de service entre femme chauffeur et client·e·s (doté d'un pouvoir de sélection des chauffeurs).

Novelli<sup>2</sup> du 22 juillet 2009) que contourner les réglementations de la loi Thévenoud<sup>3</sup> de 2014 en instrumentalisant une précédente loi sur les transports intérieurs (« Loti », 1982). Cette dernière permet à des chauffeurs dotés d'une licence (capacitaire) de transporter, entre deux et neuf passagers, et de salarier d'autres chauffeurs n'ayant besoin que du permis de conduire. Le recours à l'application a ainsi démultiplié les transactions en exploitant le statut d'auto-entrepreneur (loi du 4 août 2008).

Implanté depuis 2012 à Londres, Uber domine en partie le marché du transport privé de personnes (*minicabs* ou VTC) qui comprenait des salariés de très petites entreprises, au détriment des taxis (*blacks cabs*) qui se pérennisent néanmoins<sup>4</sup>. Mais la plateforme a rencontré de nombreuses oppositions et une interdiction d'exercer en 2017. À la suite de batailles judiciaires autour de la sécurité des passagers et d'un intense lobbying, UBER a obtenu une licence d'opérateurs de *minicabs*. Comme à Paris, la plateforme a procédé par des incitations financières pour attirer les chauffeurs salariés d'entreprises de transport quittant leur ancien employeur. Implanté depuis 2013 à Montréal, Uber a pénétré un marché où les taxis étaient en position de quasi-monopole ; refusant de se conformer aux réglementations du secteur de transport de personnes elle s'y présente comme un service de « covoiturage citoyen ». Malgré une interdiction d'exercer UBER poursuivra son activité en toute illégalité jusqu'en 2016, et bénéficiera en 2019, grâce à l'appui des responsables politiques, d'une loi déréglementant le secteur.

UBER a réussi dans les trois villes à déprofessionnaliser le métier de chauffeur en réduisant les barrières à l'entrée (temps de formation, covoiturage urbain via Uberpop en France), et en généralisant un système de sous-traitance qui bafoue les droits du contrat de travail<sup>5</sup> (durée de travail, salaire, cotisations sociales...). De façon commune aux trois capitales, les oppositions des chauffeurs de taxi ont fait l'objet d'un dénigrement par UBER, profitant des dégradations de biens sur la voie publique pour les stigmatiser comme un « cartel » refusant le progrès.

#### *Une plateforme numérique façonnant une offre en remodelant une demande de service*

Sophie Bernard décrit dans le second chapitre la construction d'un modèle économique fondé sur les « "effets de réseau", lesquels font dépendre la valeur d'un service du nombre de ses utilisateurs » (p.68). En déployant un marché bi-face, Uber cherche à maximiser

---

<sup>2</sup> Cette loi a remplacé la « Grande Remise » (véhicules de luxe avec chauffeur fonctionnant sur réservation préalable, décret de juillet 1955) par la Voiture de Tourisme avec Chauffeur (VTC) ; ce qui a conduit à concurrencer la profession réglementée des taxis. De plus, Uber lance en décembre 2011 la première plateforme numérique de réservation à Paris (Cette, Koudadje, 2019).

<sup>3</sup> Celle-ci interdisait la maraude électronique des VTC et la tarification horokilométrique (réservée aux taxis). Ces dispositions ont été cassées par le Conseil constitutionnel en 2015 et 2016.

<sup>4</sup> À Londres, le nombre de chauffeurs de taxi s'élève à 20 000 en 2017 (chiffre stable depuis 2005) contre 100 000 chauffeurs de *minicabs* (travaillant pour des opérateurs privés dont Uber qui possède 10 000 véhicules). Il manque toutefois des données précises sur les variations du nombre de chauffeurs de taxi dans les trois villes. En 2018, on compterait 17 500 chauffeurs de taxi à Paris contre 32 500 chauffeurs Uber.

<sup>5</sup> Au Royaume-Uni, les chauffeurs ont néanmoins obtenu à la suite d'une décision de la Cour suprême le 19 février 2021, le statut de « workers » (travailleurs) leur conférant certains droits salariaux (salaire minimum, congés payés, droits syndicaux). Par ailleurs, la commission prélevée par Uber y est moins élevée (12%) qu'en France (25%).

numériquement le nombre d'utilisateurs connectés, tant des chauffeurs que des clients potentiels. C'est surtout l'interface numérique qui réussit par un pouvoir incitatif à instaurer une relation de dépendance économique et technologique des anciens chauffeurs indépendants et des nouveaux chauffeurs VTC (dépendants). Du côté de l'offre, en réussissant à les appâter par des primes en fonction du nombre de courses réalisées, UBER a favorisé la constitution d'une « armée de réserve de travailleurs » (p.97) dont la particularité est qu'une majorité reste disponible sans être en activité. Il s'agit en outre d'un capital variable en sursis (Vincent, 2005) en attente d'une hypothétique activité professionnelle. Du côté de la demande, la plateforme numérique a radicalement modifié le coût du transport urbain en VTC en baissant les tarifs des courses, plus variables et attractives (offres promotionnelles) afin de limiter la concurrence d'autres opérateurs. Par les sommes investies, Sophie Bernard souligne une stratégie temporelle (« stratégie du chaos ») qui vise à annihiler rapidement la concurrence grâce à un pouvoir de marché artificiel (p.69). Mais ce n'est qu'après avoir capté une masse de chauffeurs que les prix des courses diminueront et que celui des commissions prélevées par Uber augmenteront (20 à 25%). Bénéficiant d'une stabilité de leurs revenus par un système fixe et avantageux dans un premier temps, les chauffeurs ont vu leur rémunération baisser drastiquement au fil de l'expérience.

#### *Des chauffeurs déclassés parce qu'« immigrés » ?*

Dans une seconde partie (« Chauffeur Uber : un travail pour immigré »), Sophie Bernard mobilise un cadre explicatif socio-historique relatif à la position dominée des « immigrés » (vocabulaire au demeurant flou, autant que celui de racisés) sur le marché du travail, qui traduit une déqualification du travail de chauffeur et un déclasserement professionnel. Cette approche globalisante confond ou associe la figure de l'immigré/racisé, car elle ne permet pas de comprendre les expériences et les pratiques migratoires différenciées selon les trois métropoles. Si le déclasserement des immigrés (et non des descendants faute de précision statistique, p.104) se vérifie au Canada et au Royaume-Uni ce n'est pas le cas en France car les chauffeurs VTC y sont peu diplômés. Pour Sophie Bernard ce serait, pour ces derniers, la discrimination qu'ils rencontrent dans leur recherche d'emploi qui expliquerait l'occupation d'un emploi précaire et donc le désir de le quitter. Il aurait fallu distinguer les différences de trajectoires sociales et de rapport au statut professionnel selon l'âge et le profil des chauffeurs (immigrés, descendants d'immigrés, primo-arrivants, sans-papiers). Bien que l'auteure ait mobilisé une « approche compréhensive comparative » (p.15) afin de situer les représentations et les pratiques dans leurs contextes sociaux, les données socio-démographiques ne précisent pas les types de courants migratoires et pratiques sociales qui influent différemment sur la formation de la main-d'œuvre. De plus c'est parce qu'ils seraient « racisés » qu'ils entreraient dans la profession. À Paris, l'accès à l'indépendance est un moyen d'échapper au racisme lors d'occupation d'emplois salariés subalternes, pour certains la grande remise<sup>6</sup> leur permet en effet de se revaloriser professionnellement tout en étant moins dépendant, dans un premier temps, de la plateforme. Sophie Bernard a identifié un second profil de chauffeurs parisiens, plus minoritaires - les seniors en reconversion professionnelle -

---

<sup>6</sup> On peut relever que le métier de chauffeur VTC (grande remise) était déjà occupé par des descendants d'immigrés, bien avant l'arrivée d'UBER.

soit des « français non-racisés » (p.113) ayant occupé des emplois à responsabilité très chronophages et qui ont opté pour l'activité de chauffeur VTC afin de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Ces chauffeurs blancs bénéficient en outre du privilège racial, lors de l'évaluation de la prestation par exemple, sans que l'auteure signale une racialisation positive parce qu'invisible dans ce cas.

À Londres, ce sont au contraire des chauffeurs diplômés à la recherche d'un complément de revenu qui explique le pouvoir d'attraction de la plateforme comme pourvoyeuse de revenu. Ces pluriactifs sont des « immigrés » diplômés d'universités anglaises mais déclassés par des emplois sous-payés. Leur situation familiale (femme au foyer et plusieurs enfants) permet de comprendre la nécessité de faire de nombreuses heures pour assurer un revenu décent. Les chauffeurs montréalais issus d'une immigration récente (Moyen-Orient, Afrique subsaharienne) ont quant à eux des diplômés obtenus dans leur pays d'origine mais se voient assignés à des emplois peu rémunérateurs. Le déclassement n'est donc pas identique ici car il faut tenir compte de l'assignation au statut d'immigré ou d'étranger. C'est en outre la non-reconnaissance de leur diplôme et une faible maîtrise de la langue française qui expliquent la contrainte de devenir chauffeur Uber. On compte aussi à Montréal des étudiants immigrés préférant cet emploi à des activités physiques et dégradantes dans d'autres secteurs flexibles. Nous comprenons ainsi que la flexibilité de l'emploi et du travail qui joue sur la variabilité des revenus conduit des salariés précaires à exercer le travail de « chauffeur indépendant » à côté et de façon intense au détriment de leur vie familiale, ce qui est aussi le cas à Paris et à Londres sur ce dernier point. Les nombreux récits d'entretien attestent d'une division sexuelle du travail dans ces couples où l'homme est le principal pourvoyeur de ressources. Ces chauffeurs très diplômés ont le sentiment d'être moins dominé et moins déclassé que dans d'autres emplois où ils rencontraient une forte pression hiérarchique. Face à l'augmentation des chauffeurs exerçant pour Uber, Sophie Bernard synthétise dans un 4<sup>ème</sup> chapitre les raisons qui conduisent à supporter un « *good bad job* » (p.156) pour améliorer leur condition. Tenant à la fois à des positions dans le parcours migratoire (accéder plus facilement à une ascension sociale), à la situation sociale (chômage) et familiale (marié avec enfants), à la dureté des emplois salariés mal payés, l'accès à l'« indépendance » incarne autant le rêve d'être autonome, échappant aux métiers difficiles, mal payés, propres aux travailleurs masculins issus de l'immigration, donc le rêve est d'échapper au racisme structurel du marché de l'emploi (p.109-110). À cela se rajoute le fait que les jeunes chauffeurs ont parfois un diplôme de type BTS, licence Bac+3 ou Master et que dans les métiers du tertiaire, ils ne trouvent pas facilement un emploi qui correspond à leur degré de qualification, et que l'illusion d'être son propre patron ne leur permet pas de percevoir, du moins dans un premier temps, une forte dépendance économique et numérique.

#### *Management algorithmique et relation de service*

C'est dans une 3<sup>ème</sup> partie (« Une autonomie au travail encadrée ») que Sophie Bernard va révéler l'envers du décor que constitue d'une part un management algorithmique visant à gouverner les conduites et une logique disciplinaire à des fins de sanction d'autre part. Le 5<sup>ème</sup> chapitre montre précisément les logiques d'une disponibilité temporelle extensive (horaires atypiques, imprévisibilité) car l'application incite les chauffeurs – au gré des baisses de tarifs –

à accepter des courses qui s'avèrent plus rentables pour la plateforme que pour eux-mêmes d'autant que les courses plus longues ne sont pas les plus rentables compte-tenu des frais d'essence et de déplacement (non intégré par la rémunération de l'application), une situation aggravée par la concurrence de nombreux chauffeurs sur le marché. Une logique algorithmique, jouant tant sur la recommandation que la restriction comportementale (Bouquin, 2021), paramètre en effet les prix des courses (majorations) en fonction des horaires et des zones géographiques de façon à disposer d'un vivier permanent de chauffeurs connectés prêts à bondir pour espérer gagner un peu plus. L'exigence de disponibilité temporelle permanente est ici un rouage de ce capitalisme de plateforme sans que l'on puisse y lire une logique de racialisation des chauffeurs. Des primes sont aussi attribuées selon l'importance des courses dans un temps limité. Par les signaux numériques (bonus remporté) de l'application, cette gamification du travail donne l'illusion aux chauffeurs novices d'être des joueurs de casino augmentant leurs gains sans toutefois atteindre le jackpot. Les extraits d'entretien mobilisés permettent de constater la précarisation sociale des chauffeurs, certains sont endettés, notamment ceux pour qui il s'agit d'une activité principale. Certains en viennent à ne pas déclarer l'intégralité de leur chiffre d'affaires, alors que d'autres quittent le métier tant le temps de travail gratuit est pesant (le temps d'attente des commandes, le temps de déplacement durant les embouteillages). Soumis à une forte insécurité, les chauffeurs développent des petites stratégies – ne pas toujours se rendre vers des lieux éloignés, anticiper les périodes et zones à forte demande – qui deviennent rapidement vaines tant elles répondent aux attentes de l'application. Contraints d'accepter des petites courses non rentables, certains en viennent à les refuser au risque de voir leur taux d'acceptation baisser en deçà de 80% (règle établie par Uber) et se faire suspendre ou désactiver notamment si leur taux d'annulation dépasse 4%. Pour expliquer ce processus, Sophie Bernard mobilise l'approche foucauldienne du dispositif panoptique où chacun se croyant surveillé par l'application (fréquence des notifications reçues) se plie sans le savoir aux injonctions algorithmiques. L'opacité de l'algorithme se vérifie par l'application aléatoire des sanctions qui entretient la peur et incite à la docilité (accepter tout type de course, accepter des remarques désagréables des clients). Travaillant de façon frénétique, la vie familiale se restreint et les troubles de la santé se multiplient (mal au dos, migraines, stress, épuisement). Le taux de turnover demeure méconnu tout comme le taux d'accident du travail et celui des maladies professionnelles. On peut regretter l'absence de données en la matière, en partie accessible auprès des collectifs de chauffeurs et des organisations professionnelles (syndicat de chauffeur, caisse d'assurance maladie). Cette main-d'œuvre toujours disponible renouvelle ainsi les chauffeurs usés. Dans un dernier chapitre (« La note et la plainte »), Sophie Bernard décrit un encadrement du travail par le client qui vient s'ajouter à celui de l'employeur de fait. Le pouvoir conféré au client (attribuer une note au chauffeur allant d'une à cinq étoiles) peut conduire à désactiver le compte d'un chauffeur pendant une période indéterminée (en cas de note moyenne inférieure à 4.5 sur les 500 dernières courses, p.251). Il faut ainsi disposer d'« une force mentale » (Schwartz, 2011) pour supporter la pression verbale des clients, le mépris. Sophie Bernard relate l'expérience conflictuelle des chauffeurs confrontés à des propos racistes. Cette incertitude quant au risque d'être mal évalué par les clients conduit certains chauffeurs à présenter une façade aimable, à limiter la prise de parole et éviter les sujets de conversation trop risqués (politique...). L'auteure ne distingue toutefois pas des résistances

différenciées à UBER selon les métropoles et les ressources sociales (linguistiques, culturelles, relationnelles<sup>7</sup>...) des chauffeurs. Pour anticiper les conflits, certains refusent des clients dits profils à risque (fêtards, alcooliques) ou des clients ayant une note inférieure à 4.5. L'auteure relève que le pouvoir de noter les clients, ou signaler un propos raciste (p.261), ne conduit pas *a contrario* la plateforme à désactiver le compte de ces derniers. En prenant sur soi, les chauffeurs font preuve d'un travail émotionnel que Sophie Bernard n'interroge pas du point de vue des différences de genre et de racialisation, alors que les extraits cités rendent compte d'une servitude visant à effacer leur masculinité et les renvoyer à un statut subalterne « esclavagisé » par une clientèle blanche. Ainsi en donnant des bonbons, en proposant des bouteilles d'eau, la déférence devient rapidement un signe de soumission raciale assimilable à des pratiques datant de l'époque coloniale. On ne peut affirmer aussi que tous les chauffeurs expérimentés jouent avec les indicateurs pour éviter une potentielle sanction (p.284) car cela va dépendre de leur situation (occasionnel/permanent). De plus le contrôle du client ne se substitue pas au contrôle de la hiérarchie car il la redouble grâce au management algorithmique, il s'agit donc d'une double dépendance de classe et de race que l'auteure n'analyse pas en tant que tel. L'exploitation des chauffeurs prend en effet une forme raciste si l'on considère les attitudes de la clientèle blanche encouragées par les possibilités numériques de sanction (Voir pour d'autres situations de service Ibos, 2008].

#### *La racialisation : un point aveugle de l'enquête*

D'un point de vue tant théorique que méthodologique<sup>8</sup>, la « race » comme fiction sociale « serait un élément fondamental de fonctionnement de la plateforme » (p.22), sans que l'on perçoive une analyse multidimensionnelle du concept de racialisation tant des chauffeurs identifiés comme blancs que non-blancs. En effet la désignation par l'auteure des chauffeurs comme d'emblée racisés s'appuie uniquement sur l'altérité apparente, le parcours migratoire ou la nationalité sans savoir si ces derniers expérimentent toujours une relation racisante ou bien s'identifient à un groupe racisé du fait d'une émigration récente ou d'un héritage générationnel. En outre, l'ouvrage mobilise fréquemment le référent racial (« hommes racisés ») sans que l'on sache par qui, à la suite de quels processus sociaux (tenant aux spécificités des pays) ou bien managériaux ? Au risque de les essentialiser, cette représentation présuppose que tous seraient déclassés dans les trois métropoles et que la race serait le dénominateur commun à leur statut. Outre le fait qu'il existe des chauffeurs blancs et des femmes (peu interrogées), ou des métis, on ne peut généraliser l'analyse à partir de propriétés sociales et raciales apparentes. Sophie Bernard en déduit que la plateforme numérique serait un nouveau vecteur du capitalisme racial en faisant que « l'emploi précaire se révèle particulièrement adaptée à l'exploitation des travailleurs racisés » (p.289). Elle situe ces évolutions à l'échelle de la segmentation du marché du travail mais aussi par les pratiques captives des chauffeurs. L'auteure présuppose dès lors que l'entreprise cible cette main-

---

<sup>7</sup> Sur ce point il existe des contournements de la logique de plateformes car certains chauffeurs passent par des groupes WhatsApp privés pour répondre à des demandes de gros clients – hôtels, société de tourisme... – (aux courses rémunératrices) ; il peut se re-créer toutefois une logique d'exploitation en cascade où les novices, peu au fait de la valeur des courses, vont travailler pour des chauffeurs plus installés.

<sup>8</sup> Sur ce point, la racialisation de la relation d'enquête (Twine, Warren, 2000) n'a pas été interrogée alors qu'elle fait partie de l'objet de recherche. Par exemple, dans quelle mesure le statut de sociologue a-t-il atténué ou amplifié la distance raciale et de genre ?

d'œuvre disponible et considérée docile : est-ce parce qu'elle ne risque pas de revendiquer, d'accepter les conditions de travail et d'emploi ? Une logique de surinterprétation sous-tend qu'ils auraient souhaité par le statut « indépendant » échapper à l'assignation sociale et raciale aux emplois subalternes, ils incarneraient dorénavant « un travail pour immigré » (Sayad) afin d'atténuer un déclassement. Si la comparaison des trois métropoles restitue les mécanismes de flexibilisation et de contrôle numérique d'une main-d'œuvre immigrée ou issue des immigrations, l'assignation raciale par le capitalisme de plateforme n'est pas vraiment démontrée ou étayée. Observant un mouvement de contestation des chauffeurs Uber entre 2015 et 2019, nous pourrions nous demander s'ils s'identifient à des travailleurs exploités et/ou discriminés sur des bases raciales. On peut regretter que l'enquête ne présente guère de données d'entretien exposant les façons de se percevoir et de s'identifier individuellement et/ou collectivement.

Rachid Bouchareb

CRESPPA

## Bibliographie

- Bouquin S., « Brisons les chaînes algorithmiques » [en ligne], 1<sup>er</sup> juillet 2021, <https://stephenbouquin.fr/brisons-les-chaines-algorithmiques/>
- Cette G., Koudadje G., « Taxis et VTC : une réforme est indispensable », *Telos*, 27 mars 2019, <https://www.telos-eu.com/fr/economie/taxis-et-vtc-une-reforme-est-indispensable.html>
- Ibos C., « Les "nounous" africaines et leurs employeurs : une grammaire du mépris social », *Nouvelles Questions Féministes*, n°27, 2008, p. 25-38.
- Schwartz O., « Faut avoir une force mentale », in François de Singly, Colin Giraud et Olivier Martin (dir.), *Nouveau manuel de sociologie*, Armand Colin, 2010.
- Twine F. W., Warren, J. (dir). 2000. *Racing research, Researching race. Methodological dilemmas in critical race studies*. New York University press.
- Vincent J.-M., « La barbarie des rapports sociaux », *Variations*, Printemps 2005, p.19-20.