

Université d'Ottawa

Les plateformes numériques de travail : l'algorithme, le nouveau patron

Par

Ziad Nsarellah

Mémoire de maîtrise en sociologie

Directeur de recherche : André Tremblay

Novembre 2021

Ziad Nsarellah

Résumé

Cette étude a pour objectif de présenter les plateformes de travail proliférant dans la société telles qu'Uber et DoorDash et de mettre en lumière les conditions de travail de ceux et celles travaillent pour ces plateformes. C'est une synthèse de données secondaires d'enquêtes de terrain examinant les conditions de travail des travailleurs œuvrant pour ces plateformes. Nous avons examiné plus spécifiquement si les travailleurs sont libres de choisir leurs tâches, ou doivent impérativement suivre les instructions de l'algorithme ou subir des conséquences. Les plateformes de travail rabâchent sans cesse que les travailleurs sont des entrepreneurs indépendants pouvant contrôler pleinement leurs actions sans aucune répercussion : l'indépendance telle que prônée par l'entrepreneuriat. Or la réalité nous indique une tout autre conjoncture. En effet, les travailleurs travaillant pour les plateformes ne sont pas indépendants tels que préconisé, mais bel et bien contrôlé par l'algorithme des plateformes. Ils ne peuvent par exemple refuser des tâches de peur d'être pénalisés par la plateforme. Sont-ils dès lors des entrepreneurs indépendants comme indiqué ?

Cette étude présente également une étude de cas de quatre pays où il y eut une tentative de classification des travailleurs à l'étude reconnaissant qu'ils sont dans une relation de subordination. Dernièrement, cette étude analyse aussi par l'entremise de théories sociologiques et autre la conjoncture socio-économique ayant mené aux plateformes. Celles-ci n'ont pas germé ex nihilo, mais plutôt à partir de divers facteurs qui, ensemble, ont contribué à la formation des plateformes de travail telles que nous les connaissons aujourd'hui.

Mot clés : Plateforme numérique, algorithme, big data, néolibéralisme, classification, gig economy, travail, entrepreneuriat, entrepreneur indépendant.

Remerciement

Je voudrais d'abord remercier sincèrement mon directeur de mémoire, Monsieur André Tremblay, pour son précieux temps et ses nombreux encouragements. Mainte fois, j'étais perdu dans mes pensées et il m'a aidé à faire le tri dans mes idées. Je n'oublierai jamais sa gentillesse et sa patience. Je lui en suis totalement reconnaissant.

Je voudrais également remercier mes nombreux amis de m'encourager à continuer dans cette aventure jusqu'à la fin. Enfin, je voudrais remercier Shelda pour son soutien moral et de son appui. Elle m'a aidé lorsque j'étais perdu dans mes pensées et elle m'a encouragé à continuer lorsque je voulais abandonner. Je la remercie infiniment.

Table des matières

Introduction	1
Méthodologie.....	5
Chapitre 1 : Les concepts de base.....	6
<i>Plateforme numérique.....</i>	<i>6</i>
<i>Algorithme</i>	<i>10</i>
<i>Big Data.....</i>	<i>12</i>
Chapitre 2 : les principaux types de plateformes, leurs promesses et leurs réalités	15
<i>Introduction - Les différents types de plateformes capitalistes maigres</i>	<i>15</i>
Travail à la pige (Freelancing)	15
Plateformes de covoiturage (ridesharing).....	16
Plateformes de livraison (restaurants)	16
Plateformes de microtâches.....	17
<i>Leurs promesses.....</i>	<i>19</i>
Entrepreneur – flexibilité	20
Types de travailleur à l'étude	22
<i>Leurs réalités</i>	<i>22</i>
Relation asymétrique.....	23
Contrôle algorithmique	25
<i>Est-ce véritablement du partage ?</i>	<i>36</i>
Le Commun	38
<i>Néo-libéralisme et entrepreneuriat.....</i>	<i>39</i>
Le nouvel esprit du capitalisme.....	41
Chapitre 3 : type de travail, statut d'emploi et protections sociales.....	43
<i>Introduction</i>	<i>44</i>
<i>Relation de subordination.....</i>	<i>44</i>
<i>Études de cas des tentatives de classifications des travailleurs en tant qu'employés.....</i>	<i>46</i>
États-Unis, l'état de Californie : contre-attaque acharnée des plateformes.....	47
Canada, province de l'Ontario : Le cas de Foodora	49
Royaume-Unis : chauffeurs d'Uber reconnus en tant que <i>Workers</i> (travailleurs).....	51
France.....	52
<i>Ambiguïté du statut du travailleur</i>	<i>55</i>
Chapitre 4 : capitalisme, surveillance, flexibilité et précarisation.....	58
<i>Introduction</i>	<i>58</i>
<i>Le capitalisme de surveillance.....</i>	<i>58</i>
Redéfinition des frontières du capitalisme d'après Hardt et Negri	60
<i>La fissuration du lieu de travail d'après David Weil.....</i>	<i>61</i>
<i>Le capitalisme sans capital.....</i>	<i>63</i>
<i>L'algorithme remplaçant le travailleur : évolution naturelle du capitalisme.....</i>	<i>64</i>

Conclusion	72
Bibliographie	79

Introduction

Uber, SkipTheDishes, UberEats, Amazon Turks. Ces plateformes de travail profilèrent désormais dans le paysage sociétal. Ils font partie de ce qu'on appelle la *Gig Economy*, gig voulant dire une session pour un temps limité. Cette expression provient du milieu musical où les performeurs se rassemblent pour un temps limité soit pour donner un spectacle, soit pour créer ou enregistrer une performance musicale (Woodcock & Graham, 2020). Depuis peu, ce terme migra vers le monde du travail pour désigner des tâches de durée limitée pour lesquelles la personne n'est payée que pour les tâches accomplies. Mais quel est donc cet univers dont les journaux, les médias sociaux et les chercheurs se délectent de commenter et d'analyser ? Les plateformes à l'étude, comme nous allons le voir, se revendiquent en tant qu'entité neutre technologique ne mettant en relation, en prenant en exemple Uber, les demandeurs de services voulant être conduits à un endroit spécifique, avec les offreurs services, chauffeurs pouvant conduire les passagers vers leurs destinations demandées. Qui plus est, ces plateformes prétendent que ces travailleurs, c'est-à-dire les offreurs de services, ne sont pas des employés, mais bel et bien des entrepreneurs indépendants pouvant à leur guise choisir leurs horaires et leurs tâches sans aucune répercussion. Or, est-ce réellement le cas ? C'est ce que nous découvrirons dans cette étude.

Or, de quoi sont composés les plateformes, comment ces plateformes changent-elles le paysage du travail typique ? En effet, le travail typique, comme nous le découvrirons dans le troisième chapitre, se définit en tant que relation de subordination dans laquelle l'employé est subordonné à l'employeur et ce dernier lui assigne les tâches, dirige son travail, le sanctionne ou le met à pied s'il le faut. Il lui octroiera aussi une formation en matière de travail à exécuter ainsi que la formation à l'égard de la santé ou de sécurité (Bernier, 2014). Dans ce cas, nous connaissons d'emblée qui est un employé et qui est un employeur. Le dernier est une entité humaine qui gère le

travail de l'employé. En terme marxiste, l'employé vend sa force de travail à l'employeur et en retour reçoit un salaire. Cette subordination est réglementée par les lois et les normes gouvernementales. Or en ce qui concerne les plateformes de travail que nous découvrirons à l'étude, ce n'est pas un humain qui gère directement le travail du travailleur, mais bel et bien un algorithme. Même si les plateformes revendiquent que les travailleurs sont des entrepreneurs indépendants, les plateformes doivent impérativement gérer la relation entre les offreurs de services et les demandeurs de services avec un algorithme. En ce sens, sont-ils réellement des entrepreneurs indépendants tels que revendiqués par les plateformes de travail et leurs propriétaires ? Nous découvrirons et analyserons les impacts, les répercussions et les conséquences de ces algorithmes sur le travail.

Dans cette étude, notre question de recherche sera la suivante : en quoi les plateformes numériques modifient-elles la relation de subordination traditionnelle ? Même si en effet, les plateformes indiquent que les travailleurs ne sont que des entrepreneurs indépendants, pouvant vaquer à leurs travaux sans aucune contrainte, les travailleurs mentionnent qu'au contraire c'est loin d'être le cas : c'est l'algorithme qui gère l'action des travailleurs. Dans ce cas-là, ne sont-ils pas des employés plutôt que des entrepreneurs indépendants ? Si réellement il subsiste un contrôle dans lequel les travailleurs sont amenés à agir d'une certaine manière, ne sont-ils pas dès lors dans une relation de subordination ? Nous découvrirons que ce n'est guère aussi simple et qu'une nuance s'impose quant à l'analyse de cette relation de subordination et que même les instances juridiques et gouvernementales peinent à faire sens de cette nouvelle forme de travail. D'une part, cette forme de travail, à première vue pour ceux qui ne travaillent pas pour ces plateformes, ne s'apparente pas au travail typique où, par exemple, le travailleur travaille dans un bureau. Les individus estiment réellement qu'ils sont des entrepreneurs indépendants pouvant contrôler leur travail sans aucune contrainte. D'autre part, les plateformes de travail, dans toutes leurs communications, ne

mentionnent guère l’algorithme qui régit le travail du travailleur. Certes, les travailleurs sont des entrepreneurs, mais l’algorithme est dissimulé des consciences. Sans ce dernier, toute mise en relation les demandeurs de services avec les meilleurs offreurs de services ne sera guère possible à moins d’employer des humains pour accomplir cette tâche, ce qui ira à l’encontre du but des plateformes d’être mobile (chapitre 4).

Dès lors, cette étude se propose d’étudier le phénomène en quatre chapitres. Le premier chapitre se concentrera sur la définition des termes généraux qui reviendront fréquemment dans l’étude dans le dessein que les lecteurs soient dans la même longueur d’onde que l’auteur, soit les termes suivants : plateformes, algorithmes et Big Data. Plateformes, car il subsiste de nombreux types de plateformes au sein de la littérature ainsi que de nombreuses définitions et il nous incombe donc préciser celles qui nous étudieront dans cette étude. Et il nous incombe également de définir ce qu’est un algorithme et ce qu’est le *Big Data*. Ces deux termes font preuve de bien d’ambiguïtés et il est donc important de les définir, car les plateformes à l’étude n’existeraient pas sans les algorithmes et le Big Data.

Le deuxième chapitre portera sur l’étude des plateformes de travail tel que nous les avons définies au premier chapitre. Il présentera la différence entre les plateformes de travail à l’étude et analysera la réalité vécue de ceux travaillant pour ces plateformes. Nous pouvons d’emblée dire que la réalité n’est guère celle qui est présagée et les travailleurs subissent effectivement un contrôle algorithmique sans égal, ne correspondant guère à la réalité véhiculée par les plateformes les présentant en tant qu’entrepreneur indépendant ne subissant aucune contrainte. Qui plus est, nous argumenterons contre le terme *économie de partage* fréquemment accolé à cette gig économie en argumentant qu’au contraire, il n’en est rien. C’est plutôt une autre tournure du capitalisme.

Le troisième chapitre présentera quatre études de cas des tentatives des travailleurs et des instances publiques de prouver que les travailleurs sont en effet en proie d'un contrôle algorithmique des plateformes et atteste par conséquent qu'ils subsistent en effet une relation de subordination puisque c'est l'algorithme qui dirige leur travail. Nous étudierons donc des situations dans quatre pays : les États-Unis (l'État de Californie), le Canada (la Province de l'Ontario), le Royaume-Uni et la France.

Enfin, le quatrième chapitre portera sur l'analyse globale de l'utilisation des algorithmes et du Big Data par les entreprises et les conséquences sur l'ensemble de la société. Nous analyserons que grâce à l'algorithmique et au Big Data, il est désormais simple d'extraire de la richesse des comportements des personnes. Nous montrerons également que la propension capitaliste à continuellement réduire les coûts opérationnels ainsi que l'accent mis sur les objectifs à court terme, en exigeant aux entreprises de ne se focaliser que sur des compétences clés et d'externaliser toutes autres compétences, affecte *de facto* les travailleurs. Pour ce faire, nous allons présenter le capitalisme de surveillance défini par Shoshana Zuboff dans lequel le *modus operandi* de ce nouveau capitalisme est la surveillance du comportement humain à des fins d'extraction de richesse. Par la suite, nous décrirons la fissuration du travail par David Weil (2014) dans lequel il définit que désormais, les compagnies sont assujetties à la demande croissante des investisseurs en termes de rentabilité à court terme et par conséquent, ils sont contraints de ne se focaliser que sur des compétences clés, fissurant ainsi le travail. Enfin, nous présenterons le capitalisme sans capital de Jonathan Haskel et Stian Westlake (2019) indiquant que les entreprises s'intéressent désormais aux actifs intangibles, c'est-à-dire non matériels, dans le but qu'ils puissent être réutilisés dans plusieurs projets différents sans coût d'investissement important.

Méthodologie

Pour mener cette étude, nous avons consulté des données secondaires. Il s'agit d'une synthèse de différentes enquêtes de terrain empiriques sociologiques qui ont été menées auprès des travailleurs travaillant pour les plateformes, mais nous avons également étudié des articles de journaux explicitant la condition de travail des travailleurs travaillant pour les plateformes puisque ce sujet est en constante évolution. Nous avons examiné plus spécifiquement si les travailleurs sont libres de choisir leurs tâches, ou doivent impérativement suivre les instructions de l'algorithme ou subir des conséquences. Certes, cette étude est une étude sociologique de la condition de travail de ceux qui travaillent pour les plateformes, mais il nous incombait également de consulter la littérature économique et informatique sur le sujet. Ces littératures non sociologiques nous révèlent une autre vision du monde dans laquelle l'humain cesse d'exister. Un monde où l'efficacité des algorithmes et l'efficacité des modèles économiques règnent par-dessus tout, l'humain est exclu de l'analyse. Nous devons dès lors en prendre conscience.

En ce qui concerne les quatre études de cas de classification des travailleurs au troisième chapitre, vu qu'il s'agit d'une conjoncture en constante évolution, nous avons consulté les articles de journaux pour « scruter le terrain » et prendre conscience des différents mouvements qui ont eu lieu sur le terrain. Par la suite, nous avons étudié les différents jugements des cours concernant la classification des travailleurs.

Enfin, nous nous sommes référés à plusieurs théories sociologiques et autre pour élucider et comprendre la conjoncture dans laquelle nous nous trouvons. Les plateformes numériques n'ont pas germé *ex nihilo*, mais plutôt à partir de différents facteurs qui, ensemble, ont contribué à la formation des plateformes telles que nous les connaissons aujourd'hui.

Chapitre 1 : Les concepts de base

Plateforme numérique

« Plateforme » est un terme polysémique utilisé dans différentes disciplines des sciences sociales, économiques et informatique. Dans le sens physique, une plateforme est un endroit physique surélevé, se distinguant, permettant aux personnes de soit prendre la parole (l'estrade), ou de mener une activité spécifique donnée telle qu'une plateforme de métro. Au sens figuratif, elle peut signifier une fondation offrant aux individus une base pour leurs réalisations ultérieures telle que monter les échelons d'une entreprise après avoir obtenu un emploi de débutant. Au sens computationnel, elle désigne une infrastructure technologique de base octroyant aux tiers partis la possibilité de création et d'utilisation d'applications sans se soucier de la fondation, telle qu'un système d'exploitation. Enfin, au sens politique, elle était auparavant une estrade physique permettant aux candidats de se prononcer sur leurs convictions politiques pour enfin évoluer vers la notion de principes durables d'un parti politique, ses positionnements sur une question donnée (Gillespie, 2010). En somme, toutes les significations mentionnées révèlent que la définition généralisée de plateforme suggère un endroit ouvert, à part, libre d'entraves, offrant une démocratisation des interactions à tous ceux qui y participent et promettant de les épauler. Autrement dit, qu'elle soit physique, figurative, computationnelle ou politique, une plateforme est surélevée, se différencie physiquement ou figurativement de son environnement, offrant un espace nivelé (Gillespie, 2010).

Poursuivant la voie tracée par Gillespie, une plateforme computationnelle a plusieurs signifiés. Mais de prime abord, nous devons d'emblée choisir entre les termes *plateforme digitale* et *plateforme numérique*. Dans la littérature française que nous avons consultée, il n'existe guère de différences entre *numérique* et *digitale*, malgré que cette dernière soit empruntée de l'anglais.

Les deux termes sont interchangeables. Dès lors, par souci de protection de la langue française, nous utiliserons le terme *plateforme numérique* pour désigner toute plateforme ayant comme base une solution technologique. Dans la définition stricte du terme, une plateforme numérique est une infrastructure permettant aux acteurs d'appliquer les codes informatiques tels que les logiciels dans un système d'exploitation donnée dans le dessein d'ajouter des fonctionnalités au service pour des clients ou des entreprises (Sørensen et al., 2015). En terme économique, une plateforme multiface ou *multisided platform* est une plateforme facilitant les transactions entre acteurs qui aurait autrement du mal à se retrouver en éliminant les barrières gênant les transactions tout en réduisant les coûts de cette dernière (Rochet & Tirole, 2003, 2006). Notons que la technologie est le vecteur par excellence de cette facilité d'interaction. Cette définition regroupe aussi bien les plateformes de carte de crédit que les plateformes comme Uber (Sanchez-Cartas & Leon, 2019). Il nous faut donc la préciser davantage.

Nick Snircek (2017) nous propose cinq types de plateformes numériques capitalistes, à savoir :

- **Les plateformes publicitaires.** Ces types de plateformes ont pour objectif d'offrir un espace pour les utilisateurs de publier des contenus donnés tels que des vidéos ou des messages. Facebook et Instagram en sont des exemples. Les revenus de celle-ci sont générés par l'analyse des données extraites des activités des utilisateurs et par la vente aux enchères d'espaces publicitaires aux annonceurs. Les données récoltées permettent un ciblage accru des publicités sur des clients potentiels qui répondent à des critères spécifiques;
- **Les plateformes de nuage** ou **plateforme infonuagique** offrant aux compagnies la possibilité de louer des serveurs informatiques. Les compagnies n'ont plus guère besoin de dépenser temps et argent pour héberger leurs propres serveurs, des programmer des kits de

développement logiciel ou de programmer leurs applications pour remplir leurs exigences opérationnelles. Qui plus est, cette externalisation de services renforce l'automatisation des tâches qui auparavant étaient réservées aux travailleurs du savoir.

- **Les plateformes industrielles** facilitant l'interopérabilité des différentes machines industrielles. L'objectif de cette plateforme est de faciliter la communication entre les différentes machines industrielles sans l'aide de gestionnaires. Les données concernant l'état des composantes sont perpétuellement partagées avec d'autres éléments du processus de production. Cette interopérabilité permet donc de réduire les coûts de la main-d'œuvre, de diminuer les coûts énergétiques et de réduire les coûts d'entretien. En somme, le but est d'augmenter l'efficacité du processus de production en réduisant les temps morts, diminuant ainsi les coûts de production;
- **Les plateformes de produits** ayant pour objectif de considérer des biens en tant que services. En effet, la vente de produits n'est plus aussi profitable que naguère. Le nouveau modèle économique préconise au lieu que les compagnies offrent des produits donnés comme un service dont l'utilisateur pourra jouir avec l'assistance de la compagnie tant et aussi longtemps qu'il continue à payer. Que ça soit un service de base de diffusion de musique telle que Spotify, une plateforme de location de voiture telle que Zip ou des constructeurs de moteurs d'avion tel que GE, la logique demeure la même : les produits ne sont pas vendus, mais sont offerts en tant que service. Les données recueillies par ces plateformes permettent d'améliorer l'efficacité et la rentabilité du service.
- **Les plateformes n'ayant aucun actif physique**, ne mettant qu'en relation les offreurs de services et les demandeurs de services tels qu'Uber. Cette étude ne se concentrera que sur ce dernier type. On les appellera « plateformes numériques maigres capitalistes!

Parmi ceux énumérés, les plateformes numériques maigres capitalistes, ceux n'ayant aucun actif physique seront celles qui seront analysées dans cette étude. Ces dernières ont un modèle économique fort différent du modèle économique classique. Le *pipeline-based model* est un modèle économique classique dans lequel la création d'un produit poursuit une chaîne de production linéaire où les *gatekeepers* (gardiens) gèrent le flux de valeur entre le producteur et le consommateur (Parker et al., 2016; Wirtz et al., 2019). Par conséquent, la rentabilité du produit passe par la réduction des coûts à chaque stade de la production (Wirtz et al., 2019). Par exemple, dans l'industrie de l'édition, les *gatekeepers* sont les éditeurs qui sélectionnent des livres qui leur sont offerts ayant comme objectif de publier ceux qui, ils espèrent, s'avèreront populaires auprès des consommateurs (Parker et al., 2016). Or, les plateformes numériques maigres capitalistes ont un tout autre modèle économique. Étant donné qu'elles n'ont aucun actif physique et offrent un espace nivelé libre d'entraves, elles tirent profit de l'échange d'information produit par les utilisateurs utilisant la plateforme, contournant ainsi les *gatekeepers* : l'extraction de la richesse de l'information produite par les acteurs. Poursuivant l'exemple de l'industrie de l'édition, une plateforme numérique, au lieu d'engager des éditeurs (*gatekeepers*) pour émettre des recommandations et de choisir des livres, laissera libre cours à n'importe quel individu de publier son livre. Elle s'appuiera sur les données récoltées des activités des consommateurs pour émettre des recommandations d'achat et pour déterminer les livres qui réussiront. (Parker et al., 2016).

Dès lors l'architecture de base d'une plateforme numérique maigre capitaliste se présente comme suit : des demandeurs de service; des offreurs de service; un algorithme filtrant l'information produite par les acteurs, la classifiant dans le dessein de connecter et de cibler la meilleure offre aux demandeurs; et enfin, une stratégie de monétisation de l'information produite par les acteurs (Parker et al., 2016; Srnicek, 2017).

En dernier lieu, notons le terme capitaliste dans *plateforme numérique maigre capitaliste*. Ce type de plateforme est capitaliste dans la mesure où le *modus operandi* de ce type de plateforme est l'extraction de la richesse produite par les acteurs dans la stricte logique capitaliste. C'est ce qui les distingue de plateformes tel Wikipedia plutôt nommée *Commons-based peer production* (production par les pairs basée sur le commun) ayant comme objectif l'édification de ressources communément partagées où les personnes s'engagent les unes les autres dans une relation de coopération ascendante libre de toute entrave, permettant à n'importe quelle personne de contribuer, co-gouverné par l'entremise de règles et de normes (Bauwens et al., 2019; Bollier, 2014). Ce dernier type de plateforme, à l'inverse du premier, ne s'inscrit aucunement dans la logique capitaliste de l'extraction de la richesse. Nous en parlerons davantage dans les chapitres subséquents.

Algorithme

Le terme « algorithme » fait preuve de bien d'ambiguïtés tant dans la littérature scientifique que dans les palabres quotidiens. Il nous incombe dès lors de le définir d'emblée dans le dessein de se mettre sur la même longueur d'onde tout au long de cette étude. « Algorithme » est un terme latinisé du nom du mathématicien persan Al-Khwarzmi du VIII^e siècle, l'auteur du fameux ouvrage *Mukhtaṣar fī l-ḥisāb al-jabr wa-l-muqābala* (Abrégé du calcul par la restauration et la comparaison) introduisant l'algèbre dans les savoirs scientifiques, pour désigner une suite finie d'opération ou de commande permettant de résoudre un problème ou d'obtenir un résultat déterminé. (Leglu, 2015; Moyon, 2019; Richard, 2018)

Partant de cette définition, ce terme se généralisa en informatique pour désigner une séquence d'instructions ou d'étapes définies qui traiteront les entrées données de sorte à produire un résultat souhaité : la résolution de problème (Bucher, 2018; Neyland, 2019). Pour ce faire, les étapes contiennent de nombreuses conditions telles que des *if* (si), *then* (alors) ou *else* (sinon) qui

définissent le chemin qu'une donnée entrée empruntera afin que le problème soit résolu (Bucher, 2018; Neyland, 2019). Prenons en exemple une recette de gâteau. Cette recette contient plusieurs étapes ayant des conditions qui, si elles ne sont pas remplies, renvoient à d'autres étapes. Si l'une des conditions est d'utiliser du sucre en poudre et que l'utilisateur n'en possède pas, la recette l'enverra à une autre étape subséquente lui indiquant comment produire du sucre en poudre, aller à l'épicerie, etc. Notons que la résolution de problème de cette recette est la cuisson du gâteau.

Ce que nous avons décrit ci-dessus est un algorithme de type déterministe dans lequel les instructions et les étapes sont d'emblée définies. Ce dernier produira le même type de résultat, car toutes données confondues passeront par les mêmes instructions et étapes. L'approche pour résoudre le problème reste la même. Or, il existe un tout autre type d'algorithme nommé *machine learning* ou apprentissage machine, qui, comme le nom l'indique, est un algorithme qui apprend à résoudre des problèmes à partir d'exemples (Bucher, 2018). Contrairement à l'algorithme déterministe où le concepteur doit impérativement penser, structurer et expliciter toutes les étapes de résolution de problème de manière claire et concise de sorte que l'on parvienne au même résultat souhaité tel qu'un algorithme ayant pour fonction de trier une liste en ordre alphabétique, l'algorithme d'apprentissage machine quant à lui n'a qu'à sa base, un modèle officialisant les objectifs et les buts de son apprentissage. L'algorithme apprend à prédire les *sorties* basées sur des exemples antérieurs des relations entre les entrées et les sorties (Bucher, 2018; Domingos, 2015).

Captcha est un des exemples d'apprentissage algorithmique. Service protégeant les sites internet contre l'abus des bots, programmes agissant comme des êtres humains, il remplit essentiellement deux fonctions. Premièrement, l'utilisateur prouve qu'il est humain et non un bot en remplissant un test qui consiste à choisir les images s'affichant sur son écran où l'objet demandé est inclus. L'utilisateur réussit le test s'il identifie correctement tous les objets demandés tels que

des autobus par exemple. Or Captcha a aussi pour fonction d'apprendre et à augmenter l'efficacité de l'algorithme à reconnaître et à classifier les différents objets se situant dans des contextes différents dans les images. Par conséquent, le simple fait de passer le test augmente considérablement l'efficacité de l'algorithme à reconnaître différents objets. Dès lors l'apprentissage de la classification des objets passe par les multiples mises en relation entre l'objet qui est demandé et la réponse de l'humain concernant l'objet en question se trouvant dans les images. (Brodić, 2020; Casilli, 2019).

Dans ces conditions, que ça soit l'objectif central de l'algorithme apprentissage machine de décider, de classifier, d'évaluer, de recommander, d'étiqueter ou de prédire, une grande quantité de données doit être mise à disposition à l'algorithme afin qu'il apprenne, d'où l'importance du *Big Data* (Domingos, 2015).

Au total, dans cette étude, le terme algorithme fera allusion à un système de plusieurs algorithmes, déterministes ou par apprentissage machine, travaillant en tandem dans le but de remplir les exigences opérationnelles de la plateforme maigre capitaliste.

Big Data

Le terme *big data* n'a pas de semblable dans la vaste littérature française. Essentiellement, cela se traduit en *vaste quantité de données* dans la mesure où on ne soucie guère de la qualité des données retenue, on cherche simplement à retenir toutes les données produites de tout degré de qualité confondu. Grâce à la baisse des coûts du matériel informatique, on peut désormais emmagasiner les données sans se soucier des coûts de leurs sauvegardes (Cukier & Mayer-Schönberger, 2014). Cette conjoncture nous amène vers un autre paradigme. En effet, d'après Viktor Mayer-Schönberger et Kenneth Cukier dans *Big Data : la révolution des données est en marche* (2014), l'objectif de ce nouveau paradigme est la quantification de notre réalité. Avec un

peu d'imagination, tout peut être quantifié. Que ça soit les comportements humains et leurs sentiments, la performance sportive ou le flux des visiteurs dans les magasins, on recherche continuellement la mise en données de tout. C'est donc une toute nouvelle vision du monde qui se met en place.

« Il faut laisser parler les données », telle est le nouveau mantra dans notre nouvelle ère du *Big Data*. D'après les auteurs, par le truchement de la quantification de la réalité, nous n'avons guère besoin de méticuleusement récolter les données et de théoriser afin de comprendre le monde dans lequel nous vivons. Nous devons simplement laisser l'ordinateur trouver les corrélations entre les données dans le but de révéler des tendances observables. Plus besoin de faire une revue de la littérature dans le dessein qu'on puisse construire des hypothèses falsifiables et de créer un modèle statistique dans le but d'expliquer un phénomène donné. Cette tendance se révèle démodée dans la mesure où l'humain ne peut guère prendre en compte toutes les données disponibles et doit impérativement faire un choix en étudiant qu'un phénomène parmi tant d'autres existants. Or, l'ordinateur n'a pas ce dilemme. En récoltant toutes les données de qualités confondues, nous laissons le soin à ce dernier de faire des corrélations qui auraient vraisemblablement échappé aux humains.

Prédire plutôt qu'expliquer. Le but du *Big Data* est de prédire le comportement humain plutôt que de l'expliquer. En effet, ce paradigme souscrit au postulat que le comportement humain est par nature prédictible dû au fait qu'il est gouverné par ses habitudes. Par conséquent il n'importe peu de savoir « pourquoi » un individu se comporte de telle ou telle manière, ce qui compte c'est d'avoir assez de données afin que l'on puisse analyser toutes les corrélations possibles dans le dessein de prédire les comportements de telle manière afin de mettre sur pied des stratégies adaptées soutenant l'extraction de la richesse.

Prenons en exemple Target, grande chaîne de magasins en Amérique du Nord. Son équipe analytique, en combinant ses données d'achats avec d'autres données démographiques, a pu concevoir un score de « prédiction » de grossesse. En effet, ils se sont rendu compte que ces femmes avaient l'habitude d'acheter certains produits leur étant bénéfiques pendant leurs grossesses et par conséquent, Target pouvait prédire le moment de l'accouchement dans l'intention de leur envoyer des bons d'achat à chaque étape de leurs grossesses. Par voie de conséquence, le *Big Data* a permis à Target de cibler exactement sa clientèle afin de les inciter à consommer davantage (Duhigg, 2012; Hill, 2012).

Les données sont désormais la pierre angulaire de toutes les entreprises capitalistes. Nous en parlerons davantage dans les chapitres subséquents, mais il suffit de savoir que grâce au *Big Data*, les entreprises peuvent désormais cibler leurs produits et contrôler le comportement de leurs clients de manière à augmenter leur efficacité opérationnelle, amplifiant ainsi leurs marges de profit. Au risque de nous précipiter dans la trame de notre récit, les algorithmes et les *Big Data* ont pour impératif le contrôle absolu de l'être humain à des fins capitalistes.

Dès lors, lorsque nous parlerons de *Big Data* tout au long de notre étude, nous aurons à l'esprit la sauvegarde illimitée des données et de leurs utilisations en tandem avec les algorithmes dans le but de remplir les exigences opérationnelles de la plateforme maigre capitaliste.

Chapitre 2 : les principaux types de plateformes, leurs promesses et leurs réalités

Introduction - Les différents types de plateformes capitalistes maigres

Il existe plusieurs types de plateformes capitalistes maigres de travail. En effet, le niveau de contrôle algorithmique se différencie d'après les exigences opérationnelles de la plateforme et du niveau de compétences des particuliers qui y travaillent, plus précisément ceux offrant leurs services au moyen de ces plateformes. Tel que nous l'avons vu, ces plateformes se veulent neutres, offrant un service d'intermédiation entre les demandeurs de services et les offreurs de services pouvant accomplir la tâche désirée par ces derniers. Notons ici que nous nous intéresserons qu'aux plateformes capitalistes maigres qui, en échange d'un service donné, reçoivent en contrepartie une rémunération. Nous utiliserons la typologie de Michael Dunn (2018) pour les différencier.

Travail à la pige (Freelancing)

L'un des premiers types est le travail à la pige (freelancing). Ce type de plateforme met en relation les offreurs de services ayant les compétences nécessaires spécifiques pour réaliser en tout ou en partie une tâche de longue durée donnée demandée par les demandeurs de services (particulier ou entreprise). Que ça soit le développement web, la traduction, la vente, le marketing, ou le service juridique, ces tâches demandent une certaine compétence pour les effectuer et, donc, la barrière d'entrée est plus haute (Sinicki, 2019). Pour ce faire, ceux offrant leurs services doivent se différencier des autres offreurs en démontrant leurs compétences par l'entremise de portfolios afin que les demandeurs de service puissent choisir ceux qui d'après eux pourront en effet finaliser la tâche en question (Nemkova et al., 2019; Popiel, 2017; Sinicki, 2019). Ces types de plateformes permettent aux offreurs de services, c'est-à-dire ceux ayant les compétences nécessaires pour accomplir la tâche de longue durée demandée par le demandeur de services, de négocier les clauses

de leurs propres contrats concernant notamment leurs salaires et les délais prescrits en prévision d'accomplir la tâche. Certes, tel que nous l'avons vu au premier chapitre, toute plateforme maigre capitaliste doit gérer et filtrer l'information produite par les acteurs par l'entremise d'algorithmes dans le dessein de cibler la meilleure offre aux demandeurs. Toutefois, ce contrôle algorithmique se révèle avec ce type moindre que chez les autres types de plateformes maigres capitalistes que nous présenterons prochainement dû au fait que les compétences des offreurs leur permettent une plus grande autonomie et flexibilité de travail (Dunn, 2018). Nous y reviendrons.

Plateformes de covoiturage (ridesharing)

Le prochain type est celui de covoiturage (*ridehsaring*) tel qu'Uber. En effet, la barrière d'entrée de ce type de plateformes est relativement faible. Toutes personnes voulant travailler au sein de ces plateformes doivent avoir en possession une voiture relativement neuve, un permis de conduire en règle, un téléphone portable connecté aux données, pour ensuite télécharger l'application de la plateforme, de s'inscrire au service et d'accepter les tâches que le service enverra à l'application. Le chauffeur, l'offreur de services, n'a qu'à utiliser son véhicule pour conduire le passager, le demandeur de services, vers la destination demandée. Or, étant donné la faible barrière d'entrée, par souci de qualité, le contrôle algorithme de type de plateforme est bien plus grande que la plateforme de travail à la pige ne l'est, nous y reviendrons au cours de nos prochaines analyses. Notons que les chauffeurs, les offreurs de services, sont payés à la tâche et n'ont guère de rémunération.

Plateformes de livraison (restaurants)

Le troisième type de plateformes qui sera à l'étude est celui de la livraison. Ce type de plateforme met en relation les restaurants, les offreurs de services, et les individus commandant un

plat d'un restaurant, les demandeurs de services. En effet, un individu, par l'entremise de l'application sur son téléphone, parcourt le menu des restaurants disponibles dans l'application et commande un plat d'un restaurant donné. La plateforme indiquera ensuite à un livreur disponible de récupérer le plat commandé du restaurant et de le livrer vers l'individu qui l'a commandé. Notons que le livreur travaille pour la plateforme et non pour le restaurant. Par conséquent, les livreurs sont eux aussi des offreurs de services. Dès lors, tout au long de l'essai, le terme offreurs de services, en ce qui concerne les plateformes de livraison, indiquera les livreurs qui livrent les plats commandés des restaurants vers les individus qui les ont commandés.

Les mêmes exigences que celles des plateformes de covoiturage s'appliquent pour ceux voulant travailler au sein de ces plateformes : voiture relativement neuve, un permis de conduire en règle, un téléphone portable connecté aux données, pour ensuite télécharger l'application de la plateforme.

Plateformes de microtâches

Finalement, le dernier type des plateformes maigres capitalistes qui sera à l'étude dans cette étude est celui des microtâches. Comme le nom l'indique, ces types de plateformes mettent en relation les demandeurs de services requérant que les offreurs de service accomplissent certaines tâches simples de courte durée réalisée de manière ponctuelle. En effet, en anglais, *crowdwork* signifie prendre les tâches qui autrefois furent réalisées par une personne dans un poste particulier, les couper en multitude de tâches faciles à réaliser, et les distribuer à une large population (Howe, 2016). Autrement dit, les tâches qui, par exemple, étaient réalisées par un commis de saisie de données peuvent être coupées en de simples tâches facilement réalisables pour enfin être partagées à un large groupe de personnes. Cette externalisation des tâches n'est limitée que par l'imagination. Cela pourrait autant être le remplissage d'une certaine section de formulaire, l'écriture de

commentaires positifs d'un produit dans la page de la compagnie d'un réseau social, la traduction de certaines phrases, ou la retranscription des photos de reçus en format texte (Woodcock & Graham, 2020).

Ce type de plateforme présente la barrière d'entrée la plus faible des plateformes. En effet, l'on n'a besoin que d'un téléphone portable ou d'un ordinateur et de s'inscrire à l'une des plateformes de microtâches afin de commencer. Mais le niveau de contrôle est encore plus grand que les deux derniers (Dunn, 2018).

Les types plateformes maigres capitalistes se voulant neutre, mettant en relation les offreurs de services avec les demandeurs de services				
	Travail à la pige	Livraison	Covoiturage	Microtâches
Objectif de la plateforme	Mettre en relation des individus ou des entreprises voulant qu'une tâche de longue durée soit effectuée, avec un offreur de service ayant la capacité d'accomplir la tâche.	Mettre en relation des individus avec des restaurants. L'individu commande un plat donné d'un restaurant donné. Le chauffeur récupère le plat commandé du restaurant et le livre à celui qui l'a commandé.	Mettre en relation les passagers voulant être conduits à une destination donnée avec conducteur pouvant l'amener à sa destination.	Mettre en relation des entreprises ou individu avec des offreurs de services pouvant accomplir des microtâches demandées. Ex : remplir un formulaire dans un laps de temps limité.
L'offreur de services	Tout Individu ayant les compétences nécessaires pour accomplir les tâches de longue durée demandées par le demandeur de service.	Restaurant et livreur. Cette étude ne se concentrera que sur la condition de travail du livreur.	Chauffeurs	N'importe quel individu pouvant accomplir les microtâches demandées. Aucune compétence particulière nécessaire.
Le demandeur de services	Entreprise ou individu voulant qu'une tâche de longue durée s'accomplisse telle que la programmation d'un logiciel.	Tout individu voulant commander un plat d'un restaurant donné.	Passagers	Toute entreprise ou individu parcellisant des tâches des sortes que n'importe quel individu sans expérience puisse les accomplir.
Barrière d'entrée pour l'offreur de services	Élevé. L'offreur de service doit impérativement avoir les compétences nécessaires pour accomplir les tâches de longue durée demandée par le demandeur de services.	Relativement faible : voiture relativement neuve, permis de conduire, assurance, téléphone intelligent avec donnée.	Relativement faible : voiture relativement neuve, permis de conduire, assurance, téléphone intelligent avec donnée.	Aucune. L'un n'a besoin qu'un d'un téléphone intelligent ou d'un ordinateur pour accomplir les microtâches. Aucune compétence particulière nécessaire.
Contrôle algorithmique	Des nuances subsistent, mais il est plus faible que les trois autres types de plateformes.	Élevé.	Élevé.	Élevé.

Figure 1. Typologie des plateformes à l'étude.

Leurs promesses

Les plateformes maigres capitalistes offrent un service d'intermédiation entre les demandeurs de services avec les offreurs de services pouvant accomplir la tâche désirée par ces derniers. Mais pour ce faire, elles doivent impérativement inciter les deux partis à les rejoindre par l'entremise de campagnes de sensibilisation qui met en avant les avantages qu'elles procurent aux deux partis. C'est l'objectif primaire de toute plateforme (Parker et al., 2016). Par exemple, pour Uber, un passager, plutôt que d'appeler une compagnie de taxi pour l'amener à sa destination, n'a qu'à ouvrir l'application d'Uber et l'application découvre automatiquement sa position par l'entremise du GPS. Après avoir tapé sa destination, il peut voir en temps réel la position du conducteur. Cela va de même pour le chauffeur. N'importe quel individu possédant un véhicule peut devenir offreur de services. De même pour les restaurants. En effet, Uber Eats, plateforme de livraison, argumente auprès des restaurants qu'elle offre non seulement à ces derniers de croître leurs chiffres d'affaires ainsi que leur visibilité, mais également de leur offrir des données exploitables dans le dessein qu'elles puissent améliorer leurs opérations (Uber Eats, 2021). Certes, des nuances s'imposent. En effet, pendant la pandémie de Covid de 2020-2021, plusieurs restaurants se plaignent du fait que les plateformes de livraison peuvent prendre jusqu'à 30 % de la commande et donc, réduisent grandement leurs marges de profit (Giacomo Panico, 2020; Maureen Tkacik, 2020).

Toutefois cette étude ne s'attardera que sur la condition de travail des offreurs de services qui travaillent pour ces plateformes, plus particulièrement, ceux qui travaillent pour les plateformes de covoiturage, de livraison et de microtâche, vu que leurs contrôles algorithmiques sont plus importants. La prochaine section présentera donc un aperçu des campagnes de recrutements d'Uber, plateforme de covoiturage, et de DoorDash, plateforme de livraison. Notons d'emblée que ces

plateformes ne les recrutent pas en tant qu'employés, mais bien en tant qu'entrepreneurs indépendants. En tout état de cause, ces plateformes promettent l'émancipation du manque de liberté qui sévit dans une relation de subordination de travail classique dont nous parlerons dans le troisième chapitre, promettant aux offreurs de services d'être libres de toute coercition, pouvant à tout moment choisir et rejeter les tâches sans aucune répercussion.

Entrepreneur – flexibilité

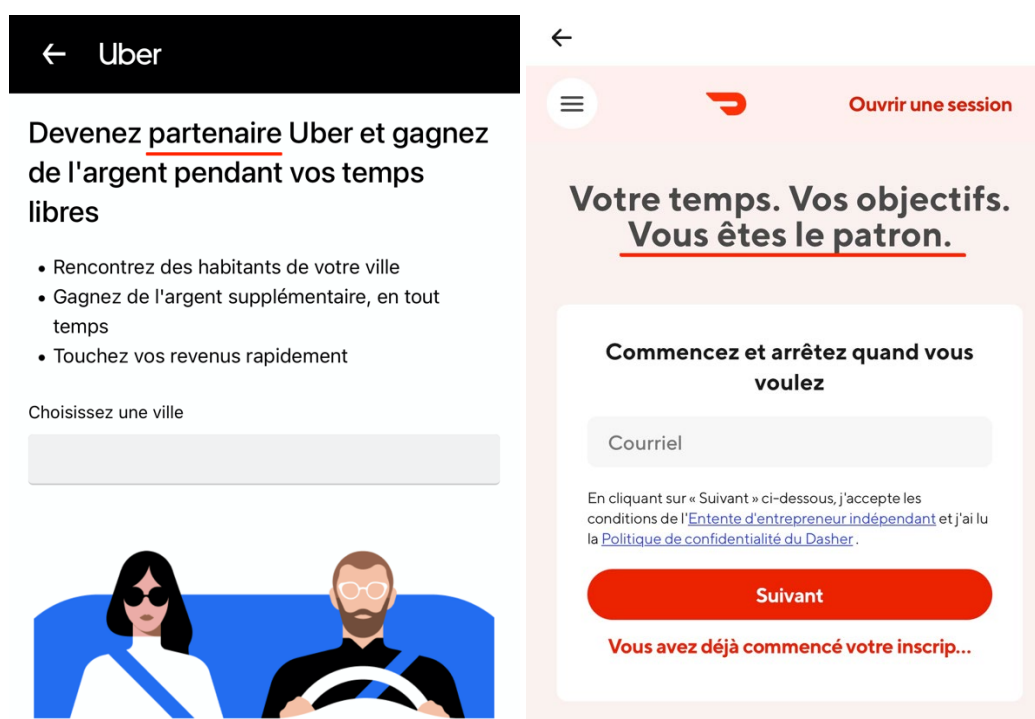


Figure 2 : exemple de plateforme prônant l'entrepreneuriat et le partage

En analysant les arguments de ces plateformes, nous remarquons que celles-ci mettent en avant un langage qui en effet prône l'entrepreneuriat. En ce qui concerne Uber : « soyez votre propre patron », « devenez partenaire », « définissez votre propre horaire », « Gagnez à tout moment, n'importe où » (Uber, 2021). De plus, Uber fournit des conseils aux chauffeurs sur comment économiser sur les frais de conduite : « **Diriger votre propre entreprise** est synonyme de **flexibilité**, mais aussi de frais **généraux**. Le carburant, l'assurance et l'entretien du véhicule peuvent

être déductibles des impôts, et Uber a conclu des partenariats pour offrir des réductions qui vous soutiennent. » (Uber, 2021). De ce fait, Uber ne considère guère ses chauffeurs en tant qu'employé, mais bel et bien en tant qu'entrepreneur indépendant doté de flexibilité leur permettant de gérer leur entreprise comme bon leur semble. Et, à titre d'entrepreneur indépendant, Uber n'est aucunement responsable des conditions de travail des chauffeurs. Nous en discuterons davantage au troisième chapitre.

DoorDash, plateforme de livraison, se présente comme suit : « En tant que Dasher, vous pouvez être votre propre **patron** et profiter de la **flexibilité** de **choisir** quand, où et combien vous gagnez. Tout ce dont vous avez besoin est un moyen de transport et un smartphone pour commencer à gagner de l'argent. C'est aussi simple que cela. » (DoorDash, 2021). Nous voyons le même argument. Celui qui travaille pour la plateforme est un entrepreneur indépendant et la plateforme lui offre toute la flexibilité dont il a besoin pour gérer son entreprise : liberté de choisir son horaire et ses tâches. En effet, « Choisissez vos propres horaires », « Gagnez de l'argent supplémentaire pour vos objectifs », nous assèment-ils. Le dernier énoncé est quelque peu intéressant. Ces plateformes revendiquent en effet que grâce à elle, tout individu peut être un entrepreneur indépendant et gagner un supplément d'argent pour achever ses objectifs. Nous argumenterons au quatrième chapitre que ce n'est que l'une des conséquences de ce capitalisme ayant comme raison d'être la fissuration continue des entreprises dans le dessein qu'elles soient continuellement efficaces et profitables aux yeux des actionnaires.

Notons que l'algorithme n'est nullement mentionné. L'algorithme de ces plateformes maigre capitaliste n'a comme *modus operandi* que de remplir les exigences opérationnelles de la plateforme maigre capitaliste (chapitre 4). De ce fait, comme nous le verrons dans ce chapitre, la

réalité de ceux qui travaillent au sein de ces plateformes n'est certainement pas telle qu'elle est annoncée.

Types de travailleur à l'étude

Les travailleurs de ces plateformes ne sont pas tous homogènes. En effet, il subsiste des différences entre les travailleurs de ces plateformes. Nous pouvons en distinguer deux principales catégories grâce aux enquêtes de terrain (Dunn, 2018; Ravenelle, 2019; Rosenblat, 2018). La première est celle des individus qui travaillent par loisir. Ces personnes ne dépendent pas économiquement de ces plateformes. Elles travaillent que pour socialiser et converser. Essentiellement, ils recherchent un changement de routine et la socialisation. La deuxième est celle dont les individus dépendent de ces plateformes pour subvenir à leurs besoins. Nous pouvons en distinguer deux sous-catégories. La première sous-catégorie est celle dont les individus dépendent entièrement de ces plateformes pour subvenir à leurs besoins, n'ayant guère d'autres revenus. La deuxième sous-catégorie est celle qui travaille au sein de ces plateformes pour obtenir un revenu d'appoint, mais dépend tout de même de ces plateformes pour arrondir ses fins mois. Cela peut autant être les personnes retraitées que les personnes travaillant d'autres emplois. Cette étude s'intéressera à la réalité de ceux qui dépendent économiquement de ces plateformes.

Leurs réalités

Lorsqu'on analyse véritablement la conjoncture, nous nous apercevons, en ce qui concerne des plateformes de covoiturage, de livraison et de microtâche, que la réalité véhiculée par ces plateformes est loin d'être celle qui est présagée. Certes, les campagnes de marketing de celle-ci revendiquent que les offreurs de services, soit les livreurs, les conducteurs, ou ceux qui réalisent les microtâches, sont libres de choisir leurs tâches et de mener leurs opérations sans entraves ni

répercussions. Or, ce n'est guère le cas. D'une part, ils subsistent une relation asymétrique, tel que nous allons démontrer, dans laquelle l'offreur de service est soumis aux impératifs de la plateforme et d'autre part, ils subissent de la part de celle-ci, un contrôle algorithmique sans précédent qui nous font rappeler de la relation de subordination de travail dont nous parlerons au troisième chapitre. Cette section présentera donc la réalité à laquelle les offreurs de services font face lorsqu'ils travaillent pour ces plateformes.

Relation asymétrique

Les enquêtes de terrain ainsi que les articles de journaux nous confirment qu'il subsiste en effet une relation asymétrique non négligeable entre les travailleurs et les plateformes capitalistes maigres. Les travailleurs se plaignent du fait qu'ils n'ont aucun mot à dire quant aux conditions de travail (Berg & Rani, 2019; Rosenblat, 2018). En effet, les offreurs de services doivent impérativement accepter les termes de services changeants continuellement, faute de quoi, ils ne pourront pas travailler. Tout comme un utilisateur devant accepter le contrat de licence d'utilisateur final d'un programme informatique pour l'utiliser, la même situation se présente aux travailleurs. Que ce soit les plateformes de microtâche, de livraison ou covoiturage (*ridesharing*), le travailleur doit impérativement accepter les termes de services avant même d'avoir accès à l'interface de travail (Aguilera et al., 2018; Rosenblat & Stark, 2016). Cela s'explique par le fait que ces plateformes capitalistes maigres se revendiquent uniquement en qualité d'entité ne faisant que la mise en relation des offreurs de services et des demandeurs de services. Pour elles, les travailleurs sont des « entrepreneurs » dotés d'un libre arbitre et de flexibilité de travail (Prassl, 2018a). Par conséquent, d'après elle, ils ne peuvent être considérés en tant qu'employés et être assujettis à la loi sur les normes d'emploi des états (Carré, 2015).

Cette conjoncture nous amène à plusieurs implications. Premièrement, lorsque les travailleurs ont un différend avec la plateforme, leur seule ligne de communication s'avère les courriels ou les centres d'appels (Berg & Rani, 2019; Rosenblat & Stark, 2016). Vu qu'ils sont considérés en tant qu'entrepreneurs indépendants, la plateforme n'est pas soumise aux lois réglementant le travail et donc, et ils ont tendance à consentir davantage aux choix de l'algorithme (Barraud de Lagerie & Sigalo Santos, 2018; De Stefano, 2015; Rosenblat, 2018). Qui plus est, les travailleurs ne peuvent contester les décisions rendues, car ils n'ont guère accès aux informations dont ils ont besoin pour les désavouer. Les travailleurs sont dès lors soumis à accepter les jugements des plateformes.

Deuxièmement, en raison de la relation asymétrique qui subsiste, les plateformes maigres capitalistes sont libres de modeler leurs opérations de sorte qu'elles deviennent plus efficaces et par conséquent, rapportent davantage à leurs propriétaires au détriment des travailleurs. En effet, plusieurs études corroborent ce fait (Jamil, 2020; Rosenblat & Stark, 2016). Observons que lorsqu'ils sont classifiés en tant qu'entrepreneurs indépendants, en ce qui concerne les plateformes de livraison et de covoiturage, ils n'ont droit à aucun bénéfice et doivent payer tous les frais d'entretien de leurs voitures. Par voie de conséquence, les montants totaux perçus mensuellement sont bien inférieurs au salaire minimum de plusieurs états américains et provinces canadiennes (Jacob & Reich, 2019; Lawrence, 2018). De plus, les tâches deviennent progressivement plus nombreuses tout en rapportant moins. Cette conjoncture s'observe également dans les plateformes de microtâches. Les utilisateurs s'indignent du fait que les montants perçus mensuellement s'amenuisent au fur et à mesure qu'ils travaillent pour la plateforme (Berg, 2016; Mojtehdzadeh, 2019). Nous discuterons davantage sur l'efficacité de l'algorithme dans la prochaine section. En dernier lieu, toute plateforme mise sur la monopolisation d'un marché donné. En effet, toutes

plateformes maigres capitalistes misent sur l'effet réseau dans lequel elle monopolise un marché donné de sorte que toute activité d'un secteur passe impérativement par elle (D. S. Evans & Schmalensee, 2010; Moazed, 2017; Parker et al., 2016; Srnicek, 2017). Car comme nous l'avons vu dans le premier chapitre, le *modus operandi* d'une plateforme maigre capitaliste est l'extraction de la richesse produite par les acteurs dans la stricte logique capitaliste. De ce fait, lorsqu'elle essaie de monopoliser un marché, non seulement elle s'active de mettre à bas toute réglementation empêchant son expansion, telle que fut le cas avec Uber, mais aussi, elle fournit des incitatifs motivant les travailleurs à travailler pour la plateforme (Jamil, 2020; Rosenblat, 2018). En ce sens, les conditions de travail au sein de la plateforme sont convenables tant et aussi longtemps que la plateforme n'a pas encore le monopole d'un marché donné. Par exemple, lorsqu'Uber voulait monopoliser le marché à Montréal, elle émit plusieurs incitatifs, notamment un montant perçu beaucoup plus significatif que dans d'autres régions, ainsi que le paiement de coûts légaux pour toute contravention émis par la ville vue qu'Uber n'était pas autorisé d'opérer à Montréal. Or, lorsqu'elle monopolisa le marché, elle cessa d'émettre ces incitatifs et les conditions de travail devenaient précaires (Jamil, 2020).

Contrôle algorithmique

Promesse de DoorDash : « En tant que Dasher, vous pouvez être votre propre patron et profiter de la flexibilité de choisir quand, où et combien vous gagnez. Tout ce dont vous avez besoin est un moyen de transport et un smartphone pour commencer à gagner de l'argent. C'est aussi simple que cela. ». Or dans les faits, est-ce le cas ? Il ne va pas sans dire que cela est loin de ce qui semble être véhiculé par ces plateformes. Comme nous l'avons vu au premier chapitre, toute plateforme capitaliste maigre se présente comme suit : des demandeurs de service; des offreurs de service; un algorithme filtrant l'information produite par les acteurs, la classifiant dans le dessein de connecter

et de cibler la meilleure offre aux demandeurs; et enfin, une stratégie de monétisation de l'information produite par les acteurs. Dès lors, un haut degré de contrôle algorithmique est impératif.

Self-programmable labour, generic labour et types de compétences

Avant même de s'embarquer dans le vif du sujet, il nous incombe d'exposer les concepts de *self-programmable labour* (*main-d'œuvre autoprogrammable*) et de *generic labour* (*main-d'œuvre générique*) de Manuel Castels qui nous permettra de mettre en lumière les motifs de ce haut degré de contrôle algorithmique. En effet, d'après lui, (La main-d'œuvre autoprogrammable est dotée de la capacité de se recycler et de s'adapter à de nouvelles tâches, de nouveaux processus et de nouvelles sources d'information, à mesure que la technologie, la demande et la gestion accélèrent leur rythme de changement. La main-d'œuvre générique, en revanche, est échangeable et jetable, et coexiste dans les mêmes circuits avec les machines et la main-d'œuvre non qualifiée du monde entier. [traduction libre]) p.12 (Castells, 1999)¹. De ce fait, les travailleurs des plateformes de microtâches, de livraison et de covoiturage, d'après la définition de Castells sont à l'évidence que de la main-d'œuvre générique dans la mesure où n'importe quel individu peut accomplir les tâches prescrites par ces plateformes. Concernant les plateformes de livraison et de covoiturage, l'un n'a besoin que d'avoir un véhicule, un téléphone portable et le tour est joué. Il suffira simplement de suivre les instructions qui lui sont envoyées sur son téléphone portable et de les accomplir. Cette conjoncture s'applique également aux plateformes de microtâches. Les tâches sont standardisées de telle manière que n'importe quel individu peut les accomplir et ces derniers n'ont besoin que d'un

¹ « Self-programmable labour is equipped with the ability to retrain itself, and adapt to new tasks, new processes and new sources of information, as technology, demand, and management speed up their rate of change. Generic labour, by contrast, is exchangeable and disposable, and co-exists in the same circuits with machines and with unskilled labour from around the world. »

téléphone portable ou d'un ordinateur pour travailler. Entrer des données dans un formulaire ne requiert nullement de compétences particulières pour le faire. De même pour identifier des objets donnés se trouvant dans des images, aucune compétence particulière n'est nécessaire. Dès lors, l'objectif primaire des plateformes de livraison, de covoiturage et de microtâche est de standardiser les tâches à accomplir et de les assigner aux travailleurs par l'entremise de l'algorithme. Un contrôle accru des travailleurs est nécessaire afin de maintenir la qualité des opérations.

Il faut également noter que contrairement aux plateformes susmentionnées, les plateformes de *freelancing* (travail à la pige), ne contrôlent aucunement les travailleurs au même degré. En effet, ils font partie de ce que Castells appelle la main-d'œuvre autoprogrammable. L'offreur de service doit obligatoirement avoir les compétences nécessaires pour effectuer le travail. Nous pouvons en distinguer deux types : Les compétences formelles (ou aptitude, *hard skills*) et les compétences informelles (ou attitude, *soft skills*) (Urciuoli, 2008; Urciuoli et al., 2015). Les compétences formelles se définissent en tant que savoir spécifique (commercial, professionnel ou académique), ou des techniques ou aptitudes nécessaires pour réaliser certaines opérations. Elles s'enseignent et existent indépendamment de tout individu. En fait, elle relève de la tradition de travail qualifié qui se définit en fonction de la capacité pour l'employé de réaliser certaines opérations spécifiques en lien avec son travail (Urciuoli et al., 2015). Les compétences informelles quant à elles se veulent en tant que compétence personnelle où chacun se conçoit comme étant sa propre entreprise. Ce sont des formes d'interaction (communication, esprit d'équipe, leadership) ainsi que des caractéristiques personnelles (gestion de temps, contrôle de soi, persévérance) (Urciuoli et al., 2015). De ce fait, tout offreur de services des plateformes de travail à la pige doit impérativement avoir ces deux types de compétences. Par exemple, le développement web requiert que la personne ait des connaissances formelles en programmation et en design dans le dessein de pouvoir réaliser le projet octroyé par le

demandeur de service. Mais il doit également faire preuve de compétence informelle en établissant un réseau de contacts qui lui permettra d'obtenir des contrats (Sinicki, 2019). Nous pouvons ainsi constater que le contrôle algorithmique du travail à la pige est moindre que celle des microtâches et de livraison et de covoiturage. Ces personnes apprennent de leurs erreurs, faisant preuve de volonté de surmonter les embûches qui peuvent survenir. Elles ont un but et font preuve de réflexivité pour y parvenir (Zimmerman, 2011).

Certes une nuance s'impose comme dans n'importe quel phénomène étudié et la littérature nous indique qu'ils ne sont pas tellement libres comme on le croit. Les travailleurs travaillant pour les plateformes de travail à la pige font face à une compétition mondialisée où plusieurs fois, ils se sentent forcés d'accepter des projets à un moindre coût (Nemkova et al., 2019; Popiel, 2017). Cette conjoncture les amène à se percevoir comme étant simplement assujettis aux exigences et aux impératifs de ceux qui demandent les tâches à accomplir, n'ayant aucune marge de manœuvre de négociation des clauses du contrat qu'ils doivent signer avec les demandeurs de services. Mais n'empêche que ce contrôle est moindre que ceux des plateformes à l'étude : ils doivent absolument avoir des compétences spécialisées. Les offreurs de services travaillant pour les plateformes de covoiturage, de livraison ou de microtâche n'ont guère besoin de compétence particulière pour accomplir une tâche. Ceux travaillant pour les plateformes de livraison et de covoiturage doivent certes posséder un permis de conduire, mais cette compétence est généralisée et non spécifique. Ceux travaillant pour les plateformes de microtâches n'ont aucunement besoin de compétences particulières pour remplir des formulaires. Or, ceux travaillant pour les plateformes de travail à la pige doivent impérativement avoir une compétence spécialisée pour accomplir la tâche demandée par le demandeur de service. La création d'un site web n'est pas une tâche à la portée de tout le monde. L'offreur de service doit obligatoirement avoir des compétences en programmation et en

design pour accomplir la tâche demandée par le demandeur de services, ce qui leur offre la possibilité de négocier les clauses de leurs propres contrats concernant notamment leurs salaires et les délais prescrits en prévision d'accomplir la tâche. Incontestablement, encore une fois, comme dans n'importe quel phénomène étudié, des nuances s'imposent, mais la tendance vers plus d'autonomie professionnelle est claire.

Au contraire, nous nous apercevons que les travailleurs des plateformes de microtâche et de livraison et de covoiturage n'ont guère cette liberté d'opération. Ils ne font que subir les ordonnances des algorithmes sans aucune possibilité d'émancipation ou de négociation. Ceux travaillant pour les plateformes de travail à la pige font face à une compétition tangible et directe où ils doivent réellement se différencier et se démontrer afin d'être choisis par un des demandeurs de services. Encore une fois, des nuances s'imposent. Plusieurs travailleurs indiquent que la compétition de la part des autres travailleurs est telle qu'ils se sentent forcés d'accepter les conditions des demandeurs de services faut de quoi, le contrat sera octroyé aux autres travailleurs (Nemkova et al., 2019). Or, ceux travaillant pour les plateformes de covoiturage, de livraison et de microtâches, tel que nous le démontrerons, font face à une compétition plus abstraite et indirecte. Nous allons voir qu'ils ne peuvent de plein gré choisir les tâches vu qu'ils ne sont qu'une main-d'œuvre générique : n'importe quel offreur de services pourra accomplir les tâches demandées vu qu'aucune compétence spécialisée n'est requise. De ce fait, le filtrage de l'algorithme doit impérativement être plus élevé dans le dessein de mettre en relation les meilleurs offreurs de services avec les demandeurs de services. Dans le cas des plateformes de travail à la pige, les compétences spécialisées agissent d'emblée en tant que filtre, parmi tant d'autres bien sûr. Seulement les offreurs de services ayant les compétences nécessaires pour accomplir les tâches demandées par les demandeurs de services peuvent être mis en relation avec ces derniers.

Sujétion à l'algorithme

Comparativement aux utilisateurs des plateformes de travail à la pige (des nuances s'imposent), les travailleurs des plateformes à l'étude n'ont aucune marge de manœuvre dont nous avons discuté. Certes, les plateformes prétendent attribuer aux utilisateurs toute la flexibilité dont un entrepreneur indépendant a besoin, mais la réalité nous indique une tout autre conjoncture. Il va sans dire que les algorithmes des plateformes sont continuellement mis à jour et que nulle recherche ne parviendra à dépeindre avec exactitude la conjoncture du moment et du lieu. N'empêche que cette étude visera à faire ressortir les éléments prépondérants du contrôle algorithmique.

Les travailleurs de ces plateformes ne sont aucunement libres de refuser de plein gré les tâches qui leur sont attribuées (Altenried, 2019; Amorim & Moda, 2020; Anderson, 2016; Barraud de Lagerie & Sigalo Santos, 2018; Berg & Rani, 2019; Chan, 2019; De Stefano, 2015; Jamil, 2020; Prassl, 2018a; Ravenelle, 2019; Rosenblat, 2018). En effet, il subsiste un contrôle de qualité et de rentabilité auquel les travailleurs doivent se soumettre. Par exemple, ils ne peuvent refuser un trop grand nombre de tâches faute de quoi ils en subiront les conséquences. La plateforme pourra diminuer le nombre de tâches que ces derniers pourront obtenir suite à ces refus, et même leur interdire d'accéder à l'interface de la plateforme pour un certain temps ce qui, essentiellement, se résume à être suspendu du travail. Qui plus est, les chauffeurs d'Uber relatent que l'application les pousse à accepter une tâche sans même avoir l'occasion d'évaluer si cette dernière lui sera profitable. Par conséquent, le chauffeur n'a pas d'autre choix que d'accepter les tâches que l'algorithme lui assigne (Rosenblat, 2018). D'ailleurs, les travailleurs subissent une contrainte de temps non négligeable. En effet, ces travailleurs, contrairement aux employés salariés, sont payés à la tâche et donc souscrivent à l'impératif que « le temps, c'est de l'argent ». Cette conjoncture fait état d'une situation où les travailleurs doivent sans cesse travailler en vue d'avoir un salaire

convenable, ou, quant aux plateformes de microtâche, de recourir au temps mort entre les tâches pour en chercher d'autre. Cette conjoncture indique que les plateformes maximisent les tâches de sorte qu'elles puissent en profiter pleinement.

Il subsiste également un facteur non négligeable de manque de protection des travailleurs travaillant pour ces plateformes. En effet, nous remarquons dans la littérature, en ce qui concerne les plateformes de livraisons et de covoiturage, que ces dernières ne sont préoccupées aucunement de la santé des travailleurs. Le contrôle algorithmique est tel que les chauffeurs sont contraints d'accepter les tâches qui leur sont octroyées faute de se voir pénaliser. Par exemple, certains chauffeurs se plaignent du fait que l'algorithme ne leur laisse guère du temps d'aller à la toilette (Ravenelle, 2019; Rosenblat & Stark, 2016).

La mesure des performances des personnes est aussi de mise. Les téléphones portables sont effet imprégné d'innombrables senseurs octroyant à toutes les plateformes la faculté de mesurer quantitativement la performance de chaque travailleur. Que ça soit la vitesse de conduite, la manière de conduire, les chemins empruntés par les chauffeurs et autres, les plateformes sont continuellement en train d'évaluer la performance des travailleurs (Jamil, 2020; Rosenblat, 2018). Tel que nous l'avons vu, il subsiste une relation asymétrique, contrairement aux plateformes de travail à la pige, dans laquelle le travailleur est continuellement assujéti aux impératifs de l'algorithme. Ce dernier a toujours une vue d'ensemble des opérations des travailleurs et coordonne leurs actions dans le but qu'ils soient continuellement en phase avec les exigences opérationnelles de la plateforme maigre capitaliste. D'ailleurs, ce contrôle algorithmique se fait subtilement sans que les travailleurs se rendent compte de sa supervision (Scheiber, 2017). Par exemple, si un chauffeur n'est pas à la hauteur des performances des autres tant sur le plan de l'efficacité que du rendement, la plateforme l'avertira en l'incitant à se conformer au standard de la « communauté »

des travailleurs sans faire voir que derrière la mise-en scène de la conformité communautaire se cache la métrique des performances auxquelles tout individu dans cet environnement néo-libéral doit se conformer. Certes, par exemple, Uber revendique que cela n'est qu'une mesure de contrôle afin que le travailleur se conforme aux valeurs communautaires, mais dans les faits, est-ce réellement le cas ? Nous argumenterons qu'il n'en est rien dans la prochaine section sur le partage. Mais il suffit de savoir qu'encore une fois l'algorithme pénalise les travailleurs si jamais ils n'arrivent pas à souscrire à leurs obligations, ce qui équivaut à être suspendu de la plateforme sans avoir recours aux contestations prescrites par les lois sur les normes de travail des états.

En dernier lieu, les travailleurs sont assujettis par ce que l'on peut désigner l'asservissement de la réputation. En effet, tel que nous l'avons vu, les plateformes se disent neutres, offrant un service d'intermédiation entre les offreurs de services avec les demandeurs de services pouvant accomplir la tâche désirée par ces derniers. Ce que nous avons déjà vu n'est pas exact. Toutefois, les parties concernées au sein de la plateforme doivent se faire confiance dans le dessein d'interagir entre eux sans crainte. Les plateformes doivent donc mettre en place un système de réputation qui indique à tous le degré de confiance envers les individus d'après plusieurs critères notamment l'historique des qualités des interactions de l'individu au sein de la plateforme. (Etzioni, 2019; Hagiu & Rothman, 2016; Masum & Tovey, 2012; Perren & Kozinets, 2018; Teubner et al., 2017). De ce fait, autant les offreurs que les demandeurs se notent les uns les autres dans le but d'indiquer le degré de confiance des individus. Or, c'est là un autre élément qui distingue les plateformes de *freelancing* et celles de microtâches, de livraison et de *ridesharing*. Comme que nous l'avons vu, les travailleurs travaillant pour les plateformes de travail à la pige font partie de ce que Castels nomme la main-d'œuvre autoprogrammable possédant à la fois les compétences formelles et informelles. Or, les travailleurs des plateformes à l'étude ne sont qu'une main-d'œuvre générique

facilement remplaçable n'effectuant que des tâches standardisées pouvant être réalisées par n'importe quel individu n'ayant besoin d'aucune compétence particulière. Dès lors, les offreurs de services dépendent grandement de la note donnée par les demandeurs, contrairement à ceux travaillant pour les plateformes de travail à la pige qui eux peuvent au minimum se différencier par leurs portfolios montrant leurs travaux accomplis ultérieurement.

En effet, la répartition des tâches de l'algorithme ainsi leurs restrictions dépend grandement des notes octroyées par les demandeurs de services. Une réputation saine accordera aux offreurs de services de meilleures tâches dans un délai raisonnable tandis qu'une personne dont la réputation est viciée verra diminuer ses tâches et même, pourra être suspendue de la plateforme (Anderson, 2016; Woodcock & Graham, 2020). Par conséquent, tout travailleur doit inconditionnellement se soucrire aux normes et aux exigences de la plateforme dans le but d'obtenir une réputation convenable qui lui permettra d'obtenir de l'algorithme les tâches dont il aura besoin afin de travailler. Encore ici, nous assistons à un contrôle algorithmique plus important qu'indiqué. Non seulement ils doivent satisfaire aux exigences de la plateforme de peur de se voir suspendu, mais également ils sont assujettis aux notes octroyées par les demandeurs de services et qu'en cas de litige, ces derniers ont toujours le dernier mot, car ils sont privilégiés par les plateformes, autant les plateformes de microtâche que de livraison et de *ridesharing*. Par exemple, avec Uber, si un travailleur a une note inférieure à 4.8, le travailleur sera réprimandé par la plateforme et s'il ne s'améliore pas, il se verra suspendu (Anderson, 2016). Sur les plateformes de microtâche, le travailleur ne se fera payer que si le demandeur de service accepte la tâche qu'il a effectuée. En l'absence de quoi, il devra acquiescer au verdict de la plateforme, car le contester se révélera d'une extrême difficulté, puisqu'il n'est qu'un simple utilisateur de la plateforme d'après tout (Barraud de Lagerie & Sigalo Santos, 2018). Si un travailleur délivre en retard une commande à cause des

décisions de l'algorithme, le demandeur pourra lui octroyer une mauvaise note même lorsque cela ne relève pas de sa faute. D'ailleurs, de nombreux travailleurs, considèrent que leurs efforts en vue de plaire aux consommateurs ne sont pas reconnus et exclament même que c'est une injustice de se voir refuser toute tentative de plaire aux consommateurs en se voyant octroyé une mauvaise note (Amorim & Moda, 2020; Rosenblat, 2018). Cela se révèle une injustice d'après eux, et encore une fois, toute tentative de contester la décision se révélera vaine.

Remarquons encore une fois le caractère asymétrique des relations entre les offreurs de services et les demandeurs de services. Les plateformes s'assurent toujours qu'il ait davantage d'offeurs que de demandeurs de service, et ce, dans tous les domaines. Les exigences opérationnelles des plateformes s'assurent qu'il y ait en tout temps un surplus d'offeurs de service que de demandeurs dans le dessein que ces derniers puissent perpétuellement trouver des individus qui peuvent parachever les tâches demandées. Par conséquent, les travailleurs sont perpétuellement à la merci de l'algorithme, devant accepter chaque tâche qui leur est offerte, car ce que visent les plateformes ce sont leurs fragmentations, ils sont perpétuellement en compétition les uns les autres.

L'algorithme – entité objective?

Plusieurs pensent à tort que l'algorithme n'est qu'un simple programme, objectif, octroyant les tâches de manière juste et équitable de sorte que chaque personne puisse s'affairer à les accomplir (Neyland, 2019; Noble, 2018). Toutefois, il subsiste quelques bémols. Comme mentionné dans le premier chapitre, il existe deux types d'algorithmes, l'algorithme déterministe et l'algorithme apprentissage machine. Dans tous les cas, les deux sont conçus dans le but de remplir les exigences opérationnelles des plateformes et donc, sont aux services des plateformes maigres capitalistes. Certes, les algorithmes déterministes ne sont qu'une suite d'instructions prédéfinies dans lesquelles le concepteur doit impérativement penser, structurer et expliciter toutes les étapes

de résolution de problème de manière claire et concise de sorte que l'on parvienne à un résultat attendu, mais toujours est-il qu'ils sont programmés pour résoudre un problème donné d'avance par les concepteurs. Sont-ils dès lors objectifs comme le proclament les firmes ? Nous argumenterons dans le quatrième chapitre qu'il n'en est rien. Chaque plateforme programme son algorithme d'après ses exigences opérationnelles. La même réflexion vaut pour les algorithmes apprentissage machine. Les concepteurs doivent impérativement songer à un modèle de base officialisant les objectifs et les buts de l'apprentissage de l'algorithme. Dès lors, les buts d'apprentissage sont-ils réellement objectifs et justes pour tous ? Nous argumentons que ce n'est guère le cas et que ces derniers sont à la fois régis par les finalités prescrites ainsi que par les effets pervers de l'apprentissage algorithmique tel que l'apprentissage des préjugés de la société. Nous analyserons davantage ces conséquences et d'autres en détail au quatrième chapitre.

La littérature scientifique économique et informatique concernant les algorithmes nous indique que les concepteurs ne s'intéressent qu'à leurs efficacités à atteindre l'objectif ultime de mettre en relation les meilleurs offreurs de services avec les meilleurs demandeurs de services. Mais une question se pose, qu'en est-il de la condition humaine? Qu'en est-il des conditions de travail de ceux et celles qui travaillent au sein des plateformes ? La réponse est simple, ils ne s'en soucient guère. En parcourant la littérature économique, nous remarquons que le *modus operandi* de tout algorithme de *ridesharing* est l'augmentation de l'efficacité de la mise en relation des offreurs de services et des demandeurs de services de même que la maximisation des bases officialisant l'apprentissage des algorithmes dans le dessein qu'ils apprennent suivant la logique opérationnelle des plateformes (Cohen et al., 2016; Cramer & Krueger, 2016; Feng et al., 2017; Hall et al., 2016; A. Hong et al., 2021; S. J. Hong et al., 2020; Vosloo & Joubert, 2019; Wei et al., 2020; Yan et al., 2020). En effet, ils ne mettent en avant que des formules mathématiques, des théories, des

hypothèses ayant pour objectifs de présenter des stratégies de la rentabilisation des opérations et de la mise en place d'algorithmes toujours plus efficaces pour le faire. Par conséquent, ils mettent en œuvre un processus de la marchandisation de la main-d'œuvre dans le but de la transformer en tant que simple marchandise pouvant être utilisée et mise au rebut dépendamment des objectifs (Crouch, 2018). Le travailleur doit prendre une pause en vue d'aller à la toilette ? Il faut absolument l'en empêcher, car cela pourra nuire à l'efficacité du service. Faut-il offrir davantage de flexibilité aux offreurs de service ? Non, car cela conduira vraisemblablement à une baisse du nombre d'offeurs pour les tâches demandées par les demandeurs et en même temps, minera inexorablement les profits générés par les plateformes. Dans ces conditions, cette conjoncture fait plutôt allusion à la continuation de la logique de l'organisation scientifique du travail, le nouveau taylorisme qu'à l'entrepreneuriat.

En un mot, en utilisant le raisonnement de Casilli (2019), les plateformes visent à dissimuler le travail du travailleur. Sa condition de travail étant invisible, nous ne nous en rendons guère compte. Pourquoi donc nous acharner sur leur situation, ne sont-ils pas des entrepreneurs gérant leurs propres entreprises d'après tout ?

Est-ce véritablement du partage ?

Tant dans la littérature scientifique que dans les palabres quotidiens, nous entendons dire que les plateformes susmentionnées font partie d'une économie de partage (sharing economy). À l'évidence, le langage utilisé laisse présager qu'ils font réellement partie d'une communauté. « Partenaire », « communauté », « collectivité », tant de termes utilisés abondamment par les Uber de ce monde nous faisant supposer qu'il s'agit là d'un réel échange altruiste basé sur la réciprocité. « Pourquoi votre voiture reste-t-elle là, immobile, inactive ? Vous pourriez au lieu aider votre communauté en faisant du covoiturage ! En plus de cela, vous pourriez également faire un peu

d'argent de côté. » Par conséquent, avec un peu d'imagination, tout bien inactif peut être partagé, que ça soit votre chambre inoccupée, votre stationnement, votre condo ou votre voiture, tout bien est « partageable » (Gyódi, 2018; *Ontario Peer to Peer Sharing Platform Looks to Put an End to Parking Lots*, 2017; Yu, 2017). Nous devinons dès lors la logique qui sévit.

En effet, en parcourant la littérature économique scientifique, nous pouvons constater le paradigme dans lequel cette conjoncture s'inscrit. Plusieurs définitions se présentent. Cette économie de partage peut se caractériser comme étant (des consommateurs s'accordant mutuellement un accès temporaire à des actifs physiques sous-utilisés ("capacité inactive"), éventuellement contre de l'argent. [traduction libre]) (Frenken & Schor, 2017)². Ou sinon (L'activité de l'économie du partage est centrée sur des plateformes en ligne, basées sur le partage de biens ou de services sous-utilisés entre pairs, gratuitement ou contre rémunération. [traduction libre]) (Stefan Hall & James Pennington, 2016)³. Plus encore, certains économistes argumentent aussi que le temps de loisir doit également être inclus dans l'équation productive (Hamari et al., 2016). Actifs inutilisés, système socio-économique, monétisation, consommateurs : toutes ces définitions font allusion à une imprégnation progressive de la logique capitaliste au sein même de la vie privée qui, auparavant, restait à l'écart (Hardt & Negri, 2009). Cela ne ressemble guère au partage dans le vrai sens du terme, mais incontestablement à la progression logique du capitalisme visant l'externalisation continue des opérations à un point tel que les compagnies ne s'adonne qu'aux compétences clés n'ayant peu d'actif physique dans le dessein de bénéficier aux actionnaires, exigeant sans cesse plus d'efficacité pour améliorer le retour sur investissement (Haskel & Westlake, 2019; Weil, 2014). Nous allons en discuter davantage au quatrième chapitre.

² « Consumers granting each other temporary access to underutilized physical assets (“idle capacity”), possibly for money »

³ « The sharing economy activity is centered around online platforms, based on sharing of underused assets or services between peers for free or for a fee »

Le Commun

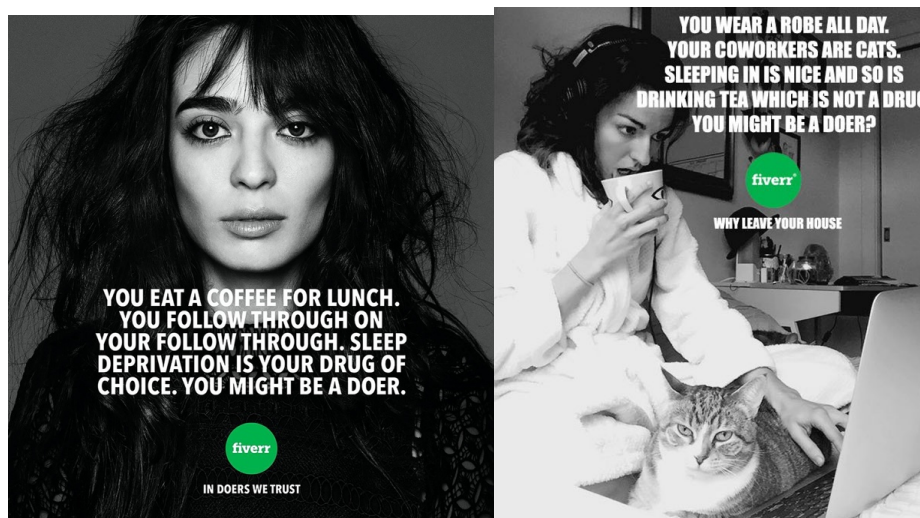
Nous mettons dès lors en avant le concept du commun, l'antithèse par excellence de la logique capitaliste. En effet, cette dernière avance le postulat que la propriété est un droit indéniable que nulle personne ne peut transgresser, postulat remontant aux philosophes des lumières libéraux tels que Pierre-Louis Roederer, Benjamin Constant, et autres (Leroux & Hart, 2014). En ce sens, une propriété privée appartient à un propriétaire où il a le droit d'en user, d'en jouir et d'en disposer de manière absolue dans les conditions fixées par la loi (Bauwens et al., 2019; Bollier, 2014; Broca & Coriat, 2015; Coriat, 2015; Hardt & Negri, 2009). Quant à la propriété publique, c'est une propriété appartenant et géré par l'état accessible au public (bibliothèque, parc public, etc.) (Hardt & Negri, 2009). Que ça soit la propriété publique ou privée, la logique reste la même : elle est gérée soit par une entité ou par un individu. Or, la notion de commun représente un tout autre raisonnement. Certes, plusieurs définitions existent, mais nous adhérons à la définition de Bollier (2014) et Bauwen *et al.* (2019) caractérisant le commun comme une ressource partagé co-gouverné par sa communauté d'utilisateur conformément à ses règles et ses normes. Cette définition englobe à la fois les ressources non excluables rivales et non rivales. Une ressource rivale est une ressource qui de nature est rare, et donc doit être gérée de façon stable et efficace, car l'abus de son utilisation l'amènera inexorablement à son épuisement (pêcherie, pâturage, forêt, etc.). Quant à la ressource non rivale, c'est une ressource de nature non rare dont l'utilisation ne mènera pas à son épuisement. Par exemple, les codes sources publiés ne s'épuisent pas contrairement aux ressources halieutiques (Bauwens et al., 2019; Bollier, 2014).

La différence primordiale entre une propriété et un bien commun est que ce dernier est co-gouverné par la communauté. On ne la considère pas comme une commodité, une marchandise, mais en tant qu'un bien commun de la communauté. C'est dans l'intérêt de tout individu de la

communauté de la gérer de manière stable et efficace afin d'assurer sa pérennité. Les connaissances de chaque individu sont mises à contribution, le partage de risque, la réciprocité, les règles et les normes étant une condition *sine qua non* de réussite (Bauwens et al., 2019; Bollier, 2014; Ostrom, 1990). Par conséquent, les plateformes de type *Commons-based peer production* (production par les pairs basée sur le commun) tel que Wikipedia et les logiciels libres peuvent être considéré en tant que « ressource partagée » étant donné que leurs *modus operandi* est l'édification du savoir accessible à tous sans restriction, n'ayant point de but lucratif, et où la communauté autogère la ressource. Ceci n'est guère le cas pour les plateformes maigres capitalistes. Comme que nous l'avons vu, il subsiste en effet une relation asymétrique. Premièrement, les offreurs doivent accepter les conditions d'utilisation dans le dessein de pouvoir utiliser la plateforme, et deuxièmement, ils sont assujettis aux impératifs et aux restrictions de l'algorithme et n'ont guère un mot à dire quant à l'opération de ce dernier.

De ce fait, pour nous, le terme économie de « partage » se révèle un oxymore. Ce n'est guère du partage, mais tout simplement l'extraction de la richesse dans la pure logique capitaliste.

Néo-libéralisme et entrepreneuriat



Campagne de marketing de la plateforme de freelancing Fiverr

Comme que nous l'avons vu, les plateformes maigres capitalistes, plus particulièrement celles de livraison et de *ridesharing* définissent leurs chauffeurs en tant qu'entrepreneurs dotés d'une flexibilité leur permettant de contrôler sans entrave leurs entreprises. En effet, en analysant leurs arguments, nous nous apercevons qu'ils misent de prime abord sur la responsabilisation des individus à prendre en main leurs propres trajectoires professionnelles gérant leurs propres entreprises. Être employé est synonyme de servitude, d'un manque de liberté flagrant brimant tout hominidé cherchant à se découvrir en tant que personne, ne le laissant guère l'indépendance dont il a rêvé pour mener ses obligations comme bon lui semble. Être employé signifie que l'on doit en toute circonstance obéir aux ordres du patron sans rouspéter de peur de se voir congédié. Dès lors, quoi de mieux que d'être son propre patron menant à bien ses propres tâches sans que le responsable soit continuellement derrière notre dos : la liberté absolue.

En effet, Dardot et Laval (2009), inspirés par Foucault, expliquent que cette conjoncture relève d'une nouvelle forme de gouvernementalité nommée **gouvernementalité entrepreneuriale** dans laquelle l'individu s'autogouverne d'après les préceptes néolibéraux qu'il intériorise, indiquant les comportements auxquelles il doit adhérer. Les individus sont désormais invités à se concevoir en tant qu'entreprise de soi, cherchant à « maximiser son capital humain dans tous les domaines, qui ne cherchent pas à seulement à se projeter dans l'avenir et à calculer ses gains et ses coûts comme l'ancien homme, mais cherche surtout à travailler sur lui-même afin de se transformer en permanence, de s'améliorer, de se rendre toujours plus efficace [...]. C'est le processus continu d'amélioration de soi auquel il est conduit, l'amenant à perfectionner sans cesse ses résultats et ses performances » (p. 414). Ce faisant, tout individu doit se concevoir en tant qu'entreprise devant à tout prix devenir compétitive dans ce monde de compétition généralisée et dès lors, doit continuellement améliorer leurs compétences, formelles et informelles, dans le dessein qu'ils

puissent perdurer. Or, cette flexibilité comme annoncé, d'après les auteurs, n'est qu'un leurre. En effet, les individus doivent souscrire à une délimitation des champs d'action dans lesquelles les comportements des individus sont compartimentés de telle manière qu'elle soit facilement mesurable et quantifiable dans le dessein d'en mesurer les performances. Cette quantification permet facilement le contrôle des comportements des individus.

En effet, les individus doivent se voir en tant qu'ensemble de compétences, d'atouts, de qualités, d'expériences et de relations, ensemble qui doivent être gérés consciemment et constamment améliorés (Gershon, 2017). Toute personne doit désormais s'engager corps et âme à sa carrière. Au lieu de subir, elle est entrepreneur d'elle-même, voyant ses compétences humaines en tant que qualité pouvant servir aux compagnies. Pour elle, les épreuves, c'est une façon de grandir, de se surpasser, de se connaître en tant que personne. Elle apprend de ses erreurs, faisant preuve de volonté de surmonter les embûches qui peuvent survenir. Elle a un but et fait preuve de réflexivité pour y parvenir (Zimmerman, 2011). En fait, la personne est telle qu'un artiste, se vouant corps et âme à son art, se découvrant en tant que personne. Parlant d'être un artiste, Boltanski et Chiapello (2009) dans le *Nouvel esprit du capitalisme* font l'analyse que le capitalisme répond toujours à la critique et qu'actuellement, il répond à la critique artiste⁴, aspirant à l'épanouissement de l'individu en l'affranchissant du capitalisme de la fin des années 1970 jugé asservissant.

Le nouvel esprit du capitalisme

En effet, d'après eux, nous nous trouvons désormais dans le troisième esprit du capitalisme, s'érigeant vers la fin des années 1970, prônant l'autonomie; la spontanéité; la convivialité; l'adaptation au changement; la flexibilité; l'effacement de la distinction entre les relations

⁴ Veuillez consulter *Le nouvel esprit du capitalisme* de Luc Boltanski et Ève Chiapello (1999) pour de plus ample information sur la critique artiste.

personnelles et professionnelles; l'intuition; et la sensibilité aux différences. En effet, dans le deuxième esprit du capitalisme, qui s'est déployé de l'après-guerre vers la fin des années 1970, l'individu subissait une lourde bureaucratie dans lequel les personnes travaillaient dans des postes clairement définis et où les mesures de performances étaient basées sur des critères objectifs. De plus, la sécurité d'emploi était de mise permettant aux individus une maîtrise du futur. Ce fut un argument essentiel contre les tentations anticapitalistes qui sévissait à l'époque. Qui plus est, il y avait une séparation du domaine privé et professionnel. En somme, ce deuxième esprit mit en place un dispositif de stabilisation et de coordination des actions dans lequel les individus travaillaient dans des postes clairement définis subordonnés à une hiérarchie imposante. Or, le troisième esprit du capitalisme qui s'implémenta à partir des années 1980 changea cette donne. En effet, ce dernier se veut le libérateur de la bureaucratie imposante du deuxième esprit du capitalisme répondant ainsi à ce qu'ils appellent la critique artiste. Un point de vue où les individus sont sommés à devenir autonomes et responsables de leurs actes, les forçant à devenir flexibles, adaptables et ouverts au changement. De ce fait, l'employabilité devient synonyme de la somme du capital personnel que la personne acquiert en passant d'un projet à un autre et celui-ci doit engager toute sa personne, manifester une motivation et un entrain pour les activités auxquels ces personnes s'adonnent. L'individu est désormais contraint d'être entrepreneur de lui-même, sommé de prendre en charge les aléas de son parcours professionnel, obliger d'être libre, d'être performant, tout en étant largement livré à lui-même.

Qu'est-ce que la critique artiste selon Boltanski et Chiapello? Être un artiste signifie que l'on s'affranchit d'une bureaucratie pléthorique ne permettant guère à l'hominidé de s'épanouir en tant qu'être humain délivré de toute coercition. C'est d'être libre d'exprimer ses désirs les plus charnels, laissant libre cours à son imagination de vagabonder dans les plus profonds des songes,

de même que d'être en charge de sa propre trajectoire de vie. Bref, c'est de maîtriser sa propre existence, d'être libre de soi-même sans avoir un patron qui guette nos comportements. Dans ce cas, qui ne voudrait pas mener cette existence ? Qui ne voudrais pas travailler dans les îles caraïbes en plein soleil comme le montre les campagnes publicitaires ou sinon de prendre des vacances sans demander la permission à un haut responsable ? Patrice Flichy (2017) nous explique en effet que les individus choisissent de travailler au sein de ses plateformes pour des raisons d'indépendance, d'autonomie, de choix, voulant faire preuve d'un libre arbitre. Ce ne sont pas des êtres qui ne font que subir, mais bien au contraire, ce sont des individus essayant de faire sens à leurs vies. Il travaille non pas pour le compte de quelqu'un, mais pour son propre compte, essayant de se frayer un chemin vers la non-servitude servile d'un emploi classique.

Mais dans le cas de ces plateformes maigres capitalistes, est-ce réellement le cas ? Si le *modus operandi* des algorithmes est de remplir les exigences opérationnelles de la plateforme, qu'en est-il du champ d'action des individus ? sont-ils libres tels que les plateformes le prétendent ? Sont-ils réellement des entrepreneurs indépendants tels que présagés ? Sont-ils des artistes ? Si les travailleurs ne sont que des *Generic Labour* d'après le concept de Manuel Castels, c'est-à-dire que des travailleurs facilement remplaçables qui ne font qu'exécuter des tâches standardisées que tout individu peut accomplir, leurs champs d'action sont donc réduits par souci de contrôle de qualité. Dès lors, si les concepteurs des algorithmes n'ont qu'en souci l'efficacité de la mise en relation des demandeurs avec les meilleurs offreurs purement pour des considérations économiques sans guère se soucier de leurs bien-être. Quoi de plus subsiste ? Il subsiste une relation asymétrique non négligeable entre les travailleurs et les plateformes. Sont-ils en mesure de contrôler leurs entreprises ?

Nous nous poserons ces questions tout au long du troisième chapitre.

Chapitre 3 : type de travail, statut d'emploi et protections sociales

Introduction

Nous avons vu dans le deuxième chapitre que les plateformes de covoiturage et de livraison s'annoncent en tant que neutre ne mettant qu'en relation les offreurs de services et les demandeurs de services. La réalité indique une tout autre situation. En effet, les chauffeurs et les décideurs publics s'ingénient pour réglementer cette nouvelle industrie. Sont-ils réellement des entrepreneurs indépendants tels que préconisés ? Les travailleurs doivent-ils au contraire être classifiés en tant que salariés ? En tant sociologue nous ne pouvons pas nous ingérer dans ce débat de classification, car il s'agit, comme nous l'avons le voir, d'une problématique juridique extrêmement complexe et que seuls les tribunaux et les pouvoirs publics peuvent y répondre. Nous présenterons dès lors quatre études de cas de tentatives de classification des travailleurs de covoiturage et de livraison où les travailleurs ou les pouvoirs publics et les chauffeurs luttent contre les plateformes dans le dessein que, juridiquement, ils soient reconnus en une autre classification que celle d'entrepreneurs indépendants. Nous expliquerons les différences notables entre la classification entrepreneurs indépendants et classification de salariés (employés). Tout repose sur la notion de la relation de subordination.

Relation de subordination

La relation de subordination se définit comme étant une relation dans laquelle l'individu (l'employé) est subordonné à une entité (employeur) qui l'a engagé. Ce dernier lui assigne les tâches, dirige son travail, le sanctionne ou le met à pied s'il le faut. Il lui octroiera aussi une formation en matière de travail à exécuter ainsi que la formation à l'égard de la santé ou de sécurité (Bernier, 2014). En ce sens, il subsiste une indication claire que l'employeur contrôle le travail de

l'employé. Cette classification et relation s'établissent lorsque les deux parties signent un contrat de travail dans lequel les prérogatives et les responsabilités de chacun sont clairement énoncées. Qui plus est, cette relation est réglementée par les lois et normes en matière de travail d'instances gouvernementales. En ce qui concerne la classification d'entrepreneur indépendant, il est généralement admis, en terme juridique, que l'individu contrôle toutes ou presque toutes les facettes de ses opérations. Par exemple, au deuxième chapitre, nous avons mentionné que la différence notable entre les travailleurs de covoiturage et les travailleurs à la pige est que ces derniers pouvaient négocier les clauses de leurs propres contrats concernant notamment leurs rémunérations et les délais prescrits en prévision d'accomplir la tâche. De plus, le contrôle algorithmique est moindre que celle des deux autres plateformes. Dès lors, juridiquement, ces personnes sont classifiées en tant qu'entrepreneurs indépendants. Certes des nuances subsistent, mais en règle générale, une relation de subordination est juridiquement déterminée par le niveau de contrôle de l'entité pour qui l'individu effectue une tâche (Bernier, 2014). L'un des problèmes majeurs est la classification erronée, c'est-à-dire que l'individu est classifié en tant qu'entrepreneur indépendant alors que, juridiquement parlant, il devrait être classifié en tant que salarié (Rice & Poloche, 2010).

En effet, une classification de salarié (employés) octroie à l'individu une protection contre l'insécurité sociale où les protections sociales sont attachées à la condition du travailleur lui-même. Il reçoit une rémunération fixe, c'est-à-dire un salaire, ainsi que des avantages liés à l'emploi le protégeant de l'insécurité. Après la Deuxième Guerre mondiale, dans les pays occidentaux, il s'ensuit une période de standardisation de la société dans laquelle l'État-providence était de mise. Des séries de programmes sociaux furent mises en place afin de contrer les inégalités pouvant sévir dans la société, réduisant ainsi l'insécurité sociale par la redistribution des richesses aux moins fortunés (Castel, 2003). Après les années 1970, avec la montée du néolibéralisme, on observe un

recul de l'État-providence qui entraîne une responsabilisation accrue de l'individu devenant de plus en plus dépendant du marché concurrentiel (Castel, 2003). De plus, les entreprises cherchent désormais à s'alléger dans le dessein de faire plus de profit en se spécialisant et externalisant les autres fonctions sur des sous-traitants (Boltanski & Chiapello, 1999). Par conséquent, classifier les employés en tant qu'entrepreneurs indépendants permet aux entreprises de s'alléger de leurs responsabilités. Elles ne sont plus guère assujetties aux lois règlementant la classification comme employé (salarié) et n'ont plus besoin de se soucier de leur sécurité ni de leurs protections sociales (prestations d'assurance-emploi, pensions de vieillesse et autres) (Mitchel & Murray, 2017). Les travailleurs doivent désormais en assumer les coûts. Qui plus est, contrairement aux salariés qui reçoivent une rémunération fixe pour les heures travaillées, ceux classifiés en tant qu'entrepreneurs indépendants sont généralement payés à la tâche, voulant dire qu'ils ne sont pas payés pendant les temps morts.

En conséquence, les quatre études de cas qui suivent étudient les revendications et les tentatives des chauffeurs ainsi que des instances publiques dans le but de réévaluer la classification d'entrepreneurs indépendants octroyée par les plateformes.

Études de cas des tentatives de classifications des travailleurs en tant qu'employés

Cette section mettra en avant quatre tentatives de classification des travailleurs en tant qu'employés de différentes juridictions, à savoir : l'état de Californie aux États-Unis, la province de l'Ontario au Canada, la Grande-Bretagne et la France. Ce n'est pas aussi simple. Cette dernière sort résolument du cadre de relation de subordination classique et les instances juridiques et gouvernementales s'ingénient pour réglementer cette nouvelle forme de travail. Les travailleurs sont-ils effectivement dans une relation de subordination classique ou sont-ils véritablement des entrepreneurs indépendants. Voyons cela de plus près.

États-Unis, l'état de Californie : contre-attaque acharnée des plateformes

Lors du jugement de la Cour suprême de Californie en 2018 opposant Dynamex, compagnie de livraison ayant classifié les travailleurs en tant qu'entrepreneurs indépendants, et la Cour suprême de Los Angeles, il fut déterminé que les travailleurs étaient classifiés de façon erronée, car l'entreprise contrôlait leur travail et déterminait la nature de leur travail. Ils étaient donc des employés (salariés) (Burdick, 2019). La cour a par la suite établi un test systématique qui détermine si le travailleur en question est réellement un entrepreneur indépendant, à savoir :

- A) le travailleur est libre de tout contrôle et de la direction de l'entité qui l'embauche en rapport avec l'exécution du travail, à la fois dans le cadre du contrat de travail et de fait;
- B) que le travailleur exécute un travail qui n'entre pas dans le cours normal des activités de l'entité qui embauche; et
- (C) que le travailleur exerce habituellement un métier, une activité ou une activité indépendante de la même nature que le travail exécuté (traduction libre) (DYNAMEX OPERATIONS WEST, INC v. THE SUPERIOR COURT OF LOS ANGELES COUNTY, 2018).

La Californie avait par la suite codifié ce test systématique en loi en 2019 dans le *Assembly Bill 5 (AB5)* (Projet de loi 5 de l'Assemblée) (Assembly Bill No. 5, 2019). Désormais, les plateformes numériques à l'étude risquaient de devoir classifier les travailleurs en tant qu'employés (salariés). Or, en Californie il existe un processus nommé *The ballot initiative process* (processus d'initiative électorale) permettant aux citoyens californiens de proposer des lois et des amendements constitutionnels sans l'appui du gouverneur ou de l'Assemblée législative (California Secretary of State, 2021). Ces propositions sont acceptées ou refusées par les citoyens californiens par voie de scrutin général. Les plateformes à l'étude se sont donc activées pour mettre en avant la proposition 22 (Harnett, 2020a, 2020b; Hussain, 2020; Paul, 2020; Text of Proposed Laws, 2019).

En effet, la proposition 22, mise en avant par Uber et Lyft, plateformes de covoiturage, ainsi que DoorDash, plateforme de livraison, visait à exclure les plateformes numériques du test

systematique ABC de l'AB5 dans le dessein que les travailleurs restent classifiés en tant qu'entrepreneurs indépendants tout en leurs donnant quelques avantages limités aux travailleurs, tels que 120 % de la rémunération minimum et 30 cents par kilomètre pour les conducteurs, par tâches. Au lieu des soins de santé, les conducteurs qui effectuent plus de 25 heures par semaine de conduite engagée recevraient des subventions pour les soins de santé. Au lieu de l'indemnisation des travailleurs, les entreprises proposeraient une assurance contre les accidents du travail couvrant les frais médicaux, la perte de revenus et l'invalidité (Harnett, 2020b). Essentiellement, les plateformes visaient à mettre en place une troisième catégorie de travailleurs travaillant pour les plateformes.

S'ensuivit dès lors une campagne sans merci de la part des plateformes numériques afin que les électeurs votent pour leur proposition (Faiz Siddiqui & Tiku, 2020; Harnett, 2020b). Le camp du oui disposait d'un budget de 205 millions de dollars américains tandis que le camp du non ne disposait que de 18 millions de dollars américains (Whittaker, 2020). Les plateformes invitaient les utilisateurs et les travailleurs, par l'entremise de publicités dans leurs applications, à voter pour la proposition. Ils vantaient que les travailleurs étaient réellement des entrepreneurs indépendants puisqu'ils ne subissaient aucun contrôle, pouvant en tout temps choisir leurs horaires de travail sans aucune contrainte et qu'un vote contre la proposition non seulement ira à l'encontre des désirs de flexibilité des travailleurs, mais aussi sera un désastre économique : les travailleurs perdront leurs emplois (Faiz Siddiqui & Tiku, 2020; Harnett, 2020b). Quant au camp du non, il fut représenté par plusieurs syndicats et organisations, notamment *Gig Workers Rising*, organisation défendant le droit des travailleurs des plateformes numériques (No on Prop 22, 2020). Ces dernières indiquaient que les travailleurs de ces plateformes n'étaient guère des entrepreneurs indépendants, mais bel et bien des employés, car les plateformes contrôlaient leur travail. La proposition fut adoptée avec 59% des

voix lors des élections de l'état en novembre 2020 contre 41% (State of California, 2020). Fait notable, certains commentateurs et analystes indiquent que la loi sera quasiment impossible de la modifier dû à la disposition à la page 18 de la proposition requérant 7/8 ième des votes dans l'assemblée et Sénat de l'état afin que la loi puisse être modifiée (Harnett, 2020b).

Canada, province de l'Ontario : Le cas de Foodora

Au Canada, plus particulièrement en Ontario, en Colombie-Britannique, en Alberta et en Nouvelle-Écosse, il existe une autre catégorie légale nommée « entrepreneur dépendant ». Cette dernière spécifie que l'individu n'est pas tout à fait dans une relation de subordination totale et donc *de facto* un employé (salarié), mais que la relation *ressemble* à une relation de subordination, car le travailleur dépend grandement de l'entité pour qui il travaille (Green, 2020; Spiro, 2020). La *loi sur les relations de travail* de l'Ontario définit la catégorie comme suit : « Quiconque, employé ou non aux termes d'un contrat de travail et fournissant ou non ses propres outils, ses véhicules, son outillage, sa machinerie, ses matériaux ou quoi que ce soit, accomplit un travail pour le compte d'une autre personne ou lui fournit des services en échange d'une rémunération ou d'une rétribution, à des conditions qui le placent dans une situation de dépendance économique à son égard et l'oblige à exercer pour cette personne des fonctions **qui s'apparentent davantage aux fonctions d'un employé qu'à celles d'un entrepreneur indépendant** » (Province de l'Ontario, 2021).

Ce qui est important de noter ici est que *la Loi sur les relations de travail* de l'Ontario régleme les relations entre les syndicats et les employeurs. Elle couvre le processus d'implantation d'un syndicat dans un lieu de travail et le processus de négociation collective, c'est-à-dire, une convention écrite qui énonce les conditions d'emploi des employés syndiqués, ainsi que les droits, les privilèges et les obligations du syndicat, de l'employeur et des employés. Certes, cette classification n'est pas assujettie à la Loi sur les relations de travail à la Loi sur les normes d'emploi

de l'Ontario vu qu'elle régleme seulement la classification « employé », mais puisque la classification « entrepreneur dépendant » est reconnue par *la loi sur les relations de travail* de l'Ontario, les travailleurs faisant partie de cette classification ont le droit de se syndiquer. Ce fut donc la stratégie entamée par le syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) concernant les travailleurs de la plateforme de livraison Foodora, à savoir d'être reconnus en tant qu'entrepreneurs dépendants, afin que les travailleurs puissent se syndiquer (House & Gray, 2021; Matthews, 2020; Vadakkethil, 2020). Ceux-ci étaient considérés en tant qu'entrepreneurs indépendants par la plateforme.

En effet, Alexander Kurth, ancien travailleur de Foodora, fondateur de l'organisation *Foodsters United* en 2018 qui par la suite deviendra *Gig Workers United*, remarqua de fil en aiguille que la plateforme de livraison Foodora contrôlait de plus en plus ses tâches et qu'il ne se sentait plus en tant *qu'entrepreneur indépendant*, mais plutôt assujetti aux impératifs de la plateforme. Il s'efforça dès lors de rejoindre les autres travailleurs de Foodora pour leur proposer l'idée de se syndiquer (House & Gray, 2021). De concert avec le syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP), ils soumièrent une requête à la Commission des relations de travail de l'Ontario afin qu'il réévalue la classification d'entrepreneurs indépendants octroyée par Foodora. La commission, en février 2020, a jugé que les travailleurs de Foodora étaient en effet des entrepreneurs dépendants et qu'ils pouvaient donc se syndiquer (*Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc. D.b.a. Foodora*, 2020). Plusieurs caractéristiques influencèrent la décision de la commission, notamment le fait que les travailleurs de Foodora ne sont pas autorisés à sous-traiter les services de livraison à des travailleurs substituts et que Foodora a le droit et la capacité d'orienter le comportement des travailleurs et de contrôler la façon dont ceux-ci exécutent le travail grâce à un réseau d'incitations et d'interdictions. Dès lors cela permettait de conclure que la relation *ressemblait* à la catégorie

d'employés et donc devait être classifié en tant qu'entrepreneurs dépendant. Depuis cette décision, Foodora quitta le marché canadien (P. Evans, 2020; Mojtehdzadeh, 2020).

Royaume-Unis : chauffeurs d'Uber reconnus en tant que *Workers* (travailleurs)

Yaseen Aslam et James Farrar, fondateurs du syndicat *App Drivers & Couriers Union* (Syndicat des chauffeurs et coursiers) furent tous deux chauffeurs d'Uber et s'aperçoivent que les conditions de travail devenaient progressivement plus pénibles (Duffy, 2021; Skelton, 2021). En effet, tel que dans les autres cas que nous avons présentés, les revendications étaient les mêmes : un contrôle algorithmique réprimant, où la relation ressemblait davantage à une relation de subordination qu'à de l'entrepreneuriat, car ils ne pouvaient aucunement choisir les clients demandant un service et étaient réprimandés s'ils ne suivaient pas les conditions et les indications d'Uber. Ils menèrent donc une campagne de sensibilisation auprès d'autres chauffeurs d'Uber. En 2016, ils portèrent leur cause devant le Tribunal du travail de Londres, lequel atteste en effet que l'affirmation d'Uber déclarant que les chauffeurs ne sont que des entrepreneurs indépendants n'était que de la « pure fiction » (*Aslam v. Uber B.V.*, 2016). La Cour suprême du Royaume-Unis en 2021 confirma le jugement du Tribunal de travail de Londres (*Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)*, 2021).

Dans son jugement, la Cour suprême indiqua que l'argument d'Uber décrivant qu'à chaque fois qu'un trajet est réservé par l'intermédiaire d'Uber, un contrat est conclu directement entre le chauffeur et le passager, était un non-sens. La Cour suprême argua qu'au contraire, que cela n'est qu'une inférence étant donné qu'aucun contrat n'écrit n'est conclu entre les deux parties. Uber avait la mainmise sur tout le processus des réservations de trajet : la fixation des prix, la restriction des refus des trajets octroyés par la plateforme, déconnexion de la plateforme lorsque le score des passagers est moindre que le standard mise-en-place. Somme toute, d'après la Cour suprême, les

chauffeurs étaient effectivement dans une relation de subordination. Ils n'ont guère le contrôle de leurs opérations et donc, ne sont en aucun cas des entrepreneurs. Ils étaient donc des *workers* (travailleurs).

Mais notons une chose, les chauffeurs d'Uber sont désormais des *workers* (travailleurs) et non des employés ou salariés. Dans le droit du travail du Royaume-Unis, il existe deux catégories de subordination : employé et *worker* (travailleurs) (Satariano, 2021). La dernière catégorie ressemble beaucoup à la catégorie d'entrepreneur dépendant de l'Ontario. En tant que *workers*, les chauffeurs d'Uber auront certes droit à certains bénéfices, mais n'auront pas droit aux pleins bénéfices des employés tels que les congés de maternité et de paternité (Government of the United Kingdom, 2021). Qui plus est, les chauffeurs ne seront pas des salariés, c'est-à-dire payés pendant les temps morts (Lee, 2021; Satariano, 2021). Oui, ils recevront une rémunération minimum, mais par tâche, ce n'est pas un salaire minimum. Néanmoins, comme en Ontario, cette catégorie a permis aux chauffeurs d'Uber de se syndiquer et rejoint le syndicat GMB au milieu de 2021 (Butler, 2021).

France

En France, la conjoncture est quelque peu différente des études de cas précédentes. Au Canada et au Royaume-Unis, dans leurs droits de travail respectif, il existe une catégorie de travailleurs étant à moitié dans la catégorie entrepreneurs indépendant et à moitié employé (salarié) dans laquelle on reconnaît une certaine relation de subordination pour l'entité pour qui la personne travaille, mais qui n'est pas toutefois une relation de subordination totale. Or, en France s'inscrit une autre conjoncture juridique. En effet, la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social Myriam El Khomri avait mis en avant la loi *no 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*, visant à moderniser la loi sur le travail dans le dessein d'intégrer les

nouvelles formes de travail, notamment celles des plateformes (LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1), 2016; Simonnet, 2016). En effet, cette loi ne vise pas à mettre en avant l'idée d'une catégorie intermédiaire comme au Canada et aux Royaume-Unis, mais véritablement de leur donner quelques droits et avantages tout en les laissant dans la catégorie d'entrepreneurs indépendants. Effectivement, la ladite loi ordonne aux plateformes d'exercer une responsabilité sociale vis-à-vis les travailleurs, notamment « [l]orsque 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 ». En ce sens, sans les reclassifier en salarié, elle entend leur octroyer des bénéfices tels que ce fut le cas en Californie lorsque les plateformes ont mis en avant la proposition 22 interdisant la reclassification des travailleurs travaillant pour les plateformes.

Or, la Cour de cassation, l'équivalent français de la Cour suprême du Canada, indique en mars 2020 qu'au contraire les chauffeurs d'Uber étaient effectivement dans une relation de subordination et de fait, des salariés (*Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316)—Cour de cassation—Chambre sociale—ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374 | Cour de cassation, 2020*). En effet, un ancien chauffeur d'Uber, nommé M. X, après s'être vu définitivement désactivé de la plateforme d'Uber, décide de se saisir du Conseil des prud'hommes, l'équivalent de la Commission des relations de travail de l'Ontario, pour qu'elle requalifie le contrat en tant que contrat de travail (salarié). Celle-ci jugea qu'elle n'était pas qualifiée pour trancher sur ce sujet, car le contrat était de nature commercial et non de travail (Mouron, 2020). M. X amena donc la question à la cour d'appel de Paris. Elle tranche, en 2019, qu'il subsiste en effet une relation de subordination et que les chauffeurs doivent *de facto* être qualifiés en tant qu'employé (contrat de travail) (Grillet, 2019).

Suite à cette décision, Uber forma un pourvoi en cassation, c'est-à-dire, qu'elle interjette la décision de la cour d'appel de Paris à la Cour de cassation (Raffin, 2020). Cette dernière indique qu'en effet, qu'il s'agit d'une relation de subordination. La Cour de cassation émet plusieurs arguments, notamment : que le service de prestation de transport est entièrement organisé par la société; que le chauffeur se voit imposer des itinéraires et des tarifs sans aucune liberté de contestation; que la destination finale du chauffeur n'est pas choisie par le chauffeur; et que la plateforme a la faculté de déconnecter le chauffeur à tout moment en cas de manquement répété (*Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316)—Cour de cassation—Chambre sociale—ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374 | Cour de cassation, 2020*).

Cependant, puisque le gouvernement français n'avait toujours pas l'intention de les promulguer en salarié, il demanda alors à Jean-Yves Frouin, ancien président de la chambre sociale de la Cour de cassation, de trouver une solution créative sans pour autant établir un lien direct d'une relation de subordination avec les plateformes (Frouin, 2020; Gayte, 2020). Le 1^{er} décembre 2020, il remet le rapport *Statut des travailleurs de plateformes numériques* au gouvernement (Frouin, 2020). Dans ce rapport, il recommande au gouvernement la création d'une instance intermédiaire entre les travailleurs et les plateformes. Dès lors, les chauffeurs seront des salariés de cette tierce partie, ce qui leur permettra d'« accède[r] au régime général de la Sécurité sociale, à l'assurance chômage, à tous les droits et avantages liés au salariat (contrat en CDI [(contrat à durée indéterminée]) aujourd'hui exigé pour l'accès au logement locatif dans les métropoles) » (p.47). Dès lors, d'après le rapport, les travailleurs resteront indépendants vis-à-vis des plateformes.

Or plusieurs critiques s'élevèrent contre ce plan. Notamment le fait que ce rapport ne porte aucunement attention sur le contrôle algorithmique. Que les travailleurs, malgré qu'ils seront salariés de cette tierce partie, seront tout de même assujettis aux algorithmes opaques, tel que fut

prononcé par la Cour de cassation (Daugareilh & Pasquier, 2021; Marissal, 2020). Dès lors, les travailleurs ne peuvent être indépendants, l’algorithme les contrôle. De ce fait, les sénateurs Catherine Deroche et Jean-Luc Fichet avaient donc mis en avant la *Proposition de loi visant à lutter contre l’indépendance fictive en permettant des requalifications en salarié par action de groupe et en contrôlant la place de l’algorithme dans les relations contractuelles*, déposé au Sénat le 4 mars 2021, visant essentiellement à contrecarrer les recommandations du rapport Frouin dans le dessein d’établir un lien direct de subordination entre les travailleurs des plateformes (Sénat de France, 2021b). Or, la commission des affaires sociales, le 19 mai 2021, n’a pas adopté la proposition de loi : « *Considérant qu’il convient prioritairement d’améliorer la protection sociale des travailleurs des plateformes sans chercher à les faire entrer dans le salariat, la commission n’a pas adopté la proposition de loi* » (Sénat de France, 2021a). Le débat se poursuit donc en France.

Ambiguïté du statut du travailleur

Les quatre études de cas présentées ont démontré une chose : les instances juridiques et gouvernementales s’efforcent et s’ingénient de règlementer cette nouvelle forme de travail. Mais il subsiste un grand embrouillement quant à la façon de s’y prendre. En effet, cette dernière se différencie grandement de la forme classique dans laquelle on pouvait différencier clairement, dans la relation de subordination, à savoir qui est l’employé (le subordonné) et l’employeur (contrôlant le travail de l’employé). À l’évidence, les instances juridiques dans les quatre études de cas reconnaissent que les travailleurs n’étaient pas des travailleurs indépendants tel que prétendu, mais bel et bien des subordonnés, car ils ne pouvaient contrôler pleinement leurs tâches comme un entrepreneur indépendant le ferait. Or, cette relation, autrefois directe, est entachée par l’algorithme, intermédiaire entre le travailleur et l’entreprise qui l’emploie. Sans doute, le travailleur est subordonné, mais s’agit-il réellement d’une relation de subordination en bonne et due forme ?

L'état de Californie répondit par l'affirmative à cette question en codifiant le test systématique établi par la Cour suprême de la Californie qui détermine si le travailleur est réellement un entrepreneur indépendant. Dans le cas contraire, il serait inexorablement classifié en tant qu'employé. Ce test allait s'appliquer à n'importe quel type d'entreprise, qu'elle soit une plateforme ou non. Il s'ensuivit ensuite une lutte sans merci de la part des plateformes pour que les travailleurs de ces dernières soient exemptés de ce test. Dès lors avec la proposition 22 qui fut adoptée en novembre 2020, les travailleurs des plateformes sont exemptés de ce test.

Quant au Canada et la Grande-Bretagne, ils disposent dans leurs arsenaux juridiques la classification d'entrepreneurs dépendants ou *Worker* dans laquelle on reconnaît que la relation *ressemble* à une relation de subordination, mais ne l'est pas totalement. Les travailleurs ont de ce fait certains avantages sociaux (en Grande-Bretagne) et peuvent se syndiquer (en Grande-Bretagne et au Canada). Mais, d'après les instances juridiques, ce n'est pas une relation de subordination en due forme dans laquelle le travailleur signe un contrat de travailleur définissant explicitement les responsabilités et prérogatives de chacune des parties. Dans les deux pays en question, les instances juridiques jugèrent que les travailleurs des plateformes avaient été classifiés erronément et qu'ils étaient effectivement des entrepreneurs dépendants.

En France, le gouvernement ne veut pas reconnaître la relation de subordination totale unissant le travailleur à la plateforme. Certes, il cherche à leur octroyer quelques bénéfices comme ce fut en Californie avec la proposition 22, mais ne veut en aucun cas les faire entrer dans le salariat. Même lorsque la Cour de cassation trancha qu'il s'agissait effectivement d'une relation de subordination, le gouvernement français chargea Jean-Yves Frouin de trouver une solution innovante sans pour autant établir un lien direct d'une relation de subordination unissant les travailleurs avec les plateformes, suggérant ainsi une instance intermédiaire entre les travailleurs et

les plateformes dans lequel les travailleurs seront salariés de cette instance. Cette conjoncture est en constante évolution.

Chapitre 4 : capitalisme, surveillance, flexibilité et précarisation

Introduction

Ce chapitre a pour intention de promouvoir une plus large discussion par rapport aux plateformes à l'étude. En effet, ces dernières prennent naissance grâce à principalement deux facteurs, à savoir : la baisse des coûts informatiques qui donnent naissance au Big Data et au marché financier qui dicte ses impératifs de rendements à court terme. Cela a pour dès lors conséquence, non seulement, comme nous allons le voir, à l'utilisation des données du Big Data à des fins de surveillance, mais aussi de transformer le travail d'une telle manière que les entreprises lâchent du lest, ne se concentrant que sur des compétences clés ayant pour effet la précarisation graduelle des travailleurs, pour inexorablement les remplacer par une automatisation plus accrue. Surveillance et marché financier, deux facteurs *sine qua non*, non négligeable de la conjoncture actuelle ayant donné naissance aux plateformes à l'étude.

Le capitalisme de surveillance

Shushana Zuboff dans *The Age of Surveillance Capitalism* (2020) met en avant la thèse que le capitalisme d'aujourd'hui a pour *modus operandi* la quantification du comportement humain en données facilement analysable. Certes, toute compagnie capitaliste se fie aux données récoltées pour évaluer la rentabilité de ses opérations ainsi que pour améliorer ses services auprès de ses consommateurs. Mais dans ce capitalisme de surveillance, on ne récolte pas simplement les données pour améliorer les services, mais principalement pour *prédire le comportement humain*. En effet, ce nouveau capitalisme avance le postulat que l'humain est gouverné par ses habitudes. En récoltant par conséquent d'énormes quantités de données, *le Big Data*, sans se soucier de sa pertinence on peut prédire le comportement humain.

Cette conjoncture est désormais possible grâce à la baisse des coûts de stockage des données ainsi qu'au progrès continu de la puissance des processeurs. Toute donnée est bonne, pourvu qu'on la récolte. L'ordinateur n'aura qu'à déterminer les corrélations qui subsistent dans ces données, d'où l'expression « laisser parler les données », et les analystes et leurs machines pourront y décerner des tendances observables (Cukier & Mayer-Schönberger, 2014). Ce contexte suit parfaitement la logique capitaliste convoitant incessamment la réduction des coûts et des risques de leurs opérations dans le dessein d'être profitable dans ce monde de compétition mondialisée. Puisqu'ils peuvent prédire le comportement, ils peuvent facilement mettre en place des stratégies taillées sur mesure pour réduire les coûts et les risques de leurs opérations, telles qu'un meilleur ciblage des publicités aux consommateurs potentiels. Plus encore, ils peuvent désormais contrôler le comportement de leurs utilisateurs, l'optimiser, afin qu'il s'aligne avec les objectifs de l'entreprise, éliminant ainsi l'incertitude et le risque. Par conséquent, d'après Shushanna Zuboff, dans ce capitalisme de surveillance, les données récoltées ne sont pas qu'un sous-produit des opérations de l'entreprise, mais bel et bien une finalité en soi où la prédiction du comportement humain est la condition *sine qua non* de la réussite de l'entreprise. La prédiction du comportement humain est la matière première de l'entreprise puisque ces données peuvent être vendues et intégrées vers d'autres données existantes pour améliorer la précision de la prédiction du comportement, perfectionnant aussi l'opération de l'algorithme.

Par conséquent, toute donnée récoltée, toute autre information recueillie sert essentiellement à perfectionner les algorithmes dans le dessein de prédire le comportement humain. Mais comme nous allons le constater, elle ne sert pas seulement uniquement à cet objectif, mais qu'ultimement, comme nous allons le voir dans le chapitre, à perfectionner l'algorithme par l'entremise de

l'apprentissage machine, à un point tel que l'humain ne sera plus requis pour une opération donnée : le Big Data est une contribution au progrès du machinisme et de l'automatisation.

Redéfinition des frontières du capitalisme d'après Hardt et Negri

Nous avons vu grâce à Zuboff que les données récoltées ne sont pas qu'un sous-produit des opérations de l'entreprise, mais bel et bien une finalité en soi où la prédiction du comportement humain est la condition *sine qua non* de la réussite de l'entreprise. Grâce à la nouvelle technologie, tout est à la portée du capitalisme pour extraire de la richesse des activités ordinaires de la vie privée de la population. Mais une nuance s'impose, les nouvelles technologies d'aujourd'hui tel que l'algorithme et le *big data* ne sont pas des nouveautés. À l'évidence, le capitalisme s'efforce depuis toujours de mettre en œuvre des mécanismes de rentabilité des opérations (McAfee & Brynjolfsson, 2017).

En effet, d'après Hardt et Negri (2011), l'essence du mode de production capitaliste consiste et doit consister à produire de la richesse. Cependant cette quintessence lui fait maintenant défaut, se concentrant surtout sur le commerce et la redistribution de la richesse, c'est-à-dire, d'après Hardt et Negri, une stratégie visant à déposséder la richesse des pauvres et des pouvoirs publics dans le dessein de la redistribuer à la classe capitaliste, ne se préoccupant guère de la production (l'usine), mais plutôt au marché financier. En effet, avant l'avènement du néo-libéralisme tel que l'on connaît aujourd'hui, il subsistait une séparation évidente entre le travail (l'usine) et la vie privée, appelés externalité par les économistes. Or l'accumulation des luttes à travers le monde dans les années 1960-1970 contre le modèle industriel disciplinaire et impérialiste de contrôle capitaliste changea la donne. Désormais la ville, théâtre par excellence de la population, devient la chasse gardée du néo-libéralisme et lui impose ses impératifs de flexibilité, de mobilité, de précarité et de hiérarchisation des rapports entre les individus. De toute évidence le capital s'efforce toujours tant

bien que mal de rebâtir sans cesse les frontières, à reterritorialiser les populations et à reconstruire les dimensions fixes de l'espace social afin de subjuguier la production biopolitique (l'externalité), à ses impératifs, les soumettant à la flexibilité et la précarisation, leurs déplacements sans cesse contrôlés dans le seul but de les exploiter.

La redistribution de la richesse en faveur des riches que mentionnent Hardt et Negri se fait via le marché financier, ce dernier dictant ses impératifs de rendement à court terme. Désormais, l'exploitation du capitalisme, comme le mentionne Hardt et Negri, n'est plus cloisonné seulement à l'usine, mais visent maintenant l'exploitation des activités de la vie privée qui, auparavant restaient hors limite. Nous voyons dès lors que l'algorithme et le *Big Data* sont de toute évidence l'évolution continue de cette redéfinition des frontières d'exploitation. Dès lors, le lieu de travail est lui aussi assujetti à cet impératif.

La fissuration du lieu de travail d'après David Weil

Notons d'emblée une chose : le marché financier ainsi que les investisseurs ne se préoccupent particulièrement que d'un aspect d'après les auteurs que nous avons cités tout au long de cette étude : la rentabilité des opérations et un retour rapide sur leurs investissements. D'après David Weil (2014), en raison de ces objectifs, les entreprises d'aujourd'hui s'efforcent désormais de ne se concentrer que sur des compétences clés. En effet, allant de la période de Henry Ford jusqu'aux années 1970, l'on trouvait de gros conglomérats ayant comme objectif le contrôle absolu de la planification de la production. Dans ce cas, tous les types de travailleurs, du nettoyeur aux hauts cadres, travaillaient dans une même structure hiérarchique où l'on préconisait avant tout la stabilité plutôt que la prise de risque : le deuxième esprit du capitalisme dont nous avons parlé au deuxième chapitre. Par exemple, les nettoyeurs et les gardes de sécurité étaient jadis des employés

de la compagnie aux mêmes titres que les hauts cadres. Par conséquent, par mesure d'équité, les salaires des employés au bas de l'échelle augmentaient en tandem avec les hauts cadres.

Or, la demande croissante des investisseurs en termes de rentabilité et de la rapidité des retours sur leurs investissements changea progressivement la donne. Au lieu de ces gros conglomérats où l'on préconisait avant tout la stabilité des opérations, le marché financier exigea d'eux qu'ils se spécialisent d'emblée sur des compétences clés et d'externaliser toutes opérations ne faisant pas partie de ces compétences à d'autres compagnies à des fins de réduction des coûts : externalisation continue des coûts. De ce fait, il subsiste actuellement une fissuration du lieu de travail dans laquelle les compagnies ne se concentrent que sur des compétences clés d'un marché données. Par exemple, les gardes de sécurité et les nettoyeurs qui jadis étaient des travailleurs à part entière d'une compagnie donnée durant l'ère des conglomérats ont désormais été externalisés vers des compagnies de sécurité et de nettoyages, eux-mêmes se spécialisant vers des compétences clés : sécurité et nettoyage. Pourquoi ? D'après Weil, ces travailleurs sont incompatibles avec les opérations clés d'une compagnie donnée. Alors on observe une externalisation continue des opérations ne faisant pas partie des compétences clés d'une entreprise vers d'autres entreprises et ainsi de suite. Ce qu'il faut retenir est que les travailleurs au bas de l'échelle se retrouvent toujours négligés dans ce processus, puisqu'ils représentent un fardeau économique non négligeable : classifiés en tant qu'employés, les entreprises doivent impérativement se conformer aux lois et réglementations régissant le travail et donc, doivent s'assurer des coûts de leur bien-être. Un exemple de ce processus s'impose : compagnie A ne se focalise que sur des compétences clés et externalise les opérations ne faisant pas partie de ses compétences clés vers la compagnie B. La compagnie B ne se focalise que sur des compétences clés et externalise les opérations ne faisant pas partie de ses compétences vers la compagnie C. Cette course vers le bas met la compagnie C en

dilemme. Cette réduction continuelle des coûts réduit considérablement sa marge de manœuvre et elle-même doit faire des choix de réductions des coûts pour assurer sa survie. Par conséquent, les employés de la compagnie C en subissent les conséquences. S'ils sont classifiés en tant qu'employés, ils auront un bas salaire et leur sécurité en matière de travail sera négligée. Ou sinon, ils seront classifiés en tant qu'entrepreneurs indépendants.

Remarquons d'emblée une chose, les compagnies en haut de l'échelle, en ne se focalisant que sur des compétences clés, recherchent de prime abord une mobilité qui leur permet de répondre rapidement aux impératifs du marché et aux désirs des investisseurs et ceux en bas de l'échelle, doivent être flexibles pour répondre aux exigences des entreprises mobiles en haut de l'échelle. Dès lors, quoi de mieux qu'un capitalisme sans capital tangible pour répondre aux désirs des investisseurs ?

Le capitalisme sans capital

D'après Boltanski et Chiapello (1999), il subsiste une différence notable entre mobilité et flexibilité. La mobilité est choisie, c'est-à-dire que l'entité mobile choisit de s'alléger afin de répondre aux exigences de rentabilité des investisseurs. La flexibilité quant à elle est subie. L'entité flexible n'a aucun choix que de subir le déplacement de l'entité mobile. Dès lors quoi de mieux que de ne posséder que des actifs intangibles ! Mais qu'est-ce qu'un actif ? D'après les auteurs c'est une « ressource économique censée offrir un avantage pendant une période déterminée » (p.21). Jonathan Haskel et Stian Westlake (2019) mettent aussi de l'avant que les entreprises préfèrent de nos jours davantage investir dans les actifs intangibles plutôt que dans les actifs tangibles. La raison est simple : les investisseurs s'attendent toujours à un retour rapide sur leurs investissements. Lorsqu'on parle d'actifs tangibles tel que les usines, l'un doit miser sur le long terme, il doit non seulement les construire, mais également investir sur les ressources à long terme pour les entretenir

et pour assurer la production d'un produit, tel que les machines et la main-d'œuvre. Or avec les actifs intangibles, l'entreprise peut facilement répondre aux exigences des investisseurs comme nous allons le démontrer. Nous présenterons donc une des quatre caractéristiques des actifs intangibles dont font mention Haskel et Westlake pour notre analyse : leur scalabilité.

Lorsqu'on parle de leurs scalabilité, cela veut dire que ces actifs intangibles peuvent être utilisés de nombreuses fois sans coût d'investissement important. Prenons en exemple l'infrastructure des plateformes maigres capitaliste. Ces plateformes peuvent utiliser des technologies déjà existantes pour construire leurs infrastructures : base de données, système d'exploitation, algorithme apprentissage machine déjà existante, etc. Plus encore, lorsque l'infrastructure est développée, elle peut être transférée vers d'autre projet. Cela signifie qu'une entreprise peut facilement utiliser des technologies déjà existantes pour un autre service. Notons qu'une technologie existera

L'algorithme remplaçant le travailleur : évolution naturelle du capitalisme

Nous devons dès lors répondre à notre question de recherche : en quoi les plateformes numériques modifient-elles la relation de subordination traditionnelle ? Ici nous adhérons à la thèse de Casilli (2019) voulant que les plateformes numériques dissimulent le travail des individus afin qu'ils puissent entraîner les algorithmes. Certes Casilli, s'intéresse à toute sorte de plateformes qu'ils soient de microtâches, des sites de traduction comme Google traduction ou autre. De plus, Casilli donne un terme général au travail nommé *Digital Labour* dans lequel il qualifie tout individu entraînant un algorithme comme travailleur. Or, cette étude n'avait que pour ambition d'étudier les conditions de travail des personnes travaillant pour les plateformes maigres capitalistes de livraison, de covoiturage et de microtâches. En même temps, non par manque de volonté, mais par souci de simplicité et de clarté, nous n'avons présenté que des études de cas des tentatives de classification

des travailleurs travaillant pour les plateformes de covoiturage et de livraison en tant qu'employés dans le troisième chapitre. Il nous convient donc de poursuivre cette voie. La relation de subordination est modifiée par le fait même que la tendance dans ce capitalisme régie par les impératifs du marché financier, ordonne, en quelques sortes, les entreprises à se libérer de tout fardeau ne pouvant les laisser à rester mobile, souple, pouvant facilement s'adapter aux aléas du marché. Nous avons vu que les plateformes de covoiturage et de livraison revendiquent que les travailleurs ne sont pas des employés, mais bel et bien des entrepreneurs indépendants, dotés de flexibilité, pouvant choisir leurs horaires, leurs tâches, bref, ce sont des entrepreneurs indépendants ayant toute la latitude de gérer leurs entreprises. Or dans la réalité, nous avons vu que ce n'était guère le cas et que des nuances s'imposaient.

En effet, ces plateformes dissimulent cet algorithme qui contrôle les opérations quotidiennes de l'entreprise. D'autant plus que, comme nous l'avons vu, puisque ce sont des travailleurs génériques, ne faisant que des tâches standardisées que n'importe quel commun des mortels peut faire, ils doivent augmenter le niveau du contrôle algorithmique. Qui plus est, les algorithmes ont une vue globale des opérations, un pouvoir panoptique⁵ (Jamil, 2020). Le système informatique reçoit constamment, tant pour les plateformes de livraison que de co-voiturage, l'emplacement des travailleurs et toutes autres données de conduites par l'entremise des capteurs des téléphones intelligents que les travailleurs utilisent pour recevoir les instructions quant aux tâches qu'ils devront effectuer. Toutes tentatives de contourner l'algorithme sont vaines. La plateforme a une vue globale des données de tous les travailleurs et peut, en tout moment, changer et maximiser les opérations.

⁵ Le panoptique, concept inventé par Jeremy Bentham puis repris par Michel Foucault, désigne en terme général une architecture qui permet de « tout voir » dans le dessein de permettre une « plus grande efficacité productive, [une] plus grande liberté d'action économique, [et une] plus grande sécurité possible » (p.6) (Laval, 2012)

Notre recherche au troisième chapitre nous a révélé qu'il subsiste des convergences en ce qui concerne la classification juridique des employés. Dans les quatre études de cas que nous avons présenté, les instances gouvernementales ou juridiques tendent vers une et même conclusion concourante : ce ne sont pas des entrepreneurs indépendants tels qu'on les préconise, mais bien des personnes subjuguées dans une sorte de relation de subornation. Or, s'agit-il d'une relation de subordination complète ou seulement à mi-chemin ? La réponse n'est pas encore tranchée. Mais il mérite qu'on regarde les deux côtés de la médaille. Certes, d'après nous et d'après nos analyses, les travailleurs ne sont pas des entrepreneurs indépendants et la relation ressemble beaucoup plus à une relation de subordination dans laquelle l'employé se retrouve subordonné à l'employeur, lui assignant les tâches et dirige son travail. Et de fait, plusieurs enquêtes de terrain que nous avons citées au deuxième chapitre convergent sur ce sujet, que les travailleurs ne sont pas des entrepreneurs indépendants tels que prétendus. Mais nous devons aussi regarder l'autre côté de la médaille dans laquelle les plateformes se revendiquent simplement en tant que compagnie technologique mettant en relation les offreurs et les demandeurs de services (Rosenblat, 2018). Dans le fond, ils n'ont pas tort. En effet, lorsqu'on navigue les blogues technologiques d'Uber, ils expliquent en détail les prouesses technologiques des opérations d'Uber, expliquant en détail le fonctionnement de l'infrastructure technologique ainsi que les leçons apprises (*Uber Engineering Blog*, 2021). Nous ne pensons pas que, dans ce cas, qu'il faille se résigner seulement à une question binaire à savoir s'ils sont des employés ou pas, mais véritablement d'étendre notre perspective pour englober le capitalisme de surveillance et la mobilité des entreprises.

Qui y a-t-il de plus mobile qu'une entreprise n'ayant pas de main-d'œuvre, ou sinon, qui n'est pas classifiée en tant qu'employé ? Cette dernière est régie par les normes et lois sur le travail et toute réglementation entrave le processus de rentabilité d'une entreprise. Elle doit respecter le

salaires minimum, elle doit respecter les heures maximales de travail, elle doit respecter les normes de sécurité minimale, elle doit offrir des pauses aux employés même si toute pause est synonyme d'un manque à gagner. Plus encore, en tant qu'employé, le travailleur est rémunéré même durant les temps morts. C'est ici aussi un manque à gagner notable aux yeux des compagnies. Tout changement quant aux opérations de l'entreprise doit impérativement prendre en compte cette réglementation. Qui plus est, lorsqu'on parle de plateformes de covoiturage et de livraison, les personnes doivent impérativement prendre en charge le coût de maintenance et d'assurance de leurs véhicules ainsi que tous autres frais liés à sa stabilité. Mais poussons un peu plus loin notre réflexion. Au troisième chapitre, nous avons vu que les plateformes se battent corps et âme pour que les travailleurs ne soient pas reconnus en tant qu'employés. Pourquoi ? Si cela devenait réalité, leurs modèles d'affaires seraient déçus. Par exemple, les blogues techniques d'Uber sont remplis d'études de cas, de leçons apprises, de discussions sur l'infrastructure d'Uber, sur l'amélioration de l'algorithme apprentissage machine. Aucun blogue que nous avons consulté ne mentionnait l'humain et sa condition. Il est dissimulé par cette profusion d'articles techniques. N'est-il pas un entrepreneur indépendant après tout ? Or si les travailleurs étaient juridiquement classifiés en tant que travailleurs, cela mettra en jeu l'existence même d'Uber. Elle ne pourra pas facilement tester les nouvelles modifications ou les raffinements algorithmiques puisqu'elle devra *de facto* prendre en considération la condition même des travailleurs, assujettis aux normes et réglementation provinciale concernant le travail, l'antithèse même d'une compagnie mobile. Dans ce cas de figure, elle cessera d'être une compagnie purement technologique.

Comme prononcé par Hardt et Negri, grâce à la technologie, tout est la portée du capitalisme pour extraire de la richesse des activités ordinaires de la vie privée de la population. Dès lors, chaque leçon apprise, chaque peaufinement de l'infrastructure informatique ou à l'algorithme apprentissage

machine sert inexorablement à aider d'autres projets au sein d'Uber, notamment la conduite autonome (Addair et al., 2021; Lan et al., 2019).

En effet, Uber déclara depuis sa fondation que la conduite autonome était saluée comme essentielle pour l'avenir de l'entreprise (Shetty, 2020). Elle ne cessa de s'enligner en ce sens, effectuant plusieurs recherches, de l'optimisation de l'algorithme apprentissage machine pouvant apprendre comment naviguer la ville à la prédiction des comportements des piétons et bien d'autres (Davis, 2019; Guo et al., 2020). Uber rêva depuis belle lurette de voiture autonome transportant les passagers à leurs destinations sans l'aide de conducteurs. Or ce rêve se heurta à de nombreux obstacles, notamment le fait les voitures ne pouvait encore naviguer parfaitement la ville et l'accident avec un piéton en 2019. L'algorithme n'avait pas reconnu que le piéton traversait au feu rouge (McCausl et al., 2019).

Nous remarquons donc la tendance qui sévit : une automatisation de plus en plus accrue dans laquelle les entreprises contrôlent pleinement leurs opérations sans main-d'œuvre. Tel que nous l'avons vu, une entreprise mobile veut impérativement devenir légère afin qu'elle puisse réaliser les desideratas des investisseurs. Quoi de mieux que de n'employer aucune main-d'œuvre, que de n'avoir aucun facteur humain à juguler. Les humains doivent dormir, doivent prendre des pauses, doivent vaquer à leurs occupations. Or, avec l'automation, l'humain et toutes ses manies semblent rayés de l'existence. L'ordinateur se révèle le travailleur par excellence du néolibéralisme. Il ne rouspète pas quant à ses conditions de travail, s'acharne corps et âme à accomplir de ce qui est demandé de lui, n'a pas besoin de sommeil. Il est donc disponible sur le champ lorsque le besoin s'en fait sentir. Dès lors cette automatisation ne concerne pas simplement qu'Uber, mais bel et bien plusieurs compagnies, notamment Amazon. On en vient à oublier tout l'échafaudage humain de programmeurs et de constructeurs derrière ses performances.

En 2020, le nouveau PDG d'Uber fusionne la filiale d'Uber de conduite autonome avec Aurora qui se focalisait déjà sur la conduite autonome (Templeton, 2020). Par la suite, Amazon est devenu l'investisseur de prédilection de la firme (Boudway, 2021; Geronimo, 2021; Rosenblatt, 2021). D'autant plus qu'au milieu de l'année 2021, Amazon s'engage à obtenir 1000 systèmes de conduite autonome de la firme Plus, se spécialisant sur la conduite autonome (Chen & Tan, 2021; Entrepreneur, 2021; Kay, 2021). De plus, Amazon, lors de l'écriture de cette étude, est en train de tester des robots pouvant livrer des colis directement aux propriétés des clients (Vincent, 2020). Nous voyons donc la tendance qui sévit : une automatisation de plus en plus accrue dans laquelle les entreprises contrôlent pleinement leurs opérations sans main-d'œuvre. Car il faut se rappeler que même lorsqu'une entreprise externalise les opérations ne faisant pas partie de ses compétences clés vers d'autres entreprises, elles doivent tout de même s'assurer de la qualité des opérations de l'entreprise flexible (Weil, 2014). Dans le cas de l'automatisation, ce n'est plus nécessaire. Elles peuvent pleinement contrôler la qualité de ses opérations sans se soucier du facteur humain. L'industrie du transport routier est aussi de mise (Debusmann, 2021). En effet, au Canada, l'industrie est assujettie à de nombreuses réglementations provinciales, notamment le nombre maximal d'heures de conduite, les heures de repos obligatoires et bien d'autres (Transports Canada, 2021). Or, sans le facteur humain, ces réglementations se révéleront vaines, l'industrie pourra maintenir une opération tous azimuts.

Imaginons donc si le rêve se réalise pour Amazon puisque durant la période de Covid, Amazon s'accapara d'une grande part des ventes en ligne due au confinement (Samuels, 2020) : en analysant les achats et l'historique de navigation des clients par l'entremise de l'algorithme, Amazon peut prédire les produits qui intéresseront d'office les consommateurs. Nul besoin de vendeurs ou d'éditeurs recommandant des produits ou des livres aux clients. Par la suite, elle pourra

livrer les colis aux consommateurs par le biais d'une flotte de véhicules de livraison automatisée. Ensuite, un robot sortira du véhicule de livraison pour livrer le colis jusqu'à la propriété du client. Le rêve de toute compagnie capitaliste : l'élimination du facteur humain dans la production. En étant mobiles, les entreprises peuvent accaparer plus rapidement une large part du marché dans lequel l'algorithme et le Big Data s'infiltrera plus en plus à notre insu dans notre réalité quotidienne et il nous sera progressivement impossible de s'y échapper à moins de prendre l'acte délibéré de vivre en autarcie. Par conséquent, que ça soit le travail, que ça soit l'analyse de l'opinion publique des tweets, que ça soit la prédiction des crimes ou l'automatisation de la conduite, la logique reste la même : l'extraction de la richesse des activités quotidiennes des personnes lambda vacante à leurs occupations à des fins capitalistes.

Qu'en est-il dès lors des travailleurs travaillant pour les plateformes ? Elles cherchent inexorablement à les remplacer. Elle dissimule le caractère de subordination classique afin qu'elles puissent avoir libre cours d'utiliser les actifs intangibles tels que les données recueillies par les opérations de l'entreprise à des fins d'amélioration de l'infrastructure pour inéluctablement les remplacer. Nous avons vu que les actifs intangibles sont scalables et donc peuvent être réutilisés plusieurs fois. Toutes recherches, toutes découvertes, aussi minime soit-elle, peuvent servir à améliorer l'infrastructure, un service donné au sein d'une compagnie ou même au sein d'une industrie en général (Haskel & Westlake, 2019). Pourquoi donc laisser les travailleurs génériques le soin de conduire les passagers ou de livrer des items quand l'algorithme peut le faire à leurs places ? Si l'objectif de ce capitalisme est la redéfinition des frontières à des fins d'exploitations, l'accaparement de l'espace urbain à des fins logistiques dans le dessein de combler tous les désirs des consommateurs à l'instant même, tel que les commandes d'Amazon ou des mets de restaurants, pourquoi donc laisser les travailleurs génériques le soin de suivre les indications de l'algorithme

quand ce dernier pourra lui-même contrôler les véhicules sans l'aide d'intermédiaire humain (Altenried, 2019; Leonardi et al., 2019) ? Comme que nous l'avons vu avec David Weil, dans toute circonstance, les entreprises veulent se débarrasser de la main-d'œuvre à des fins de mobilité. Notre réflexion nous amène donc au postulat suivant : toute entreprise espère de réduire au minimum le facteur humain dans la production. La livraison de marchandises ou de passagers se révèle en tant que l'une des dernières frontières que les compagnies doivent relever et elles s'acharnent corps et âmes de remplacer les travailleurs génériques.

Conclusion

Cette étude a permis de constater que les personnes travaillant au sein des plateformes maigres de travail de covoiturage, de livraison et de microtâches sont loin de l'idéal prôné de l'entrepreneuriat dans lequel les individus sont libres de leur travail, pouvant en tout temps, sans obstruction ni supervision, travailler comme bon leur chante, à n'importe quel temps, sans répercussion de la part des plateformes. En effet, de manière générale, une plateforme maigre capitaliste doit impérativement mettre en place un algorithme qui filtre les interactions des utilisateurs au sein de la plateforme ainsi qu'une stratégie de monétisation de l'information produite par les acteurs : l'extraction de richesse des actions des acteurs. De ce fait, les intérêts du travailleur vont à l'encontre de ceux de la plateforme. Cette dernière oriente les activités du travailleur d'une telle manière que les opérations soient profitables à la plateforme. Or, le travailleur quant à lui recherche cette indépendance tant proclamée dans ce néo-libéralisme, libre de choisir leur horaire de travail dans le dessein d'être maître de leurs temps, sans devoir demander le consentement de leurs patrons humains de prendre des vacances. Cependant la situation analysée indique une tout autre réalité. Il subsiste une relation asymétrique non négligeable dans laquelle le travailleur est asservi par la plateforme. Étant donné qu'elle n'est pas réglementée par les normes et lois de travail, elle peut en tout temps changer les conditions de travail et les travailleurs n'ont aucun choix que de les accepter s'ils veulent continuer de travailler.

Cette étude a aussi permis de constater que ce n'est guère une économie de partage tel que prétendu, mais incontestablement une progression logique du capitalisme visant l'externalisation continue des opérations à un point tel que les compagnies ne s'adonnent qu'aux compétences clés n'ayant peu d'actifs physiques dans le dessein de bénéficier aux actionnaires, exigeant sans cesse plus d'efficacité pour améliorer le retour sur investissement. En effet, une plateforme misant sur le

partage, d'après la définition de Bauwen *et al.* (2019) et de Bollier (2014) aurait une tout autre structure que celles adoptées par les plateformes de livraison et de covoiturage. Véritablement, dans toutes plateformes misant sur le partage d'après la définition que nous avons évoquée, il doit subsister une co-gouvernance dans laquelle les membres de la communauté s'auto-organisent dans la production d'un bien commun. En ce sens, au lieu d'avoir une entité comme Uber dictant et contrôlant le travail des individus dans une relation asymétrique, ce seront les chauffeurs eux-mêmes qui s'auto-organiseraient pour offrir des trajets aux personnes au sein d'une communauté donnée. Ils auront dès lors leurs mots à dire quant aux fonctionnements des opérations, en mettant en place des objectifs, une culture et des règles de conduite au sein de l'organisation. L'appellation par conséquent de cette économie en tant qu'*économie de partage* n'est qu'un oxymore étant donné que toutes les définitions mises en avant par les économistes faisant référence aux partages font référence à des termes capitalistes tels que des actifs inutilisés, restant toujours dans la logique capitaliste.

Dès lors, qu'en est-il du travail ? Ce n'est guère une question facile à répondre, car comme nous l'avons vu dans le troisième chapitre, même les instances juridiques et gouvernementales peinent à savoir comment réglementer cette nouvelle forme de travail. Sont-ils des salariés ? Sont-ils des entrepreneurs dépendants ? Faut-il innover d'autres formes de relations de travail ? Au Royaume-Unis les chauffeurs sont désormais des *Workers* (travailleurs) et non des salariés, voulant dire que certes, ils doivent être rémunérés au salaire minimum, mais par tâches, ils ne sont pas payés pour le temps mort. En France, la Cour de cassation a établi qu'il subsistait en effet d'une relation de subordination et que *de facto*, ils sont salariés, mais le gouvernement français ne veut tout de même pas mettre en avant une loi classifiant ces chauffeurs en tant que salarié, invitant Jean-Yves Frouin à préconiser une instance intermédiaire entre les travailleurs et les plateformes dans laquelle

les chauffeurs seront salariés de cette dernière et non des plateformes. Au Canada, les travailleurs de Foodora furent reconnus en tant qu'entrepreneurs dépendant et encore une fois, non des employés (salarié), et donc pouvaient se syndiquer. Aux États-Unis, dans l'état de Californie, le gouvernement et les travailleurs perdirent le combat contre les plateformes quand elles passèrent la proposition 22 excluant les travailleurs des plateformes d'être classifiés en tant qu'employés. Cela aura de graves conséquences, car les compagnies voudront impérativement se transformer en tant que plateformes dans le dessein de s'échapper aux conséquences de la relation de subordination. Dans toutes les études de cas, les plateformes se sont acharnées corps et âmes pour se revendiquer simplement en tant que plateformes technologiques ne mettant en relation que les offreurs de services et les demandeurs de services. Ipso facto, la tendance est claire. Dans ce néolibéralisme dicté par le marché financier, les compagnies s'acharment exhaustivement à s'alléger de toute lourdeur ne les laissant guère toute la latitude nécessaire d'être rentable : elle recherche la mobilité.

Comme nous l'avons vu dans le quatrième chapitre, le marché financier décrète, en quelques sortes, aux entreprises de ne se concentrer que sur des compétences clés et d'externaliser toutes autres opérations ou tâches vers d'autres compagnies ne faisant pas partie des compétences clés, incluant la main-d'œuvre. Ce faisant, cette course vers la mobilité affecte cette dernière puisque chaque externalisation des opérations affecte les résultats financiers des compagnies subséquentes de telle sorte qu'elles n'ont guère de marge de manœuvre en termes d'opération, en ce qui concerne la main-d'œuvre, pour leur offrir un environnement décent de travail. Mais parlant du marché financier, qui y a-t-il de mieux que l'algorithme qui extrait la richesse des acteurs ? En effet, le *modus operandi* de cette économie de surveillance est la *prédiction* du comportement humain. Grâce à l'algorithme et au *Big Data*, il est désormais simple de pouvoir fonder des entreprises mobiles libres de tout obstacle pouvant obstruer sur leurs mobilités. Plus besoin d'investir sur des

actifs tangibles tels que des usines. Il faut simplement des actifs intangibles pouvant non seulement être réutilisés plusieurs fois, mais conséquemment dans plusieurs projets. De plus, toutes expériences ultérieures permettent d'améliorer l'infrastructure technologique subséquente. Au lieu d'avoir des travailleurs tels que des éditeurs qui recommande des produits tels que des livres à lire, mieux vaut laisser le soin à l'algorithme d'émettre ces recommandations d'après l'analyse des achats antérieurs des clients puisque le modus operandi de ce capitalisme de surveillance est que le comportement humain et par nature prédictible dû au fait qu'il est gouverné par ses habitudes.

En effet, grâce à l'algorithme et au *Big Data*, le capitalisme a désormais les outils pour pousser davantage la redéfinition des frontières telle qu'expliquée par Hardt et Negri. De nos jours, il n'existe plus guère de frontière entre le travail et la vie privée. Grâce à la technologie à l'étude, nous sommes tous observés, scrutés, analysés dans le dessein que les compagnies puissent prédire nos comportements afin de cibler des publicités nous incitant à consommer davantage; à prédire les produits qui, d'après l'analyse de nos historiques d'achats, nous intéresseront; à analyser l'opinion publique d'après nos tweets (Ankit & Saleena, 2018; Bravo-Marquez et al., 2013; Hasan et al., 2014; Mohammad et al., 2014; Pandarachalil et al., 2015); à prédire des crimes par le biais des algorithmes, et plus encore (Benbouzid, 2018; Ferguson, 2017; Saunders et al., 2016; Selbst, 2017; Završnik, 2017). En somme, que l'on veuille ou non, nous sommes tous surveillés. Et cette porosité technologique affecte donc *de facto* le travail, car un individu, muni d'un téléphone intelligent peut facilement s'inscrire à une des plateformes à l'étude et le tour est joué. Ils peuvent travailler n'importe où à n'importe quelle heure de la journée. Ces plateformes rabâchent sans cesse la formule néolibérale d'entrepreneuriat, de liberté, d'indépendance, d'autonomie, de liberté de choix que plusieurs individus y croient, pensant réellement qu'ils sont des entrepreneurs. Néanmoins, cet algorithme impérieux se cache derrière les coulisses, contrôlant tous les faits et gestes du

travailleur : la désillusion grandissante d'après-coup des travailleurs. Ils se rendent compte qu'ils ne sont guère des entrepreneurs, mais bel et bien sous l'autorité de l'algorithme. Pis encore, étant donné qu'ils ne sont pas assujettis aux lois de travail, les plateformes ont libre cours de configurer, de tester de nouvelles fonctionnalités visant à améliorer le rendement opérationnel, tandis que les travailleurs sont aux prises, comme nous l'avons vu au deuxième chapitre, avec l'insécurité, le risque d'expulsion, à se voir viré de la plateforme sans même pouvoir rétorquer contre la décision. Les femmes chauffeuses sont en proie de harcèlement sexuel, mais sont, hélas, laissées à elles-mêmes, car, ne sont-elles pas des entrepreneurs indépendants d'après tout ? Comme quoi, les travailleurs et les gouvernements s'ingénient à réglementer cette industrie. Les travailleurs s'efforcent de se regrouper pour revendiquer leurs droits.

En ce qui concerne notre analyse sur le fait que les compagnies capitalistes se vouent perpétuellement à la quête de plus grande mobilité menant à une plus grande automatisation, nous voudrions préciser davantage notre analyse. En effet, il existe d'autres analyses qui expliquent succinctement la conjoncture actuelle. Plusieurs chercheurs indiquent en effet que, grâce à la nouvelle technologie, nous sommes retournés aux systèmes du *putting out*, système décentralisé d'avant l'industrialisation qui permettait aux marchands-entrepreneurs de sous-traiter des tâches aux paysans, les effectuant à domicile pour enfin donner les produits finis aux marchands-entrepreneurs (*putting-out*) (Prassl, 2018b). Sans nous engager dans les détails, ce système fut remplacé lors de la période de l'industrialisation par les usines dans le dessein de mieux contrôler la production des biens. Or, avec l'avènement de la nouvelle technologie, plus particulièrement des téléphones portables, cette centralisation n'est plus nécessaire dans la mesure où, comme nous l'avons vu, les téléphones regorgent de senseurs octroyant aux entreprises de surveiller les travailleurs à des fins de contrôle de qualité. En ce sens, la production n'a désormais guère besoin

d'être centralisée afin d'en assurer sa qualité. Mais nous pensons de même, comme le disent Andrew McAfee et Erik Brynjolfsson (2017) dans *Machine, platform, Crowd : Harnessing our Digital Future*, que les compagnies visent avant tout l'automatisation dans le but d'éliminer tout coût de la main-d'œuvre. Amazon expérimente actuellement un concept de magasin n'employant aucune main-d'œuvre, sauf ceux plaçant la marchandise dans le magasin. Le consommateur rentrant au magasin est automatiquement identifié grâce à son téléphone intelligent se voit facturer automatiquement pour tout article sorti du magasin : élimination de la main-d'œuvre (Day, 2021; Porter, 2021; Statt, 2020; Vincent, 2020). De plus en plus de magasins mettent en œuvre des caisses libre-service où un employé surveille plusieurs caisses libre-service. Qui plus est, certains consommateurs se plaignent du fait qu'ils sont forcés par les employés vers les caisses libre-service : réduction graduelle de la main-d'œuvre (Harris, 2019, 2021). Amazon remplaça les humains de son département des ressources humaines de sa plateforme de livraison Flex par un algorithme qui décide du recrutement, du licenciement des travailleurs ainsi du contrôle des performances des travailleurs. Or, ces derniers se plaignent de l'opacité de l'algorithme, les laissant dans l'incertitude quant à la raison de la chute de leurs notes ou de la fermeture de leurs comptes, ce qui revient à être licencié (Chant, 2021). Dès lors, puisque les travailleurs sont classifiés en tant qu'entrepreneurs indépendants, non réglementés par les normes et lois de travail, les entreprises sont donc libres (mobile) de gérer la main-d'œuvre comme bon leur semble à des fins d'efficacité : automatisation plus accrue.

Quel est donc l'avenir du travail à l'ère des algorithmes ? Ce sujet est en pleine effervescence et en constante évolution. Même après avoir écrit plus de 80 pages sur le sujet, nous pensons n'avoir fait que tracer le contour du phénomène, mais nous devons conclure notre étude. Nous pensons que des études qualitatives ultérieures devront se concentrer sur la manière dont les travailleurs

s'organisent pour contrer ces plateformes de travail. En effet, nous avons vu au troisième chapitre que les travailleurs, quand bien même l'algorithme les fractionne, s'ingénient à s'organiser pour contrer les plateformes afin de revendiquer leurs droits. De même, la troisième catégorie de travail va-t-elle se généraliser ? C'est-à-dire celle qui est à mi-chemin entre entrepreneurs indépendants et employés. Certes, une des lacunes que nous percevons de notre étude est qu'elle ne répond pas suffisamment à cette question qui d'après nous, est aussi importante que celle de l'automatisation. Nous aurions peut-être dû nous concentrer davantage sur cet aspect. Mais cela étant, nous pensons que nous avons éveillé la conscience des lecteurs et des chercheurs sur l'effet des plateformes et des algorithmes sur la société et sur la voie dont les recherches subséquentes pourront emprunter pour analyser ce phénomène. Quelle sera donc la société postérieure à l'ère de l'automatisation et de l'algorithme ?

Bibliographie

Addair, T., Ning, X., & Liaw, R. (2021, mars 8). *Elastic Deep Learning with Horovod on Ray*.

Uber Engineering Blog. <https://eng.uber.com/horovod-ray/>

Aguilera, A., Dablanc, L., & Rallet, A. (2018). L'envers et l'endroit des plateformes de livraison instantanée : Enquête sur les livreurs micro-entrepreneurs à Paris. *Réseaux*, n° 212(6), 23.

<https://doi.org/10.3917/res.212.0023>

Altenried. (2019). On the last mile : Logistical urbanism and the transformation of labour. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 13(1), 114.

<https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.13.1.0114>

Amorim & Moda. (2020). Work by app : Algorithmic management and working conditions of Uber drivers in Brazil. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 14(1), 101.

<https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.14.1.0101>

Anderson, D. N. (2016). Wheels in the Head : Ridesharing as Monitored Performance.

Surveillance & Society, 14(2), 240-258. <https://doi.org/10.24908/ss.v14i2.6018>

Ankit, & Saleena, N. (2018). An Ensemble Classification System for Twitter Sentiment Analysis.

Procedia Computer Science, 132, 937-946. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2018.05.109>

Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316)—Cour de cassation—Chambre sociale—

ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374 | Cour de cassation, (Cours de Cassation de France 4 mars 2020).

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html

Aslam v. Uber B.V., N° 2202550/2015 (London Employment Tribunal 28 octobre 2016).

- Barraud de Lagerie, P., & Sigalo Santos, L. (2018). Et pour quelques euros de plus : Le *crowdsourcing* de micro-tâches et la marchandisation du temps. *Réseaux*, n° 212(6), 51.
<https://doi.org/10.3917/res.212.0051>
- Bauwens, M., Kostakis, V., & Pazaitis, A. (2019). *Peer to peer : The commons manifesto*.
London: University of Westminster Press.
- Benbouzid, B. (2018). Quand prédire, c'est gérer : La police prédictive aux États-Unis. *Réseaux*, n° 211(5), 221. <https://doi.org/10.3917/res.211.0221>
- Berg, J. (2016). Income security in the on-demand economy : Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Conditions of Work and Employment*, 74, 41.
- Berg, J., & Rani, U. (2019). *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail*. 164.
- Bernier, J. (2014). L'industrie de la location de personnel : Un univers très particulier, en pleine expansion, non réglementé et peu connu scientifiquement. Dans *Les agences de travail temporaire*. Presses de l'Université Laval.
- Bollier, D. (2014). *Think like a commoner : A short introduction to the life of the commons*. New Society Publishers.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2009). *Le nouvel esprit du capitalisme* (Vol. 10). Gallimard Paris.
- Boudway, I. (2021, avril 15). A Little-Known Upstart Might Just Beat Google to Autonomous Driving. *Bloomberg.Com*. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-04-15/aurora-s-autonomous-car-plan-to-catch-up-to-waymo-trucks-and-ubers>
- Bravo-Marquez, F., Mendoza, M., & Poblete, B. (2013). Combining strengths, emotions and polarities for boosting Twitter sentiment analysis. *Proceedings of the Second International Workshop on Issues of Sentiment Discovery and Opinion Mining - WISDOM '13*, 1-9.
<https://doi.org/10.1145/2502069.2502071>

- Broca, S., & Coriat, B. (2015). Le logiciel libre et les communs : Deux formes de résistance et d'alternative à l'exclusivisme propriétaire. *Revue internationale de droit économique*, t. XXIX(3), 265. <https://doi.org/10.3917/ride.293.0265>
- Brodić, D. (2020). *The CAPTCHA : Perspectives and Challenges Perspectives and Challenges in Artificial Intelligence* (1st ed. 2020.). Springer International Publishing.
<https://doi.org/10.1007/978-3-030-29345-1>
- Bucher, T. (2018). *The Multiplicity of Algorithms* (Vol. 1). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oso/9780190493028.003.0002>
- Burdick, B. (2019). *DYNAMEX OPERATIONS WEST, INC. V. SUPERIOR COURT*. 40, 14.
- Butler, S. (2021, mai 26). *Uber agrees union recognition deal with GMB*. The Guardian.
<http://www.theguardian.com/business/2021/may/26/uber-agrees-historic-deal-allowing-drivers-to-join-gmb-union>
- California Secretary of State. (2021). *Statewide Initiative Guide*. 52.
- Canadian Union of Postal Workers v Foodora Inc. D.b.a. Foodora, 1346-19-R (Ontario Labour Relations Board 25 février 2020). <https://canlii.ca/t/j5nj1>
- Carré, F. (2015). *(IN)DEPENDENT CONTRACTOR MISCLASSIFICATION*. 22.
- Casilli, A. A. (2019). *En attendant les robots-Enquête sur le travail du clic*. Le Seuil.
- Castel, R. (2003). *L'insécurité Social : Qu'est-ce qu'être protégé ?* Édition du Seuil.
- Castells, M. (1999). Materials for an exploratory theory of the network society. *Manuel Castells*, 20.
- Chan, N. K. (2019). The Rating Game : The Discipline of Uber's User-Generated Ratings. *Surveillance & Society*, 17(1/2), 183-190. <https://doi.org/10.24908/ss.v17i1/2.12911>

- Chant, T. D. (2021, juin 28). *Amazon is using algorithms with little human intervention to fire Flex workers*. Ars Technica. <https://arstechnica.com/tech-policy/2021/06/amazon-is-firing-flex-workers-using-algorithms-with-little-human-intervention/>
- Chen, L. Y., & Tan, G. (2021, juin 21). Amazon Snaps Up Option to Buy Stake in AI Truck-Driving Startup. *Bloomberg.Com*. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-06-21/amazon-is-in-talks-to-buy-stake-in-ai-truck-driving-startup-plus>
- Cohen, P., Hahn, R., Hall, J., Levitt, S., & Metcalfe, R. (2016). *Using Big Data to Estimate Consumer Surplus : The Case of Uber* (N° w22627; p. w22627). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w22627>
- Coriat, B. (2015). *Le retour des communs : & la crise de l'idéologie propriétaire*. Éditions Les Liens qui libèrent.
- DYNAMEX OPERATIONS WEST, INC v. THE SUPERIOR COURT OF LOS ANGELES COUNTY*, (2018) (testimony of Cour suprême de la californie).
- Cramer, J., & Krueger, A. B. (2016). *Disruptive Change in the Taxi Business : The Case of Uber*. 15.
- Crouch, C. (2018). Redefining labour relations and capital in the digital age. *Praise for Work in the Digital Age*, 187.
- Cukier, K., & Mayer-Schönberger, V. (2014). *Big Data : La révolution des données est en marche*. Robert Laffont.
- Dardot, P., & Laval, C. (2020). *La nouvelle raison du monde : Essai sur la société néolibérale*. La découverte.

- Daugareilh, I., & Pasquier, T. (2021). Controverse : La situation des travailleurs des plateformes : l'obligation de recourir à un tiers employeur doit-elle être encouragée ? *Revue de droit du travail*, n° 1, 14-24.
- Davis, S. (2019, juin 4). *Power On : Accelerating Uber's Self-Driving Vehicle Development with Data*. Uber Engineering Blog. <https://eng.uber.com/accelerating-self-driving-vehicle-development-with-data/>
- Day, M. (2021, mars 3). Amazon to Open Cashierless Store in London. *Bloomberg.Com*.
<https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-03-04/amazon-opening-cashierless-store-in-london-first-outside-u-s>
- De Stefano, V. (2015). The Rise of the 'Just-in-Time Workforce' : On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the « Gig-Economy ». *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602>
- Debusmann, B. (2021, avril 8). What will self-driving trucks mean for truck drivers? *BBC News*.
<https://www.bbc.com/news/business-56332388>
- Domingos, P. (2015). *The Master Algorithm : How the Quest for the Ultimate Learning Machine Will Remake Our World*. Basic Books.
- DoorDash. (2021). *Become a Driver & Deliver with DoorDash | Alternative To Hourly Jobs*.
DoorDash. <https://www.doordash.com/dasher/signup/>
- Duffy, K. (2021, février 28). *Meet the Uber drivers who spent 5 years fighting the ride-hailing firm for basic workers' rights—And won*. Business Insider.
<https://www.businessinsider.com/meet-uber-drivers-won-five-years-legal-fight-worker-rights-2021-2>

- Duhigg, C. (2012, février 16). How Companies Learn Your Secrets. *The New York Times*.
<https://www.nytimes.com/2012/02/19/magazine/shopping-habits.html>
- Dunn, M. (2018). *Making gigs work : Career strategies, job quality and migration in the gig economy* [University of North Carolina].
<https://cdr.lib.unc.edu/concern/dissertations/tt44pn897>
- Entrepreneur. (2021, juin 23). *Amazon bought 1,000 self-driving trucks from a startup, will you say goodbye to drivers?* Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/article/375532>
- Etzioni, A. (2019). Cyber Trust. *Journal of Business Ethics: JBE*, 156(1), 1-13.
<http://dx.doi.org.proxy.bib.uottawa.ca/10.1007/s10551-017-3627-y>
- Evans, D. S., & Schmalensee, R. (2010). Failure to Launch : Critical Mass in Platform Businesses. *Review of Network Economics*, 9(4). <https://doi.org/10.2202/1446-9022.1256>
- Evans, P. (2020, avril 27). *Food delivery service Foodora says it's closing in Canada on May 11* | *CBC News*. CBC. <https://www.cbc.ca/news/business/foodora-canada-closing-may-1.5546642>
- Faiz Siddiqui, & Tiku, N. (2020, novembre 17). Uber and Lyft used sneaky tactics to avoid making drivers employees in California, voters say. Now, they're going national. *Washington Post*. <https://www.washingtonpost.com/technology/2020/11/17/uber-lyft-prop22-misinformation/>
- Feng, G., Kong, G., & Wang, Z. (2017). *We are on the Way : Analysis of On-Demand Ride-Hailing Systems* (SSRN Scholarly Paper ID 2960991). Social Science Research Network.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2960991>
- Ferguson, A. G. (2017). Policing Predictive Policing. *Washington University Law Review*, 94(5), 82.

- Frenken, K., & Schor, J. (2017). Putting the sharing economy into perspective. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 23, 3-10. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2017.01.003>
- Frouin, J.-Y. (2020). *Réguler les plateformes numériques de travail* (p. 156) [Rapport au Premier Ministre].
- Gayte, A. (2020, décembre 3). *Ubérisation : Le rapport du gouvernement ne convainc ni livreurs ni VTC*. Numerama. <https://www.numerama.com/politique/673389-uberisation-le-rapport-du-gouvernement-ne-convainc-ni-livreurs-ni-vtc.html>
- Geronimo, A. (2021, janvier 21). *Amazon-backed self-driving startup Aurora inks deal to develop driverless trucks*. ITP.Net. <https://www.itp.net/emergent-tech/95720-amazon-backed-self-driving-startup-aurora-inks-deal-to-develop-driverless-trucks>
- Gershon, I. (2017). *Down and out in the new economy : How people find (or don't find) work today*. University of Chicago Press.
- Giacomo Panico. (2020, mai 7). *Meal delivery apps taking big bite out of restaurant profits | CBC News*. CBC. <https://www.cbc.ca/news/canada/ottawa/apps-fees-hurting-restaurants-1.5557768>
- Gillespie, T. (2010). The politics of 'platforms'. *New Media & Society*, 12(3), 347-364. <https://doi.org/10.1177/1461444809342738>
- Assembly Bill No. 5, n° 5, State of California:Legislative counsel bureau (2019).
- Government of the United Kingdom. (2021). *Employment status*. GOV.UK. <https://www.gov.uk/employment-status>
- Green, G. (2020). Defining the Dependent Contractor. *Canadian HR Reporter*, 33(1), 22-23.

- Grillet, C. (2019, janvier 13). La Cour d'appel reconnaît à un chauffeur Uber un « contrat de travail ». *La Croix*. <https://www.la-croix.com/Economie/Cour-dappel-reconnait-chauffeur-Uber-contrat-travail-2019-01-13-1200995047>
- Guo, Y., Ashmawy, K., Huang, E., & Zeng, W. (2020, mars 4). *Uber ATG's Machine Learning Infrastructure*. Uber Engineering Blog. <https://eng.uber.com/machine-learning-model-life-cycle-version-control/>
- Gyódi, K. (2018). Airbnb and the Hotel Industry in Warsaw : An Example of the Sharing Economy? *Central European Economic Journal*, 2(49), 23-34. <https://doi.org/10.1515/ceej-2017-0007>
- Hagiu, A., & Rothman, S. (2016). Network Effects Aren't Enough. *Harvard Business Review*, 94(4), 64-71.
- Hall, J., Kendrick, C., & Nosko, C. (2016). *The Effects of Uber's Surge Pricing : A Case Study*. 8.
- Hamari, J., Sjöklint, M., & Ukkonen, A. (2016). The sharing economy : Why people participate in collaborative consumption. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 67(9), 2047-2059. <https://doi.org/10.1002/asi.23552>
- Hardt, M., & Negri, A. (2009). *Commonwealth*. Harvard University Press.
- Harnett, S. (2020a, octobre 20). *Gig Companies Are Making Their Workers Promote Prop. 22*. KQED. <https://www.kqed.org/news/11842964/gig-companies-are-making-their-workers-promote-prop-22>
- Harnett, S. (2020b, octobre 26). *Prop. 22 Explained : Why Gig Companies Are Spending Huge Money on an Unprecedented Measure*. KQED. <https://www.kqed.org/news/11843123/prop-22-explained-why-gig-companies-are-spending-huge-money-on-an-unprecedented-measure>

- Harris, S. (2019, mars 24). *Some Shoppers Drug Mart staff say they're « fed up » with pressure to push self-checkout* | *CBC News*. CBC. <https://www.cbc.ca/news/business/self-checkout-shoppers-drug-mart-zehrs-loblaw-1.5067618>
- Harris, S. (2021, juin 2). *More Shoppers Drug Mart customers complain they were pushed to use self-checkout* | *CBC News*. CBC. <https://www.cbc.ca/news/business/shoppers-self-checkout-cashier-1.6038423>
- Hasan, M., Rundensteiner, E., & Agu, E. (2014). *EMOTEX: Detecting Emotions in Twitter Messages*. 10.
- Haskel, J., & Westlake, S. (2019). *Le capitalisme sans capital*. Presses Universitaires de France.
- Hill, K. (2012). *How Target Figured Out A Teen Girl Was Pregnant Before Her Father Did*. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/kashmirhill/2012/02/16/how-target-figured-out-a-teen-girl-was-pregnant-before-her-father-did/>
- Hong, A., Liu, X., Zhang, J., Luo, Z., Zhang, J., & Cai, M. (2021). Design and implementation of regional online ride-hailing scheduling algorithm. *Journal of Physics: Conference Series*, 1757(1), 012193. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1757/1/012193>
- Hong, S. J., Bauer, J. M., Lee, K., & Granados, N. F. (2020). Drivers of Supplier Participation in Ride-Hailing Platforms. *Journal of Management Information Systems*, 37(3), 602-630. <https://doi.org/10.1080/07421222.2020.1790177>
- House, J., & Gray, P. C. (2021, janvier 16). *Gig Workers, Unite ! Inside the Foodora union drive*. Rank and File. <https://www.rankandfile.ca/gig-workers-unite/>
- Howe, J. (2016). The Rise of Crowdsourcing. *Wired*. <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>

- Hussain, S. (2020, octobre 19). *What Prop. 22's defeat would mean for Uber and Lyft—And drivers*. Los Angeles Times. <https://www.latimes.com/business/technology/story/2020-10-19/prop-22-explained>
- Jacob, K., & Reich, M. (2019). *The Uber/Lyft Ballot Initiative Guarantees only \$5.64 an Hour—Center for Labor Research and Education—UC Berkeley*.
<https://laborcenter.berkeley.edu/the-uber-lyft-ballot-initiative-guarantees-only-5-64-an-hour-2/>
- Jamil, R. (2020). *Uber and the making of an Algoticon—Insights from the daily life of Montreal drivers*. *Capital&Class*, 21.
- Jourdain, A. (2018). Patrice Flichy, *Les Nouvelles frontières du travail à l'ère numérique : Le Seuil*, Paris, 2017, 432 p. *Sociologie Du Travail (Paris)*, 60(3).
<https://doi.org/10.4000/sdt.2884>
- Kay, G. (2021). *Amazon is reportedly buying 1,000 autonomous truck-driving systems, which could pave the way for one day ditching drivers*. Business Insider.
<https://www.businessinsider.com/amazon-orders-autonomous-self-driving-semi-truck-delivery-systems-report-2021-6>
- Lan, J., Liu, R., Zhou, H., & Yosinski, J. (2019, septembre 10). *Introducing LCA : Loss Change Allocation for Neural Network Training*. Uber Engineering Blog.
<https://eng.uber.com/loss-change-allocation/>
- Laval, C. (2012). Surveiller et prévenir. La nouvelle société panoptique. *Revue du MAUSS*, 40(2), 47. <https://doi.org/10.3917/rdm.040.0047>
- Lawrence, M. (2018). Uber and the labor market : Uber drivers' compensation, wages, and the scale of Uber and the gig economy. *Economic Policy Institute*.

- <https://www.epi.org/publication/uber-and-the-labor-market-uber-drivers-compensation-wages-and-the-scale-of-uber-and-the-gig-economy/>
- Lee, T. B. (2021, mars 18). *Uber concedes UK drivers are workers—Some drivers aren't satisfied*. Ars Technica. <https://arstechnica.com/tech-policy/2021/03/ubers-battle-over-worker-rights-in-the-uk-isnt-over/>
- Leglu, D. (2015). *Sous le signe des algorithmes*. 13.
- Leonardi, Murgia, Briziarelli, & Armano. (2019). The ambivalence of logistical connectivity : A co-research with Foodora Riders. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 13(1), 155. <https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.13.1.0155>
- Leroux, R., & Hart, D. M. (2014). *L'âge d'or du libéralisme français : Anthologie, XIXe siècle*. Ellipses.
- Marissal, P. (2020, décembre 6). *Rapport Frouin, la dernière trouvaille de Matignon pour aider les Uber et autres Deliveroo à échapper à leurs obligations d'employeurs*. L'Humanité. <https://www.humanite.fr/rapport-frouin-la-derniere-trouvaille-de-matignon-pour-aider-les-uber-et-autres-deliveroo-echapper>
- Masum, H., & Tovey, M. (Éds.). (2012). The Role of Reputation Systems in Managing Online Communities. Dans *The Reputation Society*. The MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/8777.003.0013>
- Matthews, K. (2020). Victoire historique des livreurs et livreuses de Foodora : Un grand pas vers l'accréditation syndicale « Ce sont des entrepreneurs dépendants », tranche la CRTO. *STTP*, 2.

- Maureen Tkacik. (2020). *Perspective | Restaurants are barely surviving. Delivery apps will kill them*. Washington Post. <https://www.washingtonpost.com/outlook/2020/05/29/delivery-apps-restaurants-coronavirus/>
- McAfee, A., & Brynjolfsson, E. (2017). *Machine, platform, crowd : Harnessing our digital future*. WW Norton & Company.
- McCausl, P., McCausl, P., care, is an N. N. reporter focused on health, & Net, T. S. S. (2019). *Self-driving Uber car that hit and killed woman did not recognize that pedestrians jaywalk*. NBC News. <https://www.nbcnews.com/tech/tech-news/self-driving-uber-car-hit-killed-woman-did-not-recognize-n1079281>
- Mitchel, M., & Murray, J. (2017). *L'examen portant sur l'évolution des milieux de travail; Un programme pour les droits en milieu de travail; Rapport final* (p. 476).
- Moazed, A. (2017, octobre 20). *Platform Types : What they are and how to design platforms by type*. Applico | Platform Experts. <https://www.applicoinc.com/blog/what-makes-uber-different-from-android-how-to-make-sense-of-platform-businesses/>
- Mohammad, S., Zhu, X., Kiritchenko, S., & Martin, J. (2014). Sentiment, emotion, purpose, and style in electoral tweets. *Information Processing & Management*, 51. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2014.09.003>
- Mojtehdzadeh, S. (2019, décembre 3). *This Amazon gig platform can pay pennies a task. Why are Canadians using it?* Thestar.Com. <https://www.thestar.com/news/gta/2019/12/03/this-amazon-gig-platform-can-pay-pennies-a-task-why-are-canadians-using-it.html>
- Mojtehdzadeh, S. (2020, avril 27). *Food-delivery app Foodora announces exit from Canada two months after historic worker win*. Thestar.Com.

- <https://www.thestar.com/business/2020/04/27/app-based-food-delivery-giant-foodora-announces-exit-from-canada.html>
- Mouron, P. (2020). *Les chauffeurs Uber sont bien des salariés selon la Cour de cassation*.
<https://la-rem.eu/2020/09/les-chauffeurs-uber-sont-bien-des-salaries-selon-la-cour-de-cassation/>
- Moyon, M. (2019). À propos d'algorithmes mathématiques élémentaires dans un corpus de textes arabo-latins du Moyen Âge. *Medievales*, n° 77(2), 57-74.
- Nemkova, E., Demirel, P., & Baines, L. (2019). In search of meaningful work on digital freelancing platforms : The case of design professionals. *New Technology, Work and Employment*, 34(3), 226-243. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12148>
- Neyland, D. (2019). *The Everyday Life of an Algorithm*. Springer International Publishing.
<https://doi.org/10.1007/978-3-030-00578-8>
- No on Prop 22. (2020). *Coalition to Defeat Prop 22!*
https://web.archive.org/web/20210118222812/https://nooncaprop22.com/our_coalition
- Noble, S. U. (2018). *Algorithms of oppression : How search engines reinforce racism*. nyu Press.
- Ontario Peer to Peer sharing platform looks to put an end to parking lots. (2017, août 3). Invest Ontario. <http://www.investontario.ca/spotlights/ontario-peer-peer-sharing-platform-looks-put-end-parking-lots>
- Ostrom, E. (1990). *Governing the commons : The evolution of institutions for collective action*. Cambridge university press.
- Pandarachalil, R., Sendhilkumar, S., & Mahalakshmi, G. S. (2015). Twitter Sentiment Analysis for Large-Scale Data : An Unsupervised Approach. *Cognitive Computation*, 7(2), 254-262.
<https://doi.org/10.1007/s12559-014-9310-z>

- Parker, G. G., Van Alstyne, M. W., & Choudary, S. P. (2016). *Platform revolution : How networked markets are transforming the economy and how to make them work for you*. WW Norton & Company.
- Paul, K. (2020, octobre 15). *Prop 22 explained : How California voters could upend the gig economy*. The Guardian. <http://www.theguardian.com/us-news/2020/oct/15/proposition-22-california-ballot-measure-explained>
- Perren, R., & Kozinets, R. V. (2018). Lateral Exchange Markets : How Social Platforms Operate in a Networked Economy. *Journal of Marketing*, 82(1), 20-36.
<https://doi.org/10.1509/jm.14.0250>
- Popiel, P. (2017). “Boundaryless” in the creative economy : Assessing freelancing on Upwork. *Critical Studies in Media Communication*, 34(3), 220-233.
<https://doi.org/10.1080/15295036.2017.1282618>
- Porter, J. (2021, mars 4). *Amazon’s cashierless tech expands to London with first international store*. The Verge. <https://www.theverge.com/2021/3/4/22312970/amazon-fresh-cashier-less-store-uk-go-grocery-london>
- Prassl, J. (2018a). *Humans as a service : The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press.
- Prassl, J. (2018b). *Humans as a service : The promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press.
- Province de l’Ontario. (2021). *Loi sur les relations de travail*. Province de l’Otario - Ontario.ca.
<https://www.ontario.ca/fr/lois/view>

- Raffin, N. (2020). *La Cour de cassation reconnaît qu'un chauffeur Uber est bien un salarié*.
<https://www.20minutes.fr/economie/2732535-20200304-premiere-fois-cour-cassation-reconnait-chauffeur-uber-bien-salarie>
- Ravenelle, A. J. (2019). *Hustle and gig : Struggling and surviving in the sharing economy*.
University of California Press.
- Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), (The Supreme Court of the United Kingdom 19 février 2021). <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>
- LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1), 2016-1088 (2016).
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>
- Rice, C. M., & Poloche, S. (2010). States crack down on employers' misclassification of employees as independent contractors. *Employment Relations Today*, 37(1), 73-84.
<https://doi.org/10.1002/ert.20287>
- Richard, C. (2018). Dans la boîte noire des algorithmes. *Revue du Crieur*, N° 11(3), 68-85.
- Rochet, J.-C., & Tirole, J. (2003). Platform Competition in Two-sided Markets. *Journal of the European Economic Association*, 1(4), 990-1029.
- Rochet, J.-C., & Tirole, J. (2006). Two-sided markets : A progress report. *RAND Journal of Economics*, 37(3), 645-668.
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland : How algorithms are rewriting the rules of work*. Univ of California Press.

- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). *Algorithmic Labor and Information Asymmetries : A Case Study of Uber's Drivers* (SSRN Scholarly Paper ID 2686227). Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2686227>
- Rosenblatt, L. (2021, janvier 4). *Meet the startup that acquired Uber's self-driving car technology*. Pittsburgh Post-Gazette. <https://www.post-gazette.com/business/tech-news/2021/01/03/Aurora-Innovation-Chris-Urmson-Gerardo-Interiano-Uber-ATG-acquisition-self-driving-cars/stories/202101030038>
- Samuels, A. (2020). *Many Companies Won't Survive the Pandemic. Amazon Will Emerge Stronger Than Ever*. Time. <https://time.com/5870826/amazon-coronavirus-jeff-bezos-congress/>
- Sanchez-Cartas, J. M., & Leon, G. (2019). *Multi-sided Platforms and Markets : A Literature Review*. 27.
- Satariano, A. (2021, mars 16). In a First, Uber Agrees to Classify British Drivers as 'Workers'. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2021/03/16/technology/uber-uk-drivers-worker-status.html>
- Saunders, J., Hunt, P., & Hollywood, J. S. (2016). Predictions put into practice : A quasi-experimental evaluation of Chicago's predictive policing pilot. *Journal of Experimental Criminology*, 12(3), 347-371. <https://doi.org/10.1007/s11292-016-9272-0>
- Scheiber, N. (2017, avril 2). How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>,
<https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>

Selbst, A. D. (2017). Disparate Impact in Big Data Policing. *Georgia Law Review*, 52(1), 109-195.

Sénat de France. (2021a, mai). *Refus—Proposition de loi visant à lutter contre l'indépendance fictive en permettant des requalifications en salarié par action de groupe et en contrôlant la place de l'algorithme dans les relations contractuelles*. http://www.senat.fr/rap/l20-608/l20-608_mono.html

Sénat de France. (2021b, mars 4). *Proposition de loi visant à lutter contre l'indépendance fictive en permettant des requalifications en salarié par action de groupe et en contrôlant la place de l'algorithme dans les relations contractuelles*. <http://www.senat.fr/leg/pp120-426.html>

Shetty, S. (2020, janvier 28). *Uber's self-driving cars are a key to its path to profitability*. CNBC. <https://www.cnbc.com/2020/01/28/ubers-self-driving-cars-are-a-key-to-its-path-to-profitability.html>

Simonnet, D. (2016, février 22). *Loi El Khomri : L'Uberisation à l'américaine*.

<https://www.marianne.net/agora/tribunes-libres/loi-el-khomri-l-uberisation-l-americaaine>

Sinicki, A. (2019). *Thriving in the Gig Economy : Freelancing Online for Tech Professionals and Entrepreneurs*. Apress. <https://doi.org/10.1007/978-1-4842-4090-8>

Skelton, S. K. (2021, mars 12). *Interview : Uber driver Yaseen Aslam on his Supreme Court battle and what's next for gig workers*. ComputerWeekly.Com.

<https://www.computerweekly.com/feature/Interview-Uber-driver-Yaseen-Aslam-on-his-Supreme-Court-battle-and-whats-next-for-gig-workers>

Sørensen, C., de Reuver, M., & Basole, R. C. (2015). Mobile platforms and ecosystems. *Journal of Information Technology*, 30(3), 195-197. <https://doi.org/10.1057/jit.2015.22>

- Spiro, P. S. (2020, mars 4). *Gig economy workers in Ontario push for unionization* | *CanLII Connects*. <https://canliiconnects.org/en/commentaries/70341>
- Srnicek, N. (2017). *Platform capitalism*. John Wiley & Sons.
- State of California. (2020). *Statement of Vote : General Election November 3, 2020*.
- Statt, N. (2020, février 25). *Amazon is expanding its cashierless Go model into a full-blown grocery store*. The Verge. <https://www.theverge.com/2020/2/25/21151021/amazon-go-grocery-store-expansion-open-seattle-cashier-less>
- Stefan Hall & James Pennington. (2016). *How much is the sharing economy worth to GDP?* | *World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/agenda/2016/10/what-s-the-sharing-economy-doing-to-gdp-numbers/>
- Templeton, B. (2020). *Uber ATG And Aurora Merge To Staggering \$10B Valuation*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/bradtempleton/2020/12/07/uber-atg-and-aurora-merge-to-staggering-10b-valuation/>
- Teubner, T., Hawlitschek, F., & Dann, D. (2017). PRICE DETERMINANTS ON AIRBNB : HOW REPUTATION PAYS OFF IN THE SHARING ECONOMY. *Journal of Self-Governance and Management Economics*, 5(4), 53-81. <https://doi.org/10.22381/JSME5420173>
- Text of Proposed Laws. (2019). Proposition 22. *State of California*, 10.
- Transports Canada. (2021). *Les transporteurs routiers, les véhicules utilitaires et leurs conducteurs*. Transports Canada. <https://tc.canada.ca/fr/transport-routier/securite-vehicules-automobiles/transporteurs-routiers-vehicules-utilitaires-leurs-conducteurs>
- Uber. (2021). *Drive with Uber—Be Your Own Boss*. Uber. <https://www.uber.com/us/en/drive/>

- Uber Eats. (2021). *Devenir un partenaire-restaurant Uber Eats | Uber Eats*. Uber Eats pour les restaurants. <https://restaurants.ubereats.com/ca/fr-ca/>
- Uber Engineering Blog*. (2021). Uber Engineering Blog. <https://eng.uber.com/>
- Urciuoli, B. (2008). Skills and selves in the new workplace. *American Ethnologist*, 35(2), 211-228. <https://doi.org/10.1111/j.1548-1425.2008.00031.x>
- Urciuoli, B., Kerbirou, A.-H., & Engberts, S. (2015). La « diversité » comme capital : La reconceptualisation néolibérale de la différence linguistique et sociale. *Anthropologie et Sociétés*, 39(3), 91. <https://doi.org/10.7202/1034761ar>
- Vadekethil, A. C. (2020, mars 15). *Foodora Couriers are 'Dependent Contractors' Rules Ontario Labour Relations Board*. <https://ohrh.law.ox.ac.uk/foodora-couriers-are-dependent-contractors-rules-ontario-labour-relations-board/>
- Vincent, J. (2020, juillet 21). *Amazon expands its robot delivery trials to more states*. The Verge. <https://www.theverge.com/2020/7/21/21332374/amazon-autonomous-robot-delivery-scout-expands-trials-atlanta-georgia-franklin-tennessee>
- Vosloo, J. B., & Joubert, J. W. (2019). Development of a map-matching algorithm for dynamic-sampling-rate GPS signals to determine vehicle routes on a MATSim network. *ORiON*, 35(1), 1-31. <https://doi.org/10.5784/35-1-636>
- Wei, X., Nan, G., Dou, R., & Li, M. (2020). Optimal business model for the monopolistic ride-hailing platform : Pooling, premier, or hybrid? *Knowledge-Based Systems*, 204, 106093. <https://doi.org/10.1016/j.knosys.2020.106093>
- Weil, D. (2014). *The fissured workplace : Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Harvard University Press.

- Whittaker, M. (2020, novembre 5). Prop 22 : Where Do Gig Workers Go From Here? *OneZero*.
<https://onezero.medium.com/prop-22-where-do-gig-workers-go-from-here-e6eaa3ee2324>
- Wirtz, J., So, K. K. F., Mody, M. A., Liu, S. Q., & Chun, H. H. (2019). Platforms in the peer-to-peer sharing economy. *Journal of Service Management*, 30(4), 452-483.
<https://doi.org/10.1108/JOSM-11-2018-0369>
- Woodcock, J., & Graham, M. (2020). *The gig economy : A critical introduction*. Polity.
- Yan, C., Zhu, H., Korolko, N., & Woodard, D. (2020). Dynamic pricing and matching in ride-hailing platforms. *Naval Research Logistics (NRL)*, 67(8), 705-724.
<https://doi.org/10.1002/nav.21872>
- Yu, C. (2017). *Parking lots are new stars of the sharing economy—Business—Chinadaily.com.cn*.
https://www.chinadaily.com.cn/business/2017-11/13/content_34466543.htm
- Završnik, A. (2017). *Big data, crime and social control* (1st.). Routledge.
- Zimmerman, B. (2011). *Ce que travailler veut dire : Une sociologie des capacités et des parcours professionnels* (Economica).
- Zuboff, S. (2018). *The age of surveillance capitalism : The fight for a human future at the new frontier of power*. PublicAffairs.