

Leplusimportant



FAVORISER LE
DÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL
DES TRAVAILLEURS
DES PLATEFORMES
NUMÉRIQUES

FÉVRIER 2018

PRÉSENTATION DE #LEPLUSIMPORTANT

"Développer les capacités et compétences individuelles pour donner un avenir à chacun"

NOTRE GROUPE

#Leplusimportant, association indépendante fondée fin 2017, rassemble et met en action déjà **plus de 100 membres** de tous âges et tous horizons (consultants en management, hauts fonctionnaires, startupers, entrepreneurs sociaux, chercheurs, juristes, cadres dirigeants de grands groupes, enseignants...).

NOTRE CAUSE

Nous agissons pour **développer les capacités et compétences individuelles (capital humain)** de nos concitoyens pour **permettre à chacun de trouver une place et un avenir** dans notre société en pleine mutation.

Nous voulons ainsi favoriser l'égalité des chances et une société inclusive et lutter contre l'insécurité économique, en particulier parmi les moins favorisés et les classes moyennes.

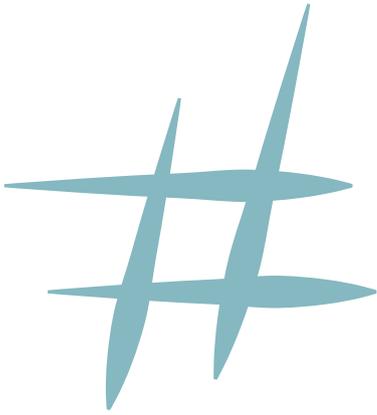
NOS PUBLICS CIBLES

- # les **personnes peu qualifiées** pour les aider à développer les capacités et les compétences leur permettant de trouver une place stable sur le marché du travail et construire leur avenir ;
- # les **personnes en risque de déqualification** pour faciliter et accélérer leur transition vers de nouveaux métiers porteurs d'avenir ;
- # les **enfants et les jeunes** pour agir au plus tôt sur le développement de leurs capacités et favoriser l'égalité des chances et la réussite de tous.

NOS ACTIONS

Nous agissons via **deux leviers d'engagement** complémentaires :

- # notre **"Think Tank"** propose des solutions concrètes pour réorienter les politiques publiques sur le développement des capacités et des compétences des jeunes et des personnes peu qualifiées ou en risque de déqualification,
- # notre **"Action Lab"** met les compétences de nos praticiens au service de projets de terrain, associatifs ou entrepreneuriaux, qui développent concrètement les capacités et les compétences de ces mêmes publics pour accélérer leur croissance et accroître leur impact économique et social.



FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

FÉVRIER 2018



SOMMAIRE

Présentation de #Leplusimportant	1
Sommaire	5
Présentation du rapport	8
Synthèse des recommandations	9
Partie 1 - Le développement professionnel des travailleurs des plateformes numériques, un enjeu majeur.....	12
1.1 Caractérisation des travailleurs des plateformes numériques d'emploi.....	13
1.2. Enjeux sociaux liés aux plateformes numériques d'emploi.....	17
Partie 2 - Propositions concrètes pour favoriser le développement professionnel des travailleurs des plateformes numériques.....	22
Axe I - Faire des plateformes des leviers de développement professionnel des travailleurs qui s'y connectent.....	23
Axe II - Promouvoir un socle de droits sociaux pour les travailleurs et orienter les plateformes vers des pratiques socialement responsables, sans bouleverser leur modèle économique.....	28
Axe III - Doter les travailleurs de droits portables et favoriser leur inscription dans des parcours professionnels répondant à leurs aspirations.....	43
Axe IV - Permettre un accès mieux informé des travailleurs aux plateformes.....	51
Axe V - Favoriser le dialogue social entre acteurs et mettre en place des mécanismes pérennes de coordination et d'auto-régulation.....	58
Conclusion	64
1. Un agenda de réformes actionnable à court terme.....	65
2. Les plateformes numériques d'emploi, « laboratoire social » à suivre de près pour faire progresser notre modèle social.....	23
Annexes	70
Annexe 1 - Récapitulatif des propositions et des évolutions normatives à prévoir.....	71
Annexe 2 - Ordre de grandeur illustratif des coûts induits par nos propositions.....	72
Annexe 3 - Liste des personnes interrogées.....	73
Annexe 4 - Récapitulatif des tableaux et figures.....	74
Annexe 5 - Liste des sigles utilisés.....	75
Annexe 6 - Bibliographie.....	76



PRÉSENTATION DU RAPPORT

Les plateformes numériques d'intermédiation, et en particulier les plateformes dites d'emploi, comme Uber ou Deliveroo, bouleversent le rapport au travail et les relations sociales. En offrant aux travailleurs des possibilités d'autonomie individuelle accrue et des opportunités inédites d'activité, y compris à des populations au chômage voire éloignées de l'emploi. Mais aussi en créant de nouveaux risques, de contournement de notre modèle social voire de "trappe au précaire".

Si la littérature sur ces plateformes numériques abonde, la question de leur contribution à l'insertion et au développement professionnel des travailleurs a été jusque-là peu explorée. Comment permettre un accès mieux informé des travailleurs aux plateformes ? Comment y favoriser le développement de leurs compétences ? Comment inscrire les travailleurs dans des parcours professionnels répondant à leurs aspirations ? Comment favoriser leur sécurisation économique et leur accès à la protection sociale ?

C'est à ces questions que tente de répondre ce rapport, rédigé notamment à partir d'entretiens avec plusieurs dizaines de représentants de collectifs de travailleurs, de plateformes, d'institutionnels et d'experts. Il porte spécifiquement sur les opérateurs de service organisés (Uber, Deliveroo) et de "jobbing" (SuperMano), et les plateformes de microtravail.

En ligne avec le positionnement de #Leplusimportant, nous nous sommes focalisés sur des propositions concrètes, opérationnelles, notamment pour les pouvoirs publics.

18 propositions ont ainsi été identifiées, centrées sur cinq axes forts :

1. Faire des plateformes des leviers de développement professionnel des travailleurs qui s'y connectent ;
2. Promouvoir un socle de droits sociaux pour les travailleurs et orienter les plateformes vers des pratiques socialement responsables, sans bouleverser leur modèle économique ;
3. Doter les travailleurs de droits portables et favoriser leur inscription dans des parcours professionnels répondant à leurs aspirations ;
4. Permettre un accès mieux informé des travailleurs aux plateformes ;
5. Favoriser le dialogue social entre acteurs et mettre en place des mécanismes pérennes de coordination et d'auto-régulation.

Nous espérons, avec ces propositions, promouvoir de façon tangible l'intérêt des travailleurs des plateformes numériques d'emplois, en termes d'accès à un socle de droits (représentation, dialogue social, prix plancher), d'accès à la protection sociale, d'accès à la formation professionnelle (alignement sur le droit commun), de reconnaissance de leurs compétences et de dynamisation de leurs parcours professionnels, dans un cadre qui ne bouleverse pas le modèle économique des plateformes et préserve voire renforce leur capacité à développer des services pour

leurs clients et de l'activité pour leurs prestataires.

A contrario, ces propositions, nous en avons conscience, restent modestes. Mais c'est sans doute le propre de ces nouveaux acteurs que d'appeler une régulation qui repose sur des ajustements réguliers pour pouvoir mieux s'adapter aux évolutions constantes des plateformes elles-mêmes.

A court terme, la quasi-totalité des évolutions législatives proposées peuvent s'inscrire dans les textes sur la réforme de la formation professionnelle et sur celle de l'assurance-chômage prévus au printemps. Nous préparons et proposerons des amendements en ce sens.

Au-delà de nos propositions, nous invitons partenaires sociaux et décideurs publics à accorder une attention toute particulière aux évolutions sociales des plateformes numériques d'emploi.

Celles-ci peuvent en effet être une source d'inspiration utile pour faire progresser notre modèle social. Sur des sujets comme la « dépendance économique » (vs. la subordination juridique), sur la demande croissante d'autonomie dans l'activité, sur les nouvelles modalités de reconnaissance des compétences, au-delà de la VAE, sur la continuité des parcours sans que les transitions d'emplois ou de statuts ne soient pénalisantes pour les travailleurs et pour « donner à chacun plus de liberté dans la conduite de sa vie, les plateformes numériques de travail peuvent à l'évidence constituer un « laboratoire social » où observer, expérimenter, accompagner et encadrer certaines des transformations fondamentales qui traversent le monde du travail dans son ensemble, au service d'un modèle social plus juste et plus efficace.

Cette version préliminaire du rapport est soumise au débat au cours des prochaines semaines, afin d'en approfondir le contenu avant sa publication définitive.



SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS

AXE I - "FAIRE DES PLATEFORMES DES LEVIERS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS QUI S'Y CONNECTENT"

1. Favoriser l'accès à la formation des travailleurs des plateformes en alignant les obligations des plateformes en matière de formation sur celles du droit commun ("1% formation", dont 20% versés au CPF de chaque travailleur)
2. Favoriser l'accès des travailleurs des plateformes à des "tiers lieux" (espaces de services publics, espaces de coworking) où se réunir et avoir accès à des informations et des services professionnels, à la fois transverses (conseils en matière de droit social et fiscal, de gestion, de formation, d'orientation professionnelle, etc.), et spécifiques à certains métiers (ex. mutualisation d'achats, réparation, assurance du matériel comme les vélos ou voitures)

AXE II - "PROMOUVOIR UN SOCLE DE DROITS SOCIAUX POUR LES TRAVAILLEURS ET ORIENTER LES PLATEFORMES VERS DES PRATIQUES SOCIALEMENT RESPONSABLES, SANS BOULEVERSER LEUR MODÈLE ÉCONOMIQUE"

3. Pour les plateformes fixant elles-mêmes leurs prix, imposer le principe d'un prix plancher, pouvant varier d'un secteur ou d'une branche à une autre, fixé par décret après concertation avec les acteurs
4. Introduire dans la loi des mécanismes minimaux de représentation des travailleurs et de dialogue social au sein des plateformes afin de rééquilibrer la capacité d'action collective des travailleurs à l'égard des plateformes et de favoriser le dialogue social
5. Mettre en place un label public "plateforme d'emploi socialement responsable" pour valoriser les pratiques socialement responsables des plateformes auprès du grand public comme des travailleurs, géré d'abord par l'Etat puis transféré à un tiers de confiance
6. Permettre l'accès des travailleurs des plateformes collaboratives au statut d'entrepreneur salarié associé (actuellement réservé aux CAE) pour favoriser l'accès aux protections liées au statut de salarié
7. Faire déclarer les revenus et payer les cotisations et contributions obligatoires à la charge des travailleurs collaboratifs par les plateformes, sur la base d'un identifiant unique, pour simplifier les procédures, réduire la fraude et valoriser les droits afférents pour chaque heure travaillée

8. Améliorer l'accès effectif (et pas seulement l'accès légal) des travailleurs des plateformes à une protection sociale
 - Remplacer les seuils de cotisation pour l'accès aux régimes de protection sociale par des cotisations en pourcentage du revenu au premier euro
 - Réduire ou supprimer les conditions de continuité de l'emploi pour bénéficier de la protection sociale
 - Assurer la continuité de l'assurance sociale et des droits des travailleurs lors du passage d'un emploi à un autre (portabilité)
9. Ouvrir un accès encadré à l'assurance chômage aux travailleurs des plateformes indépendants et économiquement dépendants (sans créer de nouveau statut)
10. Favoriser l'accès par les plateformes au logement et au crédit des travailleurs des plateformes

AXE III - "DOTER LES TRAVAILLEURS DE DROITS PORTABLES ET FAVORISER LEUR INSCRIPTION DANS DES PARCOURS PROFESSIONNELS RÉPONDANT À LEURS ASPIRATIONS"

11. Assurer l'accès et la portabilité des données numériques personnelles et réputationnelles (portabilité de la réputation et de la confiance) des travailleurs de plateformes (ex. historique des prestations, notations) lisible par l'homme et la machine, au sein d'une "musette numérique" (FING)
12. Développer des certificats numériques permettant aux travailleurs des plateformes, au-delà de la VAE, de valider et de faire reconnaître des compétences (savoir, savoir faire et savoir être), avec des référentiels de compétences adaptés, des protocoles de tests pour les évaluer et certifier, et des modules correspondants de formation
13. Faire abonder par l'Etat les CPF des travailleurs collaboratifs afin de favoriser leur accès à des formations transverses et notamment celles facilitant les transitions professionnelles dans un contexte de disruptions technologiques (ex. robots, véhicules autonomes) et lancer un appel d'offres public pour accélérer le déploiement d'offre de formations ciblées sur ces besoins

AXE IV - "PERMETTRE UN ACCÈS MIEUX INFORMÉ DES TRAVAILLEURS AUX PLATEFORMES"

14. Mettre en place un portail d'information sur le travail sur les plateformes à destination des travailleurs potentiels avec notamment un "comparateur" de plateformes, un simulateur de revenus et des petits modules de formation sur le travail indépendant sur plateformes, sur la base d'informations transmises par les plateformes aux pouvoirs publics

15. Développer sous condition l'orientation par le service public de l'emploi vers les plateformes socialement responsables et faciliter l'intermédiation en temps réel sur les opportunités d'activité temporaire offertes par les plateformes pour les demandeurs d'emploi
16. Favoriser l'expérimentation de plateformes collaboratives d'insertion, via appels à projets publics financés par l'Etat ou les collectivités locales avec une prise en charge par l'Etat du financement de l'accompagnement socio professionnel pour les personnes éloignées de l'emploi
17. Simplifier le cadre administratif des activités modestes sur les plateformes numériques d'emploi pour renforcer l'inclusion sociale et l'insertion professionnelle des publics les plus fragiles

AXE V – FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL ENTRE ACTEURS ET METTRE EN PLACE DES MÉCANISMES PÉRENNES DE COORDINATION ET D'AUTO-RÉGULATION

18. Créer une instance de dialogue/concertation chargée du diagnostic et de l'étude de l'emploi et de la formation professionnelle des travailleurs des plateformes collaboratives, ainsi que lieu de dialogue social et d'innovation sociale [proposition portée par Sharers & Workers]



1.1 Caractérisation des travailleurs des plateformes numériques d'emploi..... 13

1.2. Enjeux sociaux liés aux plateformes numériques d'emploi.....17



PARTIE 1

LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES, UN ENJEU CLÉ

1.1 Caractérisation des travailleurs des plateformes numériques d'emploi

Telles un Janus aux deux visages, les plateformes numériques d'intermédiation, et en particulier les plateformes dites d'emploi, comme Uber ou Deliveroo, font peur en même temps qu'elles fascinent.

- # Elles fascinent car elles permettent d'accéder à des services impossibles jusqu'alors, en offrant par là-même aux travailleurs des possibilités d'autonomie individuelle accrue et des opportunités d'activité inédites, y compris à des populations au chômage voire éloignées de l'emploi
- # Elles font peur en créant de nouveaux risques de détournement de notre modèle social, d'exposition à des conditions de travail de travail trop défavorables voire une "trappe au précarité".

Notre approche, dans ce contexte, relève d'un triple choix :

- # nous focaliser sur les enjeux sociaux (vs. purement économiques) posés par les plateformes numériques et, en particulier, sur le développement professionnel ("empowerment") des travailleurs concernés (vs. un angle plus strictement juridique ou statutaire);
- # ne pas prendre parti, "pour" ou "contre" les plateformes numériques, mais partir du constat que ces nouvelles formes d'intermédiation existent et sont, selon toutes les projections, amenées à se développer massivement et qu'elles évoluent dans un cadre juridique non stabilisé et qui a justement besoin de gagner en maturité ;
- # nous positionner, dans ce contexte, comme force de proposition pour justement faire du développement professionnel des travailleurs un levier de promotion des intérêts des travailleurs qui ne nuise pas voire même qui contribuent au développement économique des plateformes, en focalisant notre rapport sur des propositions concrètes, actionnables, notamment pour les pouvoirs publics.

Deux questions à ce stade méritent d'être abordées :

1. pourquoi les plateformes numériques d'emploi sont-elles porteuses d'enjeux particuliers sur le plan social ?
2. pourquoi le thème du développement professionnel ou "empowerment" peut-il être fécond pour apporter des solutions créatrices de valeur tant pour les travailleurs que pour les plateformes et pour leurs utilisateurs et les pouvoirs publics ?

Pour répondre à la première question, il convient tout d'abord de revenir brièvement sur ce que sont les plateformes numériques d'emploi et plus précisément celles qui font spécifiquement l'objet de ce rapport du fait des enjeux sociaux spécifiques qu'elles posent.

Rappelons tout d'abord que les plateformes numériques d'intermédiation utilisent des outils numériques pour faciliter la mise en relation entre l'offre et la demande.

Figure #1 - Estimation du volume de travailleurs concernés

Il est difficile d'estimer le nombre de travailleurs recourant aux plateformes, celui-ci dépendant également de la définition qu'on en donne.

Les sondages menés par l'Observatoire de l'ubérisation auprès des 200 plateformes actives en France le conduisent à proposer une fourchette de 150.000 à 200.000 personnes qui en font leur activité principale, ou une source majeure de revenus.

Selon l'IGAS cependant, un autre mode d'estimation conduit à un nombre plus important. On peut en effet noter que Malt totalise près de 60.000 contributeurs professionnels en France et Airbnb 140.000 hôtes. Foule Factory rassemble 50.000 travailleurs occasionnels (dont 50% sont retraités ou à mobilité réduite). Deliveroo revendique ~7.500 livreurs à vélo dans toute la France, Uber ~15.000 chauffeurs en France.

Selon PwC, les principaux secteurs de l'économie dite "collaborative" en Europe – finance, hébergement, transport, services à la personne et services aux entreprises – vont croître d'ici 2025 plus de 15 fois plus vite que le reste de l'économie (35% vs. 2% par an), pour atteindre 570 milliards d'euros.

Comme l'explique David Menascé, ces plateformes d'intermédiation « renforcent ceux qui disposent du capital social pour trouver de nouvelles opportunités, permettent indéniablement à ceux qui valorisent la flexibilité du travail de trouver un nouvel équilibre professionnel, mais risquent d'enfermer dans une forme d'isolement numérique ceux qui n'ont que ces outils pour trouver de l'activité.¹ ». Cette dernière catégorie de travailleurs est au cœur de notre rapport.

Certaines plateformes² n'ont pas pour vocation de porter des activités à caractère professionnel (places de marché, plateformes de partage). D'autres, comme les plateformes de 'freelance' (ex. Malt.fr anciennement Hopwork, freelance.com, etc.)

¹ D. MÉNASCÉ, La France du Bon Coin, Le micro-entrepreneuriat à l'heure de l'économie collaborative, Institut de l'Entreprise, septembre 2015 : http://www.institut-entreprise.fr/sites/default/files/la_france_du_bon_coin.pdf

² Le rapport IGAS distingue 7 types de plateformes d'emploi : les plateformes de partage (Blablacar), les opérateurs de services organisés (Uber), les plateformes de jobbing (SuperMano), les coopératives électroniques (La Ruche qui Dit Oui), les places de marché (Price Minister), les plateformes de freelance (Malt) et les plateformes de micro-travail (Foule Factory).

reposent sur des contributeurs souvent qualifiés et armés sur le marché de l'emploi (par exemple, des analystes développeurs, des ingénieurs d'étude, des chefs de projet digital, etc.). Enfin, les plateformes coopératives à l'instar de Smart se développent explicitement comme outils d'empowerment de ces travailleurs.

Figure #2 - Position des plateformes d'emploi au sein des plateformes numériques (source : IGAS)



Les plateformes numériques d'emploi relèvent de modèles très différents qui ne soulèvent pas les mêmes enjeux en termes d'empowerment individuel et collectif des travailleurs ni en termes de régulation publique.

Les plateformes numériques d'emploi considérées dans ce rapport recouvrent :

- # les opérateurs de services organisés, tels que les plateformes VTC ou de coursiers (Uber, Deliveroo, Foodora, UberEats, etc.); l'activité de leurs prestataires y est souvent perçue, comme faiblement qualifiée;
- # les plateformes de petits boulots, "jobbing", centrées sur le travail à domicile et les services à la personne tels que Supermang, Youpijob, Frizbiz, Stootie, etc.(voir Figure #3)
- # les plateformes de micro-travail, "microtasking", opérant en ligne et demandant du travail peu qualifié, les tâches à réaliser étant extrêmement simples : identifier des objets sur photo ou vidéo, dupliquer des données, retranscrire des

enregistrements, rechercher des détails dans des données, etc. La plateforme emblématique est de ce point de vue Amazon Mechanical Turk, en France, on peut citer Foule Factory, Taskrabbit ou encore 5euros.com.

Figure # 3 - Les plateformes de 'jobbing' organisent le marché des petits boulots

Si la pratique des « petits boulots » est ancienne, une nouvelle génération de plateformes facilite désormais la mise en relation et l'appariement entre la demande et l'offre (qui peut provenir de personnes aux motivations et aux compétences variées : salariés, indépendants, étudiants, retraités). Jobijoba, société spécialisée dans la recherche d'emploi sur Internet en France, a publié une étude consacrée à l'offre de petits boulots, tirée de l'analyse d'un million d'offres d'emploi en ligne en avril 2017 sur jobijoba.com³. Il en ressort les principaux résultats suivants :

- les annonces de petits boulots payés représentaient en avril 2017 ~5% de l'ensemble des offres d'emploi en ligne ;
- les missions proposées se répartissent principalement entre le bricolage-jardinage (49% des offres), le baby-sitting (36%) et le ménage (7%) ;
- le diplôme et l'expérience ne sont pas déterminants dans le recrutement pour les missions de Jobbing ; la disponibilité des candidats reste prioritaire ; les missions sont principalement payées à la tâche ou à l'heure
- le « jobbing » serait largement le fait d'un nombre croissant de salariés (baptisés « slashers » dans les pays anglo-saxons) qui choisissent d'occuper plusieurs emplois ou même plusieurs professions simultanément. Le Jobbing ne signe donc pas l'arrêt de mort du CDI, mais apparaît plutôt comme une manière de gérer sa carrière et ses revenus différemment. On peut aussi déceler dans cette tendance une conséquence de la montée en puissance des temps partiels et de la nécessité de trouver des moyens d'augmenter ses revenus ».

Comme le souligne la Dares³, «Le micro-travail concentre tous les risques de dégradation de l'emploi en lien avec l'essor des plateformes : la parcellisation des tâches est poussée à l'extrême ; les travailleurs n'ont aucune assurance quant à la pérennité de leur relation avec les donneurs d'ordre et sont payés à la micro-tâche ; la concurrence entre eux est particulièrement forte étant donné qu'elle s'exerce à l'échelle mondiale et porte sur des tâches peu qualifiées. ».

Ces trois types de plateformes se caractérisent en effet par une triple spécificité :

³ Cristiano Codagnone C., Fabienne Abadie et Federico Biagi, The Future of Work in the « Sharing Economy », Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?, JRC Science for Policy Report, 2016: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101280/jrc101280.pdf>

Figure#3 <https://www.jobijoba.io/wp-content/uploads/2017/05/jobbing-par-jobijoba-barometre-2017.pdf>

- # ce sont des plateformes dites "d'emploi", c'est-à-dire qu'elles constituent, pour les travailleurs qui s'y connectent, la source principale de leurs revenus (à la différence de plateformes offrant des revenus d'appoint comme Ebay)
- # elles organisent l'activité de manière très structurée, par des algorithmes, laissant parfois très peu de marges de manoeuvre aux travailleurs qui s'y connectent. Plusieurs travaux sur ces algorithmes, comme le souligne le Centre de Recherche Commun (JRC) de la Commission européenne « montrent le fonctionnement d'un ensemble d'instruments de surveillance qui remplacent l'encadrement direct et créent des asymétries de puissance entre la plateforme et les conducteurs. Les piliers de ce système sont : les algorithmes d'affectation, les algorithmes de prix de période de pointe et l'évaluation semi-automatisée (qui combine le taux d'acceptation des conducteurs et les notes reçues par les passagers). Ceux-ci correspondent à trois aspects typiques de la gestion des ressources humaines : répartition du travail (affectation des passagers et planification prédictive), information (tarification dynamique des périodes de pointe) et évaluation ».⁴ ;
- # les travailleurs concernés sont "contraints", ils ne disposent guère d'autres opportunités de revenus que ces plateformes (à l'inverse de plateformes d'emploi ciblant des travailleurs hautement qualifiés comme celles des consultants ou freelance du numérique), voire pour certains d'entre eux sont placés en situation de « dépendance économique » à l'égard de la plateforme. Cette situation concerne principalement les plateformes d'emploi percevant une rémunération directement liée à la prestation de services intermédiée et/ou intervenant dans « le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, des contenus, des biens ou des services proposés ou mis en ligne par des tiers »[1], et déterminant « les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixent son prix ». Ce dernier critère ayant été retenu dans la loi du 8 août 2016 pour définir les plateformes ayant une « responsabilité sociale » à l'égard des travailleurs concernés.

⁴ Clément Cadoret, Laurent Caussat, Eve Robert (IGAS) avec la participation de Solène Baubry - Pierre-Marie Carraud, Jean-Michel Charpin, Claire Durrieu et Camille Freppel (IGF), Ouverture de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants, rapport conjoint IGAS-IGF, octobre 2017 : http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport-Assurance_chomage_independants.pdf

Figure #4 Conditions de revenus des travailleurs des plateformes d'opérateurs de services

Les revenus des travailleurs recourant aux plateformes opérateurs de service (et plus encore à ceux, rares encore en France, recourant aux plateformes de micro- tâches) sont globalement faibles. Ces travailleurs déclarent des revenus d'activité annuels s'élevant en moyenne à 14 400 €, soit un montant inférieur de 35 % à ceux des salariés (22 300 €) et de 68 % à ceux des autres travailleurs indépendants (44 300 €), selon la Dares. Le rapport Rapoport sur les chauffeurs Uber a montré qu'un chauffeur peut dégager 1700 € nets par mois, à condition d'avoir une activité hebdomadaire de 60 heures, sans congés annuels ni maladie. Ces travailleurs sont ainsi contraints à travailler beaucoup pour un salaire souvent inférieur au SMIC horaire ; la fixation d'un tarif horaire minimum (ou dans d'autres cas, la possibilité de fixation collective du prix possible pour les autres indépendants) est la revendication première de nombreux collectifs de travailleurs.

1.2. Enjeux sociaux liés aux plateformes numériques d'emploi

C'est à la problématique spécifique de ces plateformes et aux enjeux sociaux très spécifiques qu'elles soulèvent que nos propositions entendent répondre :

1. la relation de travail se fonde sur une très forte asymétrie entre la plateforme et le travailleur, tant sur l'organisation du travail que sur la fixation des prix par exemple, mais sans que cette asymétrie se traduise par une subordination juridique, ce qui ne permet pas aux travailleurs concernés de pouvoir accéder au statut de salarié avec les droits et protections sociales qui lui sont associés (par ex. sur le plan de la représentation des travailleurs, du dialogue social, de l'accès à la protection sociale, à la santé et sécurité au travail) ;
 - les travailleurs des plateformes sont le plus souvent amenés à recourir au statut d'"indépendant" mais disposent rarement des moyens d'assumer cette indépendance, que ce soit dans l'organisation de leur activité, dans leur accès à l'information nécessaire pour faire des choix ou dans leur possibilité de se projeter. La faiblesse de leurs revenus accentue encore cette difficulté.
 - les travailleurs sont particulièrement exposés à certains facteurs de risques psycho-sociaux (cf. Figure #5).

Figure #5 - Les risques psychosociaux (RPS) des travailleurs des plateformes

FACTEURS DE RPS	CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL PLATFORMISÉ	ILLUSTRATION DANS LE CAS D'UN LIVREUR
Intensité et temps de travail, renvoi aux exigences quantitatives et qualitatives du travail, aux contraintes de rythme, à l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, aux exigences de polyvalence non maîtrisée, aux instructions contradictoires, aux longues semaines de travail, au travail en horaires atypiques, à l'imprévisibilité des horaires de travail	Rythme imposé par une intelligence artificielle (IA), rémunération à la tâche, critères d'évaluation de la performance, imbrication vie privée / vie professionnelle	L'algorithme de la plateforme affecte les courses. Plus le coursier sera rapide, plus il pourra enchaîner les livraisons et ainsi augmenter sa rémunération. Les heures de travail les plus rémunératrices sont souvent décalées (soirées, week-end). Le livreur peut malgré tout choisir des périodes où il ne travaille pas.

FACTEURS DE RPS	CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL PLATEFORMISÉ	ILLUSTRATION DANS LE CAS D'UN LIVREUR
Exigences émotionnelles, liées à la nécessité de maîtriser et façonner ses propres émotions : exigence de sourire, de bonne humeur, tensions avec le public, confrontation à la souffrance ou la détresse humaine L'exigence de devoir cacher ses émotions implique le contrôle total de soi, quelles que soient les circonstances, et l'affichage constant d'une attitude positive.	Système de notation par les clients imposant une « attitude positive » (sourire contraint) Confrontation au mécontentement des clients	Le livreur a l'obligation d'être ponctuel, souriant et poli sous peine de se voir affecter une mauvaise note ou un commentaire négatif de la part du client. En cas de mécontentement du client sur la prestation, c'est le livreur qui est le premier exposé.
Autonomie, possibilité d'être acteur dans son travail Elle inclut non seulement les marges de manœuvre mais aussi la participation aux décisions ainsi que l'utilisation et le développement des compétences	Travail prescrit et contrôlé par une IA La marge de manœuvre de l'opérateur peut être très faible. De plus celui-ci peut se voir confier des tâches ne lui permettant pas d'exploiter ou de développer ses compétences	La plateforme trace toute l'activité du livreur (heures de passage, itinéraire, vitesse...). Celui-ci est obligé de se conformer aux prescriptions, sans véritable marge de manœuvre. Le livreur peut être surqualifié pour ce travail
Rapports sociaux au travail Ils comprennent les relations avec les collègues, avec la hiérarchie, la rémunération, les perspectives de carrière, l'adéquation de la tâche à la personne, les procédures d'évaluation du travail, l'attention portée au bien-être des salariés.	Travailleurs isolés, absence de management de proximité et de collectif de travail. Relation gérée à distance.	Le livreur est livré à lui-même. En cas de difficulté, il ne peut pas faire appel à un collègue ou un supérieur. Le soutien social va dépendre des relations qui pourront se nouer avec d'autres livreurs, sachant que chacun gère individuellement sa relation avec la plateforme
Insécurité de la situation de travail Elle comprend à la fois l'insécurité socio-économique (instabilité de l'emploi, du niveau de rémunération, absence d'évolution de carrière) et le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail	Dépendance vis-à-vis des plateformes, charge de travail imprévisible, manque de visibilité sur la santé économique de la plateforme	Le livreur est dépendant de l'activité générée (ou non) par la plateforme et du nombre de livraisons qui lui seront confiées. De plus, la plateforme peut mettre fin à leur collaboration de manière unilatérale. Le livreur peut manquer de visibilité sur la santé économique de la plateforme ou sur l'évolution de sa stratégie. La plateforme peut modifier les conditions de travail ou de rémunération de ses livreurs de manière unilatérale

Les travailleurs indépendants des plateformes d'emploi sont particulièrement exposés à certains facteurs de risques psychosociaux : intensification du travail, faible autonomie, appauvrissement des relations sociales, insécurité des situations de travail... comme le montre une récente étude de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail (INRS) sur le cas d'un livreur.⁵

On comprend dès lors les craintes de risques de "démantèlement du modèle social" qui ont pu être exprimées si ce type de relation de travail était amené à se généraliser.

De fait, certains travailleurs se sont saisis de cette apparente contradiction et mènent un combat juridique, en cours, pour faire "requalifier" les relations de travail en contrats salariaux, notamment dans le secteur des VTC et des coursiers.

⁵ INRS, Plateformisation 2027- Conséquences de l'ubérisation sur la santé et la sécurité au travail : <http://www.inrs.fr/media.html?ref=INRS=PV%208>

Pour autant, l'idée de "ramener ces plateformes dans le droit commun", qui peut être tentante, se heurte à deux considérations :

- # leur modèle économique est à ce stade trop fragile (elles sont réputées toutes perdre de l'argent aujourd'hui) pour supporter le poids "normal" des charges et contraintes du modèle social classique,
- # elles offrent effectivement de nouvelles opportunités d'accès à l'activité et à l'emploi, qui, dans un contexte de raréfaction du travail peu qualifié, ne sont pas à négliger. Ainsi, selon une étude⁶ "25% des chauffeurs qui utilisent uberX étaient au chômage avant qu'ils ne commencent à utiliser la plateforme". Une autre étude réalisée par Laetitia Dablanc pour l'IFSTT indique que le profil des coursiers est également en train de changer d'une population d'étudiants cherchant un revenu temporaire à une population pour laquelle cela constitue un emploi principal. Ils sont peu qualifiés et davantage issus des quartiers populaires de banlieue. 42% de ceux qui ont débuté il y a moins de six mois n'ont pas dépassé le collège.

Le travail sur les plateformes numériques soulève en outre des problématiques spécifiques concernant la construction, la validation et la portabilité des compétences, en particulier quant à l'usage des données relatives à la notation des travailleurs par les utilisateurs comme forme de qualification professionnelle (voir Proposition #11).

Dès lors, il nous semble que l'enjeu doit être de **dessiner un cadre réglementaire et promouvoir de nouveaux modes de régulation et de concertation** qui permettent une évolution progressive vers un modèle social plus favorable et protecteur pour les travailleurs sans casser la dynamique économique des plateformes d'emploi.

Pour ce faire, notre approche consiste à valoriser le développement professionnel des travailleurs de ces plateformes ("empowerment") comme un levier de création de valeur individuelle et collective pour l'ensemble des parties.

« L'un des critères déterminants pour juger de l'impact des plateformes est la manière dont celles-ci contribuent à l'autonomie et au renforcement des capacités des prestataires. La perspective de l'empowerment est à ce titre sans doute la plus pertinente pour déterminer si elles sont des outils au service des personnes qui en permettent le développement, ou des entreprises reposant sur un principe hiérarchique classique mais sans apporter les protections associées à leur prestataire. Le sentiment d'empowerment est profondément lié à l'ambition ou pas des plateformes d'être au service des prestataires comme elles le sont envers les usagers ».⁷

Ces éléments de contexte étant clairement posés, nous avons, en ligne avec le

⁶ Landier Augustin, Szomoru Daniel, Thesmar David (2016), "Travailler sur une plateforme internet : une analyse des chauffeurs utilisant Uber en France", Document de travail, 4 mars.

⁷ David Ménascé, Travail à la demande, quel modèle social ?, Notes de l'Institut de l'Entreprise, 2016 : <http://www.institut-entreprise.fr/les-publications/travail-la-demande-quel-modele-social>

positionnement tourné vers l'action de #Leplusimportant, choisi de focaliser notre rapport sur des propositions concrètes et opérationnelles, notamment pour les pouvoirs publics. Celles-ci s'inscrivent dans le cadre d'une triple finalité stratégique :

- # faire de l'économie des plateformes un levier d'inclusion sociale, d'accès à l'emploi, de développement professionnel et de sécurité économique et de protection sociale. Il s'agit d'aller au-delà du périmètre de la responsabilité sociale des plateformes tel que définie par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du travail social et à la sécurisation des parcours professionnels. Par ailleurs, les capacités d'innovation des plateformes pourraient être utilement mises au service d'une meilleure protection de leurs travailleurs, à l'instar des algorithmes susceptibles par exemple d'intégrer une dimension évaluation des risques associés aux tâches et enclencher ainsi des préconisations de prévention (comme le suggère l'INRS). Cette responsabilité sociale est indissociable de l'intérêt de certaines plateformes d'emploi intervenant dans un environnement très concurrentiel, où les indépendants peuvent en temps réel décider avec quelle plateforme ils souhaitent travailler, et marqué par l'émergence de modèles alternatifs tels que les plateformes coopératives qui offrent aux indépendants des couvertures de risques et une palette de services plus diversifiée⁸ ;
- # faire du développement des compétences (individuelles autant que collectives) un facteur de développement de l'économie des plateformes. Il s'agit tout autant de renforcer les "capabilités" individuelles des travailleurs opérant sur les plateformes d'emploi (développement des compétences et des qualifications, émancipation et construction de nouveaux droits, autonomie économique, sécurisation des droits sociaux, etc.), que de construire de l'empowerment au niveau collectif afin de réduire les déséquilibres dans les rapports sociaux que le droit et la négociation doivent participer à « civiliser » (Alain Supiot).⁹
- # contribuer à faire de l'économie des plateformes numériques un facteur de croissance économique et un réservoir d'emplois, qualifiés et peu qualifiés, en promouvant un cadre social plus favorable aux travailleurs sans bouleverser le modèle économique des plateformes.

⁸ L'expérience de Smart montre à cet égard que la création de plateformes innovantes ayant le statut de coopérative est de nature à faciliter l'exercice par les travailleurs de plateforme non seulement de leur activité, mais aussi d'un certain nombre de leurs droits, en particulier en ce qui concerne la négociation et l'action collective.

⁹ <https://www.cairn.info/critique-du-droit-du-travail--9782130559757.htm>

18 propositions ont ainsi été identifiées, qui s'articulent autour de cinq axes forts :

1. faire des plateformes des leviers de développement professionnel des travailleurs qui s'y connectent ;
2. promouvoir un socle de droits sociaux pour les travailleurs et orienter les plateformes vers des pratiques socialement responsables, sans bouleverser leur modèle économique, en allant au-delà du périmètre de la "responsabilité sociale des plateformes" définie par la loi "El Khomri" du 8 août 2016;
3. doter les travailleurs de droits portables et favoriser leur inscription dans des parcours professionnels répondant à leurs aspirations ;
4. permettre un accès mieux informé des travailleurs aux plateformes ;
5. favoriser le dialogue social entre acteurs et mettre en place des mécanismes pérennes de coordination et d'auto-régulation.





LULU DANS MA RUE
CONCIERGERIE
DE QUARTIER

Axe I - Faire des plateformes des leviers de développement professionnel des travailleurs qui s’y connectent..... 23

Axe II - Promouvoir un socle de droits sociaux pour les travailleurs et orienter les plateformes vers des pratiques socialement responsables, sans bouleverser leur modèle économique..... 28

Axe III - Doter les travailleurs de droits portables et favoriser leur inscription dans des parcours professionnels répondant à leurs aspirations..... 43

Axe IV - Permettre un accès mieux informé des travailleurs aux plateformes..... 51

Axe V - Favoriser le dialogue social entre acteurs et mettre en place des mécanismes pérennes de coordination et d’auto-régulation..... 58



PARTIE 2

PROPOSITIONS CONCRÈTES POUR FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

AXE I - FAIRE DES PLATEFORMES DES LEVIERS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS QUI S'Y CONNECTENT

Comment renforcer le caractère professionnalisant des plateformes, de sorte qu'elles permettent aux travailleurs développer leurs compétences ?

Deux objectifs nous semblent devoir être poursuivis :

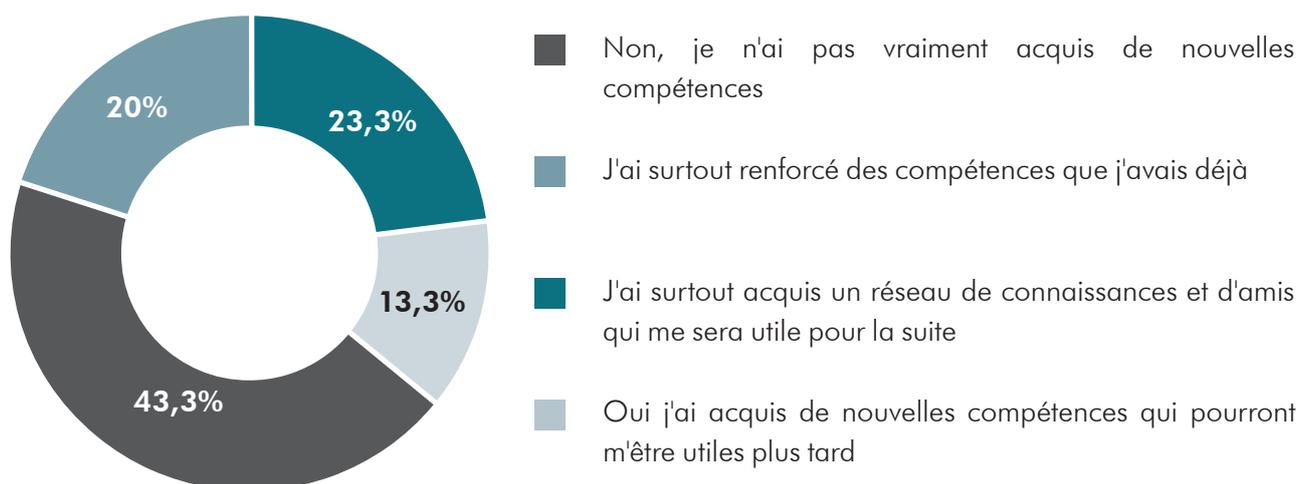
- # favoriser le développement des compétences, l'accès aux formations et à des parcours valorisants au sein des plateformes (Proposition #1)
- # favoriser le développement des compétences et l'accès à des formations via des tiers, par ex. collectifs de travailleurs, syndicats, service public de l'emploi (Proposition #2)

Plusieurs types de freins sont à lever aujourd'hui :

- # le travail au sein des plateformes est, dans l'ensemble, peu qualifiant, et n'offre souvent que des possibilités d'évolution professionnelles limitées (cf. Figure 6) ;
- # les plateformes sont confrontées à un risque de requalification de la relation avec les travailleurs en contrat de travail si elles s'investissent dans l'amélioration des conditions de travail et des parcours des travailleurs, par exemple en proposant des formations ;
- # les moyens des plateformes pour financer la formation et les incitations intrinsèques à le faire sont à ce stade limités ;
- # les moyens financiers et organisationnels des collectifs de travailleurs pour développer des services sont très limités ;
- # l'offre de services des syndicats à destination des travailleurs des plateformes est encore peu développée.

Figure #6 - Illustration de la perception de travailleurs de plateformes sur le caractère professionnalisant du travail sur les plateformes numériques d'emploi¹

Les plateformes vous ont-t-elles permis d'acquérir ou de développer des compétences utiles sur le plan professionnel ?



PROPOSITION #1 FAVORISER L'ACCÈS À LA FORMATION DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES EN ALIGNANT LES OBLIGATIONS DES PLATEFORMES EN MATIÈRE DE FORMATION SUR CELLES DU DROIT COMMUN

Les travailleurs n'étant pas leurs salariés, les plateformes n'ont actuellement que des obligations limitées de formation à leur égard. Si la loi El Khomri a introduit (art.60) un "droit à la formation", celui-ci se traduit par des avancées encore modestes pour les travailleurs des plateformes : droit à l'abondement au CPA / CPF (sans minimum obligatoire) et prise en charge par les plateformes des frais d'accompagnement à la VAE.

Par ailleurs, compte tenu de la forte rotation des travailleurs et des risques de requalification, les incitations des plateformes à investir de leur propre initiative dans la formation des travailleurs sont à ce stade limitées.

Certes, les indépendants sont déjà soumis à la CFP (contribution formation professionnelle), à hauteur d'une centaine d'euros par an, en contrepartie de laquelle ils bénéficient du financement d'actions de formation. Mais en pratique les taux de recours à ces droits semblent modestes.

¹ Cette mini-enquête a été menée en ligne auprès de travailleurs de plateformes numériques d'emploi en décembre 2017. Compte tenu du nombre très limité de répondants, ces résultats ne sont à prendre qu'à titre strictement indicatif.

De surcroît et surtout, il importe que l'accès à la formation des travailleurs des plateformes numériques d'emploi, souvent peu qualifiés et exposés à un risque important de déqualification (cf. robotisation, véhicule autonome), soit au moins aussi développé que celui des autres travailleurs, notamment salariés, et que les plateformes elles-mêmes y contribuent.

De ce fait, nous proposons de rapprocher les droits des travailleurs des plateformes (quels que soient leurs statuts) de ceux des salariés en matière de formation, en complétant pour cela le chapitre du code du travail consacré à la responsabilité sociale des plateformes :

- # introduire une obligation pour les plateformes de consacrer 1% des prestations versées aux travailleurs à leur formation (ce 1% incluant la prise en charge de la CFP prévue par la loi El Khomri) ;
- # prévoir que 20% de cette somme soit versée sur le CPF individuel de chaque travailleur, au prorata du temps de travail passé (ou du chiffre d'affaires réalisé) avec la plateforme ;
- # préciser que cette obligation est indépendante du statut des travailleurs et n'emporte pas de conséquences sur la qualification de la relation de travail.

Cette proposition pose la question de l'élargissement à l'ensemble des travailleurs indépendants de cet alignement des cotisations formation sur celles des salariés. Il s'agira en particulier de limiter le risque d'éviction des plateformes que l'évitement de ces cotisations pourrait susciter. Ce sujet dépasse toutefois le cadre de ce rapport.

Compte tenu du niveau actuel d'activité des plateformes, les sommes en jeu se montent à quelques millions d'euros, directement investis dans le développement professionnel des travailleurs. Si cette mesure entraîne des coûts supplémentaires pour les plateformes, un double retour sur investissement est à prévoir, (1) en terme de productivité (liée à la professionnalisation des travailleurs permise par les formations) et (2) par le renforcement de leur "proposition de valeur employeur" (contribuant à la fois à améliorer leur attractivité auprès des travailleurs et à réduire le turn-over).

Logiquement, les plateformes concentreront leur offre de formation sur la montée en compétences technico-fonctionnelles, directement liées à l'emploi. Afin de couvrir les besoins en formations "transversales" et de permettre de diversifier les compétences des travailleurs dans une logique de parcours professionnel (également au-delà des plateformes), nous proposons également, en complément, que les pouvoirs publics abondent en ce sens les CPF des travailleurs (Proposition # 13).

PROPOSITION #2 FAVORISER L'ACCÈS DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES À DES "TIERS LIEUX" OÙ SE RÉUNIR ET AVOIR ACCÈS À DES SERVICES DÉDIÉS (ESPACES DE COWORKING, ESPACES DE SERVICES PUBLICS)

Au-delà des actions formelles de formation, d'autres leviers peuvent être mobilisés pour apporter des services aux travailleurs des plateformes d'emploi. Ceux-ci se caractérisent en effet souvent par un grand isolement dans leur activité professionnelle ainsi que par un besoin d'autonomie de gestion en tant qu'indépendants qu'ils ne sont pas toujours en mesure d'exercer. Il importe donc de leur donner accès à des **lieux physiques** leur permettant de :

- # **se rencontrer** pour échanger et faciliter les retours et transferts d'expériences, (mutualisation de connaissances et de compétences, organisation et coordination d'actions le cas échéant), voire parfois simplement se reposer² ;
- # **accéder à des informations** (ex. sur leur statut, les évolutions réglementaires) ;
- # **accéder à des services professionnels**, à la fois "transverses" comme des conseils en matière de droit social et fiscal, de gestion, de formation, d'orientation professionnelle, etc., et spécifiques à certains métiers (ex. mutualisation d'achats, entretien, réparation, assurance du matériel comme les vélos ou voitures).

La situation actuelle est cependant paradoxale, avec d'un côté la multiplication ces dernières années d'espaces de coworking et services d'accompagnements professionnels et de l'autre la faiblesse des espaces et de l'offre de services disponibles pour les travailleurs des plateformes numériques.

Il convient donc de corriger cette situation, moins en créant de nouveaux espaces "dédiés" aux travailleurs des plateformes numériques qu'en leur ouvrant l'accès aux espaces existants, avec à l'appui des services répondant à leurs besoins. La même logique peut d'ailleurs être adoptée, au-delà des plateformes, aux indépendants "peu qualifiés" .

Les lieux pouvant remplir une telle fonction existent déjà. L'enjeu est de mobiliser les acteurs qui en ont la responsabilité pour accueillir les travailleurs des plateformes et à leur fournir des services. Nous proposons ainsi que :

- # les **collectivités territoriales** transforment ou développent certains espaces de coworking et lieux publics de médiation numériques existants, comme par exemple les ERIC (Espaces Régionaux Internet Citoyen) en PACA, pour inclure des espaces ouverts aux travailleurs des plateformes et leur offrir des services professionnels spécifiques ;

² Dans certains cas spécifiques, comme celui des VTC, ces tiers lieux permettront de donner un cadre légal aux rencontres actuellement organisées de façon informelle.

- # Pôle emploi et l'AFPA développent une offre de services collectifs à destination des travailleurs professionnels des plateformes numériques, avec d'une part la mise à disposition ponctuelle d'espaces de rencontre et d'autre part la mise à disposition, sur certains créneaux, de services professionnels comme ceux déjà cités ;
- # les syndicats développent dans cette optique des lieux de réunions et d'accueil (notamment les bourses du travail ou d'autres espaces subventionnés par les collectivités territoriales) ainsi que des services professionnels, comme certains syndicats commencent à en développer à destination de ces travailleurs ;
- # les espaces de coworking, voire les coopératives d'activité et d'emploi, développent eux-mêmes l'accès à des lieux physiques et des services pour ces travailleurs, le cas échéant via des partenariats avec autres acteurs cités précédemment.

L'observatoire présenté dans la Proposition #18 pourra faciliter l'expression des besoins auprès des différents acteurs publics et coordonner l'action des différents acteurs concernés par cette démarche, afin d'éviter des doublons ou le développement d'offres inadaptées à ces besoins.

AXE II - PROMOUVOIR UN SOCLE DE DROITS SOCIAUX POUR LES TRAVAILLEURS ET ORIENTER LES PLATEFORMES VERS DES PRATIQUES SOCIALEMENT RESPONSABLES, SANS BOULEVERSER LEUR MODÈLE ÉCONOMIQUE

Comment rapprocher les droits sociaux des travailleurs des plateformes du niveau de garanties offert par le droit commun sans bouleverser le modèle économique des plateformes ?

Plusieurs objectifs nous semblent devoir être poursuivis :

- # Apporter un socle de droits commun aux travailleurs (prix plancher, représentation et dialogue social) (Propositions #3 et #4)
- # Favoriser les pratiques socialement responsables des plateformes numériques, sans bouleverser leur modèle économique (Propositions #5, #7, #10)
- # Promouvoir des droits additionnels pour les travailleurs des plateformes (Propositions #6, #8, #9)

PROPOSITION #3 POUR LES PLATEFORMES FIXANT ELLES-MÊMES LEURS PRIX, IMPOSER LE PRINCIPE D'UN PRIX PLANCHER, POUVANT VARIER D'UN SECTEUR OU D'UNE BRANCHE À UNE AUTRE, FIXÉ PAR DÉCRET APRÈS CONCERTATION AVEC LES ACTEURS

La rémunération vient, bien avant l'accès à la protection sociale, au premier rang des attentes et des revendications des travailleurs des plateformes et de leurs représentants. De fait, plusieurs études ont mis en évidence (cf. encadré sur la tarification dans le secteur des VTC) que la rémunération effective des travailleurs sur certaines plateformes pouvait être significativement inférieure à l'équivalent du SMIC.

Cette situation pose problème à plusieurs niveaux :

- # sur le plan social, l'idée que le travail doit permettre l'accès à un revenu décent est un des fondements les plus importants de notre modèle social et doit en tant que tel être clairement défendue ;
- # sur le plan économique, il n'est pas sain que des acteurs économiques en concurrence au sein d'un même secteur soient soumis à des règles différentes ; le coût du travail constitue à l'évidence une dimension essentielle de cette concurrence.

Certes, le SMIC ne concerne que les salariés. Cependant, si ces travailleurs sont juridiquement des indépendants, leur incapacité à fixer les prix sur certaines plateformes les place dans des conditions très différentes des autres indépendants, voire parfois dans de véritables situations de dépendance économique, comme le rappelle le CESE dans son rapport de décembre 2017³.

A cet égard, nous avons dans un premier privilégié l'idée d'introduire un droit des travailleurs à moduler leur prix sur la base d'une référence fixée par le plateforme. Le modèle algorithmique des plateformes nous a cependant finalement semblé peu compatible avec cette proposition que nous n'avons pas retenue.

Pour assurer un minimum décent au revenu tiré du travail sur les plateformes, nous proposons ainsi de compléter le code du travail par les dispositions suivantes :

- # pour les plateformes qui fixent elles-mêmes les prix, ce prix ne peut être inférieur à un certain seuil ;
- # ce seuil, qui peut varier d'un secteur ou d'une branche à une autre, est fixé par décret, pris après concertation avec les acteurs concernés.

Comme indiqué, un des enjeux de la mise en oeuvre de cette proposition sera la capacité à mener des discussions par secteur ou par branche (avec possible soumission ou non à extension selon les règles de droit commun) afin de veiller aux conditions équitables de concurrence entre acteurs opérant sur les mêmes marchés. Cela pose la question plus large du rattachement à organiser des plateformes à des branches.

Figure #7 - La tarification dans le secteur des VTC

Dans le secteur des VTC, la question de la tarification a été soulevée par Jacques Rapoport, le médiateur chargé fin 2016 par le Gouvernement de dénouer le conflit entre Uber et les organisations de chauffeurs. Dans son rapport publié en janvier 2017⁴, ce dernier a estimé qu'un chauffeur de VTC indépendant devait travailler 60 heures par semaine pour dégager un revenu net mensuel d'environ 1.700 euros. Sur une base de 40 heures d'activité hebdomadaire, « l'activité ne permet pas de dégager un revenu décent ». En cas de refus persistant d'Uber d'augmenter ses tarifs, le rapport recommandait au Gouvernement, "l'adoption d'un baromètre horokilométrique minimal, créant pour les plateformes une obligation d'ordre public". La ministre des Transports, Madame Elisabeth Borne, a lancé en décembre 2017 des discussions autour de la mise en place d'un tarif minimum pour le secteur VTC.

³ CESE, Les nouvelles formes du travail indépendant, rapport présenté par Mme Sophie Thierry , novembre 2017 :http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Rapports/2017/2017_25_travail_independant.pdf

⁴ <https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/sites/default/files/Rapport%20du%20m%C3%A9diateur%20Jacques%20Rapoport%2008022017.pdf>

PROPOSITION #4 INTRODUIRE DANS LA LOI DES MÉCANISMES MINIMAUX DE REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS ET DE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DES PLATEFORMES AFIN DE RÉÉQUILIBRER LA CAPACITÉ D'ACTION COLLECTIVE DES TRAVAILLEURS À L'ÉGARD DES PLATEFORMES ET DE FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL

Il n'existe à ce jour aucune obligation de représentation des travailleurs ni de dialogue social au sein des plateformes, les travailleurs qui s'y connectent n'étant pas salariés. La loi El Khomri (art. 60) a certes introduit des avancées en la matière (droit de se syndiquer et celui de faire grève sans sanction), mais il n'existe à ce jour aucun mécanisme obligatoire de représentation.

A défaut de subordination juridique, la situation de dépendance ou quasi-dépendance économique des travailleurs des plateformes numériques d'emploi justifie cependant qu'un dialogue social ait lieu, sur la base d'une représentation des travailleurs contribuant à la plateforme. Celui-ci ne se mettant pas en place spontanément entre les acteurs, il est légitime que le législateur intervienne.

Nous proposons à ce titre que le code du travail soit modifié afin d'inclure :

- # une obligation de représentation des travailleurs, sur la base d'élections ;
- # une obligation pour les plateformes de discuter avec les représentants issus de ces élections, sur des thèmes à définir incluant notamment la rémunération, les conditions de travail, l'accès à la protection sociale ;
- # la possibilité de signer des accords qui engagent les parties prenantes (au-delà des seuls signataires, ce qui suppose une forme de reconnaissance de la représentativité des représentants élus).

Parmi les sujets à traiter figurent les procédures de règlement des différends et de respect du principe du contradictoire entre la plateforme et le travailleur collaboratif⁵.

Ces principes seront ensuite précisés selon des modalités définies par décret à l'issue d'un processus de concertation de l'ensemble des parties prenantes.

Cette proposition est essentielle, car elle contribue à équilibrer les relations entre la plateforme et ses contributeurs, à créer les conditions d'un dialogue constructif et à favoriser, progressivement, l'émergence d'un modèle social à la fois compatible avec le développement économique des plateformes et plus respectueux des droits et des intérêts des travailleurs.

⁵ Cf. Rapport IGAS, op. cit., recommandation #13

PROPOSITION #5 - METTRE EN PLACE UN LABEL PUBLIC "PLATEFORME D'EMPLOI SOCIALEMENT RESPONSABLE" POUR VALORISER LES PRATIQUES SOCIALEMENT RESPONSABLES DES PLATEFORMES AUPRÈS DU GRAND PUBLIC COMME DES TRAVAILLEURS, GÉRÉ D'ABORD PAR L'ETAT PUIS TRANSFÉRÉ À UN TIERS DE CONFIANCE

Pour orienter les plateformes numériques vers des pratiques sociales plus responsables et favorables aux salariés sans bouleverser leur modèle économique, nous proposons de mettre en place un label public "plateforme d'emploi socialement responsable" (PSR).

Celui-ci concernerait l'ensemble des plateformes d'emploi et non seulement celles visées par l'article 60 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, c'est-à-dire celles qui "déterminent les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixent son prix". C'est en effet ce critère qui a été retenu pour délimiter le champ des plateformes ayant une responsabilité sociale à l'égard des travailleurs concernés. A ce titre, et depuis son entrée en vigueur à compter du 1er janvier 2018, ces plateformes doivent contribuer à la protection du travailleur indépendant lorsque celui-ci a réalisé un chiffre d'affaires égal ou supérieur à 5 000 €.

La responsabilité sociale des plateformes d'emploi couvrirait ainsi un champ progressivement élargi.

Assis au départ sur un socle de droits sociaux – conformes aux orientations définies au niveau européen et international – il garantirait aux travailleurs indépendants concernés des pratiques de revenu décent, de formation professionnelle, de procédures de négociation et de recours collectifs, de protection sociale en rapport avec les risques encourus par l'activité exercée et adaptée à la diversité des plateformes (au-delà de la couverture santé et du risque accident du travail, la prévention y compris les risques psychosociaux⁶ – plus élevés chez les travailleurs à la tâche), puis l'assurance chômage pour les travailleurs des plateformes indépendants mais économiquement dépendants (cf. Proposition 9).

Au-delà de ce socle de droits sociaux, le label pourrait également inclure d'autres obligations liées aux enjeux spécifiques du travail sur les plateformes :

les responsabilités proposées par le CNNum au titre de la loyauté des plateformes⁷ : "informer les utilisateurs professionnels, dans des délais raisonnables, de toute modification importante de leurs politiques tarifaires, leurs politiques de contenus, d'accès aux API (interfaces de programmation applicative)

⁶ Voir INRS, le chapitre sur "les risques psychosociaux des travailleurs des plateformes" in Plateformisation 2017 - Conséquences de l'ubérisation sur la santé et la sécurité au travail, janvier 2018 : <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=Pv%208>

⁷ CNNum, Projet de loi pour une république numérique - la loyauté des plateformes : https://cnumerique.fr/files/uploads/2015/11/CNNum_Fiche_Loyaute-des-plateformes.pdf

- ou de changements substantiels dans les critères de classement par algorithmes" ;
- # "un droit de défense en cas de mauvaise évaluation client.e (éviter les sanctions arbitraires et automatiques liées aux notes des client.e.s)" , ou encore des procédures d'examen équitables, transparentes et indépendantes en matière de désactivations des comptes des travailleurs des plateformes, etc, (comme le recommande le CESE dans son rapport sur les travailleurs indépendants⁸) ;
 - # de nouveaux enjeux de protection du travail sur les plateformes numériques, tels les algorithmes et la protection des données personnelles.

Enfin, les implications de la RSE des entreprises sur leur chaîne de valeur mériteraient également d'être prises en considération dans les cas spécifiques des entreprises recourant à des travailleurs opérant en ligne via des plateformes de microtravail ou de freelance, celles-ci intervenant sur un marché du travail mondialisé où les travailleurs sont en concurrence directe avec ceux des pays à bas salaires.

Ce label public "plateforme d'emploi socialement responsable" serait mis en place en deux temps :

- # A court terme, l'Etat attribuerait un tel label sur la base d'un socle de référence de droits sociaux déjà constitués, pour inciter les plateformes d'emploi à devenir des tiers responsables, en attendant les résultats issus d'un processus de labellisation concerté et négocié entre les acteurs dans un cadre qui reste à définir ;
- # Un tiers de confiance, agréé par les services du Ministère du travail, se chargerait ensuite de délivrer le label "plateforme socialement responsable" sur un modèle s'inspirant de celui déjà existant du label national "Entreprise Numérique Responsable".⁹

Ce label "PSR" viserait également à concilier responsabilité sociale et sécurité juridique pour les plateformes numériques d'emploi concernées par un risque de requalification de leur relation de service en contrat de travail.

En la matière, deux voies sont ouvertes, entre lesquelles nous n'avons pas tranché :

- # Assortir ce label d'une "présomption irréfragable exclusive de tout lien de subordination à l'égard des prestataires" , comme le propose David Ménascé¹⁰, pour "les plateformes qui s'engageraient vis-à-vis de leurs prestataires par un contrat-cadre mettant en place des avantages sociaux à leur profit" – sur le modèle de ce qui existe dans la franchise ou entre les compagnies d'assurances et les agents généraux ;
- # "Elargir le droit de saisine du rescrit social aux gestionnaires de plateformes" ,

⁸ CESE, Les nouvelles formes du travail indépendant, rapport présenté par Mme Sophie Thierry , novembre 2017
http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Rapports/2017/2017_25_travail_independant.pdf

⁹ <http://france-it.fr/label-enr-entreprise-numerique-responsable.html>

¹⁰ David MENASCE, Travail à la demande : quel modèle social ?" , Note de l'Institut de l'Entreprise, mai 2016 : <http://www.institut-entreprise.fr/les-publications/travail-la-demande-quel-modele-social>

option qui a la faveur de Nicolas Amar et Louis-Charles Viossat de l'IGAS¹¹ : "Son champ devrait aussi pouvoir concerner l'ensemble des éléments des relations triangulaires contributeurs-plateformes- client final sur la présentation d'un descriptif précis des conditions d'emplois qui seront déployées. Ce rescrit de portée général permettrait une décision explicite des administrations sociales et des organismes de recouvrement sur l'application du droit de la sécurité sociale au modèle d'affaires concerné. Ils seront liés par la décision prise sauf changement de législation ou de situation, limitant de ce fait les risques de contentieux".

Figure #8 - Obligations des plateformes et droits des travailleurs indépendants

L'article 60 de la Loi Travail du 8 août 2016 octroie des droits sociaux minimaux aux « Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique » :

1. La prise en charge par la plateforme des **frais d'assurance couvrant les risques d'accidents du travail** souscrite par le travailleur indépendant ;
2. La prise en charge par la plateforme de la **contribution à la formation professionnelle** pour le travailleur indépendant. Ces travailleurs bénéficient du droit d'accès à la formation professionnelle continue prévu par l'article L. 6312-2 du code du travail. Les plateformes prennent en charge les actions de formation dans les conditions prévues par l'article L. 6331-1 du code du travail ;
3. La **validation des acquis de l'expérience** (VAE). Les travailleurs indépendants des plateformes peuvent, à leur demande, bénéficier de la VAE et des mesures d'accompagnement à la VAE. Les plateformes prennent en charge les actions de VAE ;
4. Le **droit d'entrer dans un « mouvement de refus concerté de fournir leurs services »** en vue de défendre des revendications sans engager leur responsabilité contractuelle, sans être l'objet de sanctions et sans rupture des relations avec la plateforme, à l'exception des abus dans l'exercice de ce droit.
5. Les travailleurs indépendants des plateformes concernées bénéficient du **droit de constituer un syndicat**, d'y adhérer et de faire valoir par leur intermédiaire leurs intérêts collectifs.

¹¹ Nicolas AMAR, Louis-Charles VIOSSAT, Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale, IGAS, mai 2016 : <http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-121R.pdf>

PROPOSITION #6 PERMETTRE L'ACCÈS DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES AU STATUT D'ENTREPRENEUR SALARIÉ ASSOCIÉ (ACTUELLEMENT RÉSERVÉ AUX CAE) POUR FACILITER L'ACCÈS AUX PROTECTIONS LIÉES AU STATUT DE SALARIÉ

Les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) permettent actuellement de transformer une activité indépendante en salariat pour faire bénéficier le travailleur indépendant des protections liées au statut de salarié. Inscrite dans une relation tripartite de lien entre travailleurs collaboratifs indépendants et plateformes, cette entreprise porteuse collaborative joue un rôle de tiers employeur mais sans lien de subordination juridique. Or les travailleurs des plateformes n'y ont aujourd'hui juridiquement pas accès.

Nous proposons, à l'instar du CESE, d'élargir le statut d'entrepreneur salarié associé à toutes les formes de coopératives de travailleurs. L'objectif de cette proposition est de permettre aux travailleurs collaboratifs indépendants de :

- # développer leur recours au statut de salarié afin de favoriser leur accès à une protection sociale améliorée, à la formation professionnelle et à une assistance administrative ;
- # leur permettre de négocier via le porteur collaboratif, des accords avec les plateformes collaboratives (à l'image de ce qu'a pu faire SMart en Belgique avec certaines plateformes).

Certes, comme l'ont souligné les acteurs que nous avons interrogés, le principal obstacle aujourd'hui à l'accès à la stabilité et la protection sociale des travailleurs des plateformes tient à la faiblesse des revenus qu'ils tirent de leur travail. Leur capacité à dégager les ressources suffisantes pour payer les charges liées au porteur et les charges sociales liées au salariat sera sans doute limitée en pratique. Pour autant, l'accès juridique au statut d'entrepreneur salarié associé reste une avancée souhaitable.

Figure #9 - Exemples internationaux et français d'entreprises de portage salarial de travailleurs indépendants

L'idée d'un porteur collaboratif plonge ses racines dans la dynamique de développement des tiers de confiance assurant un rôle d'intermédiation entre employeur et travailleur, dynamique entamée dans différents pays européens au cours des années 1990.

Elle s'inspire du modèle suédois de l'egenanställning et de celui des 'umbrella companies' britanniques.

- # Au Royaume-Uni, les 'umbrella companies' sont nées à l'initiative des entreprises en réponse à la loi fiscale IR35 afin de les prémunir contre le risque de requalification en salariat de leur relation avec le travailleur indépendant ;
- # En Suède, les egenanställning sont apparus pour permettre aux indépendants de bénéficier d'une protection sociale, dans un contexte politique favorable au développement de formes alternatives d'emploi comme moyen de lutte contre le chômage ;
- # En Belgique, la coopérative SMart compte 85 000 membres, 120 000 donneurs d'ordres, avec un siège dans 9 pays européens. Elle propose aux travailleurs indépendants la réalisation d'un ensemble de services administratifs (facturation, déclarations...) au moyen d'une plateforme numérique simple et intuitive configurée pour gérer la complexité administrative. Ses membres, tout en étant déliés de tout lien de subordination juridique vis-à-vis de la plateforme, constituée sous la forme d'une société coopérative, en sont juridiquement salariés et bénéficient de services mutualisés, comme une garantie de paiement à sept jours des prestations réalisées et une protection contre les impayés. Constituée selon un modèle assimilable à un marché biface, SMart propose également aux entreprises qui font régulièrement appel aux entrepreneurs indépendants du spectacle d'externaliser complètement leur gestion sociale, tout en restant l'employeur. SMart effectue le règlement des salaires et des cotisations sociales et prend en charge la gestion. Elle prélève 8,5% des facturations réalisées ou de la masse salariale, dont 6% servent au développement de la plateforme et 2% sont alloués à un fonds de garantie mutualisé. Elle a en partie étendu son champ d'activité, en permettant par exemple à des coursiers à vélo entrepreneurs indépendants travaillant avec la société Take It Easy de conserver un revenu même après la fermeture brutale de celle-ci ;
- # En France, les entreprises de portage salariale et les coopératives d'activité et d'emploi (CAE) offrent aux travailleurs indépendants divers services et leurs permettent de cotiser à la protection sociale. Créées il y a une vingtaine d'années, les CAE ont vu leur statut et celui des entrepreneurs salariés reconnus en 2015. Elles offrent aux indépendants qui la composent un statut d'entrepreneur salarié en CDI et une protection sociale. Toute la gestion administrative, fiscale et comptable est mutualisée.

PROPOSITION #7 FAIRE DÉCLARER LES REVENUS ET PAYER LES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS OBLIGATOIRES À LA CHARGE DES TRAVAILLEURS COLLABORATIFS LES PLATEFORMES, SUR LA BASE D'UN IDENTIFIANT UNIQUE, POUR SIMPLIFIER LES PROCÉDURES, RÉDUIRE LA FRAUDE ET VALORISER LES DROITS AFFÉRENTS POUR CHAQUE HEURE TRAVAILLÉE

Pour les salariés, la déclaration des revenus et la collecte des cotisations et contributions obligatoires est effectuée par l'employeur. Ces formalités incombent par contre aux travailleurs des plateformes qui ne sont pas salariés par celles-ci.

Cette situation est pénalisante à plusieurs titres : pour les pouvoirs publics, qui subissent des fraudes évitables, et pour les travailleurs, pour qui d'une part la charge administrative est lourde voire trop complexe, surtout lorsqu'ils travaillent sur différentes plateformes, et qui ne "créent pas de droits" (ex. retraite) en cas de fraude par ailleurs.

Nous proposons de ce fait que la législation soit modifiée afin de :

- # prévoir la déclaration des revenus des travailleurs par les plateformes, quel que soit le statut du travailleur ;
- # prévoir la collecte directe des cotisations et contributions obligatoires par les plateformes, quel que soit le statut du travailleur ;
- # prévoir la mise en place d'un identifiant unique des travailleurs via lequel ils se connecteraient sur toutes les plateformes.

Ces dispositions s'appliqueraient aux plateformes au-dessus d'un certain seuil de travailleurs connectés, selon des modalités définies par décret à l'issue d'un processus de concertation de l'ensemble des parties prenantes.

L'identifiant unique, qui pourrait être mis en place via France Connect, faciliterait les procédures pour les travailleurs autant que la recollection des données individuelles par les organismes de sécurité sociale (URSAFF). Le travailleur n'aurait ainsi plus qu'un échange ex post avec l'URSAFF pour toucher les trop-perçus ou régler les cotisations restantes à l'issue du calcul réel des montants dûs, tenant compte des effets seuils une fois intégrées les données et prélèvements issus de toutes les plateformes (et autres sources de revenus).

Il faut noter que ces dispositions pourraient tout à fait s'appliquer plus largement aux travailleurs indépendants, cette question étant toutefois en dehors du périmètre de ce rapport.

PROPOSITION #8 AMÉLIORER L'ACCÈS EFFECTIF (ET PAS SEULEMENT L'ACCÈS LÉGAL) DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES À UNE PROTECTION SOCIALE

Les travailleurs indépendants (ou d'autres travailleurs atypiques) ont parfois un droit légal à une protection sociale sans pouvoir dans la pratique y avoir accès, à défaut de satisfaire à des exigences pratiques particulières, telles que la continuité de l'emploi, la durée du travail, les seuils de gains requis. Ces travailleurs peuvent également être pénalisés par leurs cotisations intermittentes, le non respect des obligations de cotisation. C'est toute la différence entre droit légal et droit effectif.

Comme le souligne une récente étude¹² sur la protection sociale des travailleurs dans l'économie des plateformes, réalisée à la demande de la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen, "la résolution des problèmes de non-admissibilité implique non seulement de régler les questions de droit légal, mais aussi de veiller à ce que l'accès effectif ne soit pas compromis pour des raisons non législatives, en raison de modèles de travail et de rémunération plutôt qu'en raison du cadre juridique". La diversité des modèles d'affaires des plateformes rend en outre difficile l'adoption d'une solution uniforme.

Cette préoccupation est partagée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT), laquelle recommandait déjà en 2016¹³ dans un rapport sur l'emploi atypique que la protection sociale soit accordée aux travailleurs de l'économie des plateformes par la mise en place de mesures visant à abaisser les seuils pour la période minimale d'emploi requise pour bénéficier de la protection liée à l'emploi, à améliorer l'accès aux prestations en "permettant une plus grande souplesse en ce qui concerne les périodes de cotisation interrompues".

Plusieurs solutions peuvent être avancées pour améliorer l'accès effectif des travailleurs des plateformes à une protection sociale :

- # remplacer les seuils de cotisation pour l'accès aux régimes de protection sociale par des cotisations en pourcentage du revenu au premier euro ;
- # réduire ou supprimer les conditions de continuité de l'emploi pour bénéficier de la protection sociale ;
- # assurer la continuité de l'assurance sociale et des droits des travailleurs lors du passage d'un emploi à un autre (portabilité) ;
- # mener des actions de sensibilisation pour diminuer le non recours. Celles-ci pourraient être conduites par exemple dans les tiers lieux professionnalisants que nous proposons (Proposition #2).

¹²Parlement européen, Direction générale des politiques internes, The Social Protection of Workers in the Platform Economy, décembre 2017 : [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)

¹³International Labour Organization, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, 2016 : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf

L'OIT¹⁴ a documenté diverses solutions adoptées dans le monde entier pour assurer l'accès des travailleurs indépendants de l'économie des plateformes aux protections sociales - par exemple, "en tenant compte des gains annuels plutôt que mensuels (ex. Brésil); contributions forfaitaires (Philippines, Thaïlande), par des mesures indirectes des revenus (Brésil, République de Corée), ou par l'utilisation de larges catégories de contributions (par exemple, Cap-Vert, Costa Rica, Tunisie)".

Ces exemples suggèrent qu'un certain nombre de réponses politiques sont à la disposition des gouvernements pour aborder cette question.

¹⁴ ILO, 2016, Op.cit.

PROPOSITION #9 OUVRIR UN ACCÈS ENCADRÉ À L'ASSURANCE CHÔMAGE AUX TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES INDÉPENDANTS ET ÉCONOMIQUEMENT DÉPENDANTS (SANS CRÉER DE NOUVEAU STATUT)

Cette proposition s'inscrit plus largement dans la perspective de l'ouverture de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants dans le cadre du projet de réforme globale de l'assurance chômage. Nous ne traitons ici que du segment restreint des travailleurs indépendants en situation de dépendance économique dans leur activité professionnelle sur une ou plusieurs plateformes d'emploi numériques.

Cette proposition d'une "ouverture encadrée" ne sous-tend pas la création d'une troisième catégorie juridique entre le travailleur indépendant et le travailleur salarié, laquelle serait inadaptée à l'hétérogénéité des situations et de nature à fragmenter davantage le marché du travail. Elle repose sur une double idée :

- # une socialisation du risque chômage est nécessaire pour l'ensemble des actifs, dans la perspective à plus long terme de l'universalisation de la protection, de la création d'un "droit de l'activité professionnelle¹⁵" et de la mise en place de comptes individuels de droits. De fait, les solutions facultatives d'assurance privée sous forme de contrats "perte d'activité" reposent sur des critères d'éligibilité peu adaptés aux travailleurs des plateformes, *a fortiori* aux plus fragiles économiquement d'entre eux ;
- # toutefois, au-delà d'un socle minimum pris en charge par la solidarité nationale, le caractère obligatoire d'une telle assurance serait antinomique avec l'autonomie et la liberté de choix (y compris en matière de gestion individuelle des risques), attributs essentiels du travail indépendant.

Nous avons bien conscience de la difficulté à caractériser juridiquement les "travailleurs indépendants en situation de dépendance économique" (TIED), que ceux-ci opèrent ou non via la médiation d'une plateforme numérique. Néanmoins, dès lors que la justification de cette ouverture encadrée nous semble établie, nous pensons que des analyses complémentaires doivent être menées afin de permettre cette caractérisation

A la lumière des différents scénarios élaborés par la mission conjointe IGAS-IGF¹⁶, deux solutions alternatives se dessinent pour l'ouverture de l'accès à l'assurance chômage aux travailleurs indépendants et économiquement dépendants (TIED), dont ceux opérant via des plateformes numériques :

- # un "filet de sécurité" forfaitaire financé par l'État "sans que cela ne conduise à exclure des formules mixtes faisant place à une cotisation à taux modeste" ;
"Une contribution des donneurs d'ordre ainsi que des plateformes pourrait être

¹⁵ Jacques BARTELEMY, "Civilisation du savoir et statut du travailleur", Notes de l'Institut de l'Entreprise, novembre 2015 : <http://www.institut-entreprise.fr/les-publications/civilisation-du-savoir-et-statut-du-travailleur>

¹⁶ Clément Cadoret, et alii, op. cit.

envisagée dans le cadre d'un contrat spécifique aux TIED" ;

- # un revenu de remplacement tenant compte des revenus antérieurs, "financé par une cotisation auprès des travailleurs économiquement dépendants. Des accords par professions ou branches professionnelles pourraient prévoir la participation des plateformes à ce financement" .

Plusieurs faits générateurs seraient susceptibles d'ouvrir à l'indemnisation pour les TIED des plateformes selon la mission IGAS-IGF. Ainsi "lorsqu'un travailleur réalise par l'intermédiaire d'une plateforme unique l'essentiel de son chiffre d'affaires" :

- # "Les cas de faillite de la plateforme, de rupture ou de modification substantielle du contrat commercial" ;
- # "Le déréférencement pourrait être assimilé à une rupture de contrat commercial" ;
- # "La baisse du chiffre d'affaires pourrait être envisagée, ce qui permettrait d'inclure des situations difficiles à caractériser juridiquement telles que le changement d'algorithme ou la dégradation de la notation lorsque ces événements conduisent à une baisse significative du volume des commandes"
- # "Les décisions – prises par une plateforme – de cesser de proposer ses services sur une zone géographique donnée" .

Les modalités d'attestation et de contrôle d'une telle relation de dépendance économique seraient confiées à des entreprises "tiers de confiance" .

PROPOSITION #10 - FAVORISER L'ACCÈS AU LOGEMENT ET AU CRÉDIT DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES

L'accès au logement et au crédit des travailleurs des plateformes est aujourd'hui rendu difficile par la faiblesse et la volatilité de leurs revenus autant que par l'absence de fiches de paye sans compter la non-portabilité et l'authentification de leurs données personnelles qu'avec le CAE¹⁷ nous estimons (sous certaines conditions très encadrées quant à leur usage susceptibles d'offrir des garanties aux institutions bancaires ou aux propriétaires de logement (voir Proposition #11)).

Notre proposition vise à permettre aux plateformes de faciliter l'accès au logement et au (micro-)crédit de leurs contributeurs (par exemple dans le secteur du VTC pour l'acquisition ou la location d'un véhicule au démarrage de l'activité).

Des initiatives sont déjà en cours, couvrant parfois d'autres services tels que l'accès à la prévention ou la santé :

Stuart, plateforme rachetée par La Poste, propose un cautionnement mutuel pour l'accès au logement social et propose d'accompagner et de construire les dossiers de demande d'aides en matière de logement, la Banque Postale facilitant par ailleurs l'accès au crédit ; Stuart permet aussi à ses coursiers de souscrire à Wigenio, une complémentaire santé créée par la Mutuelle générale ;

Uber a pour sa part développé plusieurs services pour ses chauffeurs : Assurance accidents du travail offerte à l'ensemble des indépendants qui utilisent les applications Uber et Uber EATS en partenariat avec AXA, accès au crédit à travers un partenariat avec l'ADIE (Association d'aide à l'initiative économique), accès à des contenus de prévention en matière de sécurité routière en partenariat avec la Prévention routière ;

la startup **Wemind** utilise le principe de l'achat groupé pour proposer trois offres aux freelances : une garantie logement, une mutuelle et un comité d'entreprise ;

On peut également noter qu'au **Royaume-Uni** le rapport "Not Alone ; Trade union and cooperative solutions for self-employed workers" souligne lui aussi que les meilleurs services apportés aux travailleurs proposent un support, une aide à l'emprunt, des accès aux financements, le développement de sociétés de garanties mutuelles, en œuvre dans une vingtaine de pays. Les plateformes peuvent ainsi elles-mêmes contribuer à apporter des services prioritaires, comme des crédits collectifs pour les indépendants, de la micro-assurance, de l'aide au recouvrement

¹⁷ Les données (par ex., sur Uber, la notation des chauffeurs par leurs clients) représentent aussi une forme de qualification professionnelle qui pourrait alléger les exigences en matière de qualification formelle : au lieu d'un diplôme ou d'un examen, il est possible de faire valoir la satisfaction des utilisateurs. Ce scoring doit pouvoir être utilisé par les micro-entrepreneurs dans leurs parcours ultérieurs, professionnel (accès à d'autres emplois) ou non professionnel (accès au crédit et au logement) ; ceci requiert de coupler la portabilité des données avec la possibilité pour un tiers de les authentifier (comme pour un diplôme) ». Voir Nicolas Colin, Augustin Landier, Pierre Mohnen et Anne Perrot, « Economie numérique », Les notes du Conseil d'analyse économique, n°26, octobre 2015 : <http://www.cae-eco.fr/IMG/pdf/cae-note026.pdf>

de factures, des prêts pour le développement d'activités.

A l'instar de ces initiatives et des recommandations portées par Pascal Terrasse¹⁸ et David Ménascé¹⁹, nous proposons que les plateformes sur des secteurs similaires (VTC, services à la personne, etc.) mutualisent leurs efforts pour faciliter l'accès au crédit et l'accès au logement, sur le modèle du Fastt (Fonds d'action sociale du travail temporaire).

Mise en place en 1992 par les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire, le Fastt propose aux bénéficiaires des intérimaires des services et des prestations pour leur faciliter l'accès au logement, au crédit, et plus largement pour améliorer leur vie quotidienne tels que "une garantie contre les impayés de loyer gratuite pour propriétaires qui acceptent un locataire intérimaire," un prêt à taux zéro au bénéfice du locataire pour l'aider à financer son dépôt de garantie" ou encore "des solutions de crédits (automobile, projet personnel, micro crédit) négociées auprès de partenaires financiers" .

Nous reprenons également la proposition, complémentaire, de l'IGAS²⁰, de : "soutenir les expérimentations entre les plateformes, les assureurs, le secteur du logement et les établissements bancaires, pour offrir de nouveaux modes/contrats de couverture sociale afin de favoriser l'accès au logement et l'accès au crédit des contributeurs des plateformes collaboratives" .

¹⁸ Pascal Terrasse, Rapport au Premier ministre sur l'économie collaborative, février 2016 : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/164000100.pdf>

¹⁹ David Menasce, Travail à la demande : quel modèle social ? », Note de l'Institut de l'Entreprise, mai 2016 : <http://www.institut-entreprise.fr/les-publications/travail-la-demande-quel-modele-social>

²⁰ Nicolas Amar, Louis-Charles Viossat, "Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale", IGAS, mai 2016 : <http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-121R.pdf>

AXE III - DOTER LES TRAVAILLEURS DE DROITS PORTABLES ET FAVORISER LEUR INSCRIPTION DANS DES PARCOURS PROFESSIONNELS RÉPONDANT À LEURS ASPIRATIONS

Encore émergentes, en permanente évolution, confrontées à des vagues d'innovations technologiques susceptibles de bouleverser la nature même du travail qu'elles proposent (e.g. véhicule autonome), les plateformes numériques d'emploi peuvent difficilement proposer des opportunités stables offrant des perspectives de long terme. Il est donc d'autant plus critique qu'elles puissent, du point de vue des travailleurs, s'inscrire dans une perspective de parcours professionnel plus large.

Tel est le sens de ce quatrième axe de proposition, centré sur l'inscription des travailleurs de plateformes dans des parcours professionnels répondant à leurs aspirations.

Pour y parvenir, trois freins principaux sont à lever :

- A. aider les travailleurs des plateformes à valoriser et faire reconnaître leur expérience et leurs compétences, ceux-ci ayant un niveau de formation initiale parfois limité et la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) n'étant pas souvent adaptée à leurs besoins (Propositions #11 et #12) ;
- B. faciliter leur accès à des formations "transversales" , leur donnant des compétences qui ne soient pas exclusivement centrées sur leur activité actuelle et qui facilite les transitions professionnelles (Proposition #13) ;
- C. faciliter leur accès à des services d'orientation les aidant à définir un parcours professionnel répondant à leurs aspirations (Proposition #15) ;

PROPOSITION #11 ASSURER L'ACCÈS ET LA PORTABILITÉ ENCADRÉES DES DONNÉES NUMÉRIQUES PERSONNELLES ET RÉPUTATIONNELLES DES TRAVAILLEURS, AU SEIN D'UNE "MUSSETTE NUMÉRIQUE"

Les données (leur production, statut, propriété, portabilité) et les algorithmes constituent un nouvel enjeu de protection individuelle et collective et de développement professionnel des travailleurs opérant sur des plateformes numériques.

Une des caractéristiques clé de l'économie des plateformes est en effet la numérisation des mécanismes de confiance, en particulier par le biais de systèmes d'évaluation. Cette note, souvent symbolisée par un nombre d'étoiles assorti ou non de commentaires, est déterminée par l'agrégation des appréciations des utilisateurs recourant au service du travailleur. Ces données vont former l'"e-réputation" du travailleur, sur laquelle d'autres usagers vont se baser pour décider de faire appel ou non à ses services.

En principe, les prestataires avec une bonne e-réputation auront une probabilité plus grande de s'ouvrir des opportunités de nouveaux clients et marchés. La conception et l'application de tels systèmes de notation peuvent donc avoir un impact direct sur les prestataires de services : niveau de rémunération, risque de déréférencement ou de désactivation, etc.

Plusieurs voix militent pour que les travailleurs des plateformes numériques puissent "posséder leur capital réputation", le transférer, disposer d'outils numériques «émancipateurs» (par exemple des services de gestion de sa réputation en ligne²¹).

La question de l'accès à des données, actuellement la propriété exclusive des plateformes et de leur portabilité, sont très discutées. Plus que tout autre, ce sujet a fait l'objet de discussions nombreuses et d'avis très divergents lors des différents entretiens que nous avons menés avec, pour schématiser, trois arguments "pour" ²² , et trois arguments "contre" l'accès et surtout la portabilité de ces informations pour les travailleurs.

Les trois principaux arguments "pour" sont les suivants :

- # l'accès et la portabilité peuvent contribuer à "rééquilibrer" le rapport de force entre le travailleur et la plateforme, notamment car la situation actuelle constitue une "barrière à la sortie" pour les travailleurs, obligés s'ils souhaitent changer de plateforme de rebâtir leur e-réputation à partir de zéro ;
- # la e-réputation est en soi un *actif immatériel important* pour le travailleur, qu'il doit pouvoir présenter à ses clients/employeurs potentiels, à la fois pour trouver de l'activité mais aussi valoriser à leur juste prix ses compétences et ses prestations. Comme le dit le CAE, il s'agit d'une *"forme de qualification professionnelle qui pourrait alléger les exigences en matière de qualification formelle : au lieu d'un diplôme ou d'un examen, il est possible de faire valoir la satisfaction des utilisateurs. Ce scoring doit pouvoir être utilisé dans leurs parcours ultérieurs"* ²³ ;
- # la e-réputation peut également servir à asseoir la *confiance* et la *crédibilité au-delà du marché du travail*, par exemple pour faciliter l'accès au crédit et au logement.

²¹Voir par exemple des services comme Traity, Famust.com, Cosy cloud

²²Voir par ex. : Kati Sipp, sur son site Hack The Union ; Trebor Scholz, théoricien du "coopérativisme de plateforme"

²³Nicolas Colin, Augustin LANDIER, Pierre MOHNEN et Anne PERROT, op. cit.

A l'inverse, trois types d'arguments sont avancés contre l'utilisation des données de notation par les travailleurs :

- # son utilisation serait **injuste** car elle pourrait être pénalisante pour les personnes "mal notées"²⁴ ;
- # cette notation est fondamentalement **biaisée** et donc non fiable car les jugements des clients sont subjectifs et ne peuvent pas servir de base objective pour "évaluer" les travailleurs ;
- # enfin, elle serait dangereuse car, même lancée sur le mode du "libre choix" laissé aux travailleurs d'utiliser ou non ces notes, elle ouvrirait en réalité la voie à une "surveillance" de masse préjudiciable aux libertés individuelles.

Si l'argument de l'injustice semble le plus fragile, eu égard du moins à la situation actuelle (quelle justice aujourd'hui quand à défaut de e-réputation personnelle tous les travailleurs dépendent de la réputation "moyenne" de la plateforme elle-même, ce qui toutes choses égales par ailleurs favorise les "moins bons" au détriment des "meilleurs" ?), les deux autres arguments sont à considérer très sérieusement.

Notre position reste donc prudente. Il nous semble en effet que si (1) au total, les avantages l'emportent sur les inconvénients, il convient (2) de traiter ce sujet avec beaucoup de précaution.

(1) Deux raisons nous amènent à penser que les avantages l'emportent sur les inconvénients :

- malgré ses défauts, la e-réputation des travailleurs des plateformes reste un actif immatériel majeur pour eux, et le fait qu'ils n'y aient pas accès les pénalise objectivement dans leur capacité à valoriser leurs compétences et à bâtir des parcours professionnels. A plus forte raison s'agissant de publics dont les qualifications scolaires et professionnelles peuvent être modestes. Dès lors l'alternative consistant à les priver de ce capital ne peut leur être plus favorable qu'un accès, fut-il imparfait comme le souligne Valerio de Stefano, professeur en droit du travail à l'université KU Leuven, « la notation peut bloquer un travailleur sur une plateforme. Elle doit être portable. C'est la plus grande source de capital pour les travailleurs dans l'économie des plateformes. Si les travailleurs veulent aller de plateforme en plateforme, ils doivent être en mesure d'utiliser ailleurs les notes qu'ils ont obtenues. »;
- la priorité, dès lors, doit consister à réduire au minimum les biais et dangers potentiels de l'e-réputation plutôt que de renoncer tout de go à sa valeur potentielle pour les travailleurs des plateformes (cf. propositions infra).

²⁴Le journaliste Josh Dzieza estime ainsi que la " notation érigée en principe et la confiance en valeur maîtresse" ont pour conséquence de produire un système de management bottom-up "violent et inéquitable", "The Rating Game – How Uber and its peers turned us into horrible", The Verge, 28 octobre 2015 : <https://www.theverge.com/2015/10/28/9625968/rating-system-on-demand-economy-uber-olive-garden>

(2) Pour autant, ces mesures ne suffiront pas à écarter tout risque de biais et d'utilisation abusive de ces données et des analyses complémentaires sont sans doute à mener pour permettre aux travailleurs de valoriser leur e-réputation dans les meilleures conditions.

In fine, nos propositions à ce stade sont les suivantes :

- # imposer plus de transparence de la part des plateformes à l'égard des travailleurs sur leurs critères de notation et en particulier permettre aux travailleurs, en cas de suspension de leur compte, d'en connaître les raisons et le cas échéant de les contester²⁵ ;
- # différencier les critères de notation pour inclure différents types de compétences et faciliter leur valorisation (ex. ponctualité, professionnalisme, réactivité, sens relationnel) ;
- # obliger les clients à justifier leur note si elle se situe en dessous d'un certain seuil et donner un "droit de réponse" systématique au travailleur pour donner un point de vue contradictoire ;
- # donner accès aux travailleurs aux données personnelles relatives à leur historique de prestations, à leurs notations, etc ;
- # permettre la portabilité des données numériques de ces données, en encadrant strictement l'accès de tiers à ces données (ex. droit à l'oubli); les travailleurs devraient ainsi pouvoir visualiser, exporter et réutiliser à tout moment un historique complet de travail et de réputation, lisible par l'homme et la machine ;
- # développer un service permettant aux travailleurs d'agréger toutes leurs données de e-réputation, par ex. un sein d'une "Musette numérique" comme celle proposée par la FING (voir Figure #10), laquelle n'implique pas une simple portabilité, mais propose de doter les individus d'une véritable capacité de traitement de leurs données, dans une perspective également réflexive et prédictive.

Cassie Robinson, directrice en design stratégique chez DotEveryone, propose cinq solutions pour la portabilité des références personnelles, classées par ordre d'ambition et de complexité :

1. Les « références personnelles » (Personal reference) évoque la situation actuelle des travailleurs avec un CV, plus ou moins standardisé, avec l'idée que les nouvelles technologies puissent offrir de nouvelles opportunités pour les travailleurs des plateformes en améliorant le système ;
2. La « réputation hébergée publiquement » (Publicly hosted réputations), repose sur une plateforme hébergeant une archive web accessible facilement avec toutes les données de réputation du travailleur, incluant les profils qui ont été désactivés. Ainsi, les utilisateurs des plateformes pourraient envoyer un lien à toute personne qui souhaiterait connaître leur réputation sur une ancienne plateforme ;
3. La « vérification de profil » (Profile vérification) permettrait à un travailleur de prouver qu'il est bien le propriétaire du profil hébergé en ligne, via une clé de vérification publique/privée par exemple, dans un système sécurisé ;
4. La création d'un « standard décentralisé en open data » (Decentralised open data standard)

²⁵Ce qu'invitait déjà à faire Pascal Terrasse dans son Rapport au Premier ministre sur l'économie collaborative, février 2016 : " les prestataires doivent être dès leur inscription sur la plateforme avertis des conditions d'établissement et de gestion des notations et de l'incidence qu'elles peuvent avoir sur la suspension de leur compte utilisateur" <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/164000100.pdf>

devrait permettre de transférer et d'utiliser automatiquement les données de réputation de plateformes concurrentes ou de services externes ;

5. Mise en place d'un « porteur de données centralisé » (Centralised data holder), c'est-à-dire une entité légale responsable de la détention et du transfert des données de réputation, et qui serait donc la garantie de la standardisation des notations.

D'ores et déjà, la loi pour une République numérique promulguée le 7 octobre 2016²⁶ et l'article 20 du règlement général européen sur la protection des données du 27 avril 2016 (RGPD)²⁷ qui entrera en vigueur le 25 mai 2018 consacrent un droit à la portabilité des données personnelles. Reste à préciser si ces données de réputation et de confiance relèvent de donnée à caractère personnel.

Par ailleurs le nouveau droit à la portabilité des données numériques introduit par le RGPD ouvre la voie à de nouveaux dispositifs comme la fourniture d'outils automatisés (comme des API) pour l'export de données et un système de gestion des informations personnelles dédié (ou Personal Information Management System/ PIMS) pour récupérer ses données, les conserver et accorder à des entreprises l'autorisation d'y accéder, pour faciliter leur transfert d'une entreprise à une autre.

Figure #10 - « Équiper les individus pour les rendre aptes à gérer leurs transitions : l'exemple de la Musette de l'actif » (FING)²⁸

« Le projet Musette numérique de l'actif de la FING est né de la volonté d'apporter aux individus la réflexivité nécessaire à une meilleure construction de leur trajectoire, en renforçant leurs capacités d'analyse, d'anticipation et de rebond.

Les trajectoires professionnelles sont en pleine mutation : discontinuité des parcours, pluriactivité... Ces nouvelles formes appellent des instruments nouveaux pour évoluer sur le marché du travail. Le CV ne suffit plus. L'e-portfolio n'a pas pris. La VAE balbutie. La portabilité des droits débute.

Le projet fait bien sûr référence à la musette dans laquelle l'ouvrier qualifié des débuts de la révolution industrielle emportait avec lui les outils de son art, et qui symbolisait à la fois sa compétence, sa mobilité et sa liberté. La musette, c'est potentiellement :

- # Un outil fédérateur des droits - qui s'appuie à la fois sur le CPA (comme agrégateur de droits) mais aussi sur d'autres dispositifs existants - réseau social, site web personnel et portfolio... ;
- # Des méthodes, des pratiques, des ressources, ... pour aider les personnes à analyser leur parcours, à avoir de la réflexivité (autoévaluation, self-RH), mais aussi retrouver du pouvoir d'agir ;
- # Un réseau humain et des médiations de proximité pour que l'individu outillé ne soit pas solitaire mais au contraire relié, soutenu et capable à son tour de contribuer à son écosystème ».

²⁶Loi n 2016-1321 du 7 octobre 2016 pour une République numérique : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPubliee.do?idDocument=JORFDOLE000031589829&type=general&legislature=14>

²⁷<https://www.eugdpr.org>

²⁸<http://fing.org/?Musette-numerique-de-l-actif>

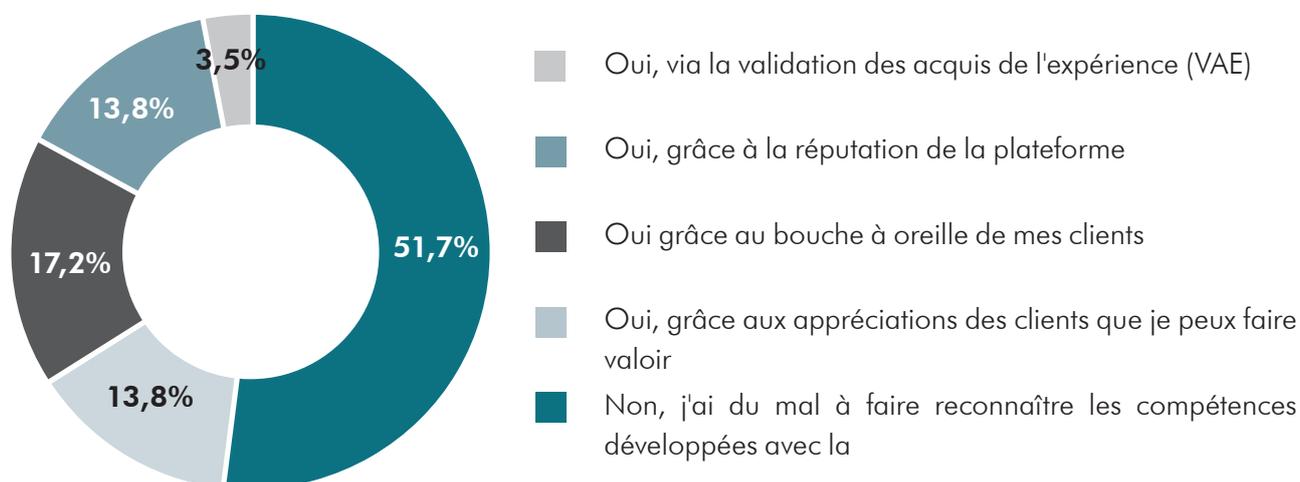
PROPOSITION #12 DÉVELOPPER DES CERTIFICATS NUMÉRIQUES PERMETTANT AUX TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES, AU-DELÀ DE LA VAE, DE VALIDER ET DE FAIRE RECONNAÎTRE DES COMPÉTENCES (SAVOIR, SAVOIR FAIRE ET SAVOIR ÊTRE), AVEC DES RÉFÉRENTIELS DE COMPÉTENCES ADAPTÉS, DES PROTOCOLES DE TESTS POUR LES ÉVALUER ET CERTIFIER, ET DES MODULES CORRESPONDANTS DE FORMATION

La reconnaissance formelle des compétences est un enjeu majeur pour les travailleurs des plateformes, dont la formation initiale est parfois limitée.

La loi El Khomri (art. 60) a certes introduit la prise en charge des frais d'accès à la VAE par les plateformes, mais la VAE reste cependant, pour une large part, inaccessible et surtout inadaptée à ces travailleurs. De fait, comme la Figure #11 l'illustre, les travailleurs des plateformes y ont un recours limité et expriment des difficultés à faire reconnaître leurs compétences.

Figure #11 - Illustration de la perception de travailleurs de plateformes sur la reconnaissance externe des compétences développées avec les plateformes numériques d'emploi²⁹

Trouvez-vous que les compétences développées avec la plateforme sont reconnues à l'extérieur ?



Le sujet clé, ici, est que les travailleurs disposent justement d'un panel de compétences effectif et pourtant mal connu et surtout mal reconnu. Comme l'a fait remarquer une personne interrogée "si les VTC ont gagné tant de part de marché face aux taxis, ce n'est pas seulement à cause du prix et des algorithmes, c'est aussi parce qu'ils ont apporté une qualité de service, notamment relationnelle, à laquelle les clients ont accordé une grande valeur".

²⁹Cette mini-enquête a été menée en ligne auprès de travailleurs de plateformes numériques d'emploi en décembre 2017. Compte tenu du nombre très limité de répondants ces résultats ne sont à prendre qu'à titre strictement indicatif.

Dans ce contexte, il nous semble essentiel de permettre l'objectivation des différents types de compétences des travailleurs des plateformes numériques, en encourageant une démarche de certification selon des modalités parentes des Certificat de Compétences en Entreprise (CCE) lesquels permettent de mesurer et certifier des compétences constatées en milieu de travail, indépendamment de tout parcours de formation et de tout diplôme, de les valider selon des référentiel précis, de délivrer des certificats via un organisme certificateur.

La mise en place d'une telle logique de certification permettra une meilleure valorisation des compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être), dans une logique de progressivité et développement professionnel ; elle facilitera les transitions, la dimension professionnalisante des parcours. Ces certifications pourront en outre faciliter la mise en place de parcours de formation individualisés ainsi, à terme, que la construction éventuelle d'un dossier de VAE par "agrégation de certificats en blocs de compétences.

Certes, la question des nouvelles modalités de reconnaissance des compétences dépasse très largement le cadre de ce rapport. De fait, comme l'illustre la figure #12, de multiples initiatives émergent en ce moment à ce sujet.

Figure #12 - Evolution du cadre de la formation professionnelle

La logique de certification évoquée s'inscrit dans une évolution globale du cadre de la formation professionnelle. De nombreux projets et partenariats sont actuellement en cours, à l'image de beta.pix.gouv.fr, de Google avec Coursera, leader mondial du Mooc, d'opérateurs comme Openclassrooms ou Coopacademy, pour mettre au point des certificats diplômants dans des domaines spécifiques. Il faut également mentionner ici les initiatives prises (par exemple par le Copanef et la DGEFP, avec le soutien et le financement du FPSPP) pour faciliter l'émergence et la formalisation de formations en situations de travail (Fest). Ces formations sont liées aux situations de production et structurées selon des modalités pédagogiques en cours d'objectivation. 11 OPCA, au travers de 21 projets, expérimentent actuellement ces Fest, en particulier au profit des publics les moins qualifiés, ces projets étant suivis et capitalisés par le réseau Anact - Aract.

Compte tenu de l'importance de ce sujet pour les travailleurs des plateformes numériques, nous proposons de faire de ces travailleurs un "public d'expérimentation prioritaire", via des appels à projets dédiés lancés par les pouvoirs publics pour :

définir des référentiels de compétences adaptés aux compétences requises et développées sur les différents types de plateformes numériques d'emploi ;

- # élaborer des "tests" ou protocoles permettant d'évaluer et de certifier ces compétences, y compris le cas échéant avec des modalités d'examen "en physique" , à l'image des examens du code de la route désormais organisés par des opérateurs à grand réseau comme La Poste à moindre coût ;
- # développer des modules de formation pour ces différents types de compétences.

PROPOSITION #13 FAIRE ABONDER PAR L'ETAT LES CPF DES TRAVAILLEURS COLLABORATIFS AFIN DE FAVORISER LEUR ACCÈS À DES FORMATIONS TRANSVERSES ET NOTAMMENT CELLES FACILITANT LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DANS UN CONTEXTE DE DISRUPTIONS TECHNOLOGIQUES (EX. ROBOTS, VÉHICULES AUTONOMES) ET LANCER UN APPEL D'OFFRES PUBLIC POUR ACCÉLÉRER LE DÉPLOIEMENT D'OFFRE DE FORMATIONS CIBLÉES SUR CES BESOINS.

S'il est légitime de demander aux plateformes de contribuer directement à la montée en compétence technico-fonctionnelle des travailleurs qui les utilisent (cf. proposition #5), leur contribution à la diversification des compétences, dans une perspective de mobilité horizontale ou ascendante, peut faire davantage débat. En tout état de cause, la fragilité actuelle du modèle économique des plateformes ne permet pas, à ce stade, d'espérer un investissement de leur part pleinement à la hauteur des enjeux.

En revanche, dès lors que l'on parle d'un public de travailleurs globalement peu qualifiés, exposés à un risque important de déqualification (cf. véhicule autonome, robotisation) et ayant de facto un accès limité à des formations transverses, l'idée d'un investissement de la collectivité pour faciliter leur accès à des formations nous semble quant à elle faire pleinement sens.

C'est pourquoi nous proposons de :

- # faire abonder par l'Etat les CPF des travailleurs collaboratifs afin de favoriser leur accès à des formations transverses et notamment les formations qui faciliteront les transitions professionnelles liées à de possibles disruptions technologiques (ex. véhicules autonomes) ;
- # conditionner cet abondement au suivi de formations dont il aura pu être vérifié qu'elles conduisent à des secteurs ou des filières d'emplois où existent effectivement des emplois non pourvus (vs. des filières bouchées ou en phase de destruction d'emploi) - cette condition, contrepartie de la "solidarité nationale" a pour but d'assurer l'efficacité économique et sociale des sommes ainsi dépensées ;
- # accélérer le développement d'offres de formation ciblées sur ces travailleurs et la facilitation de leurs parcours professionnels via le lancement d'un appel d'offre public pour accélérer le déploiement d'offre de formations ciblées sur ces besoins et contribuer en complément du point précédent, à rendre la demande solvable.

AXE IV - PERMETTRE UN ACCÈS MIEUX INFORMÉ DES TRAVAILLEURS AUX PLATEFORMES

Plusieurs objectifs clés sont liés à un accès mieux informé des travailleurs sur les plateformes numériques :

- # Assurer la transparence des règles du jeu du travail indépendant et du travail avec les plateformes pour faciliter la prise de décision des travailleurs (Proposition #14) ;
- # Assurer une orientation mieux informée, sous condition, vers les plateformes (Proposition #15) ;
- # Favoriser l'expérimentation de plateformes collaboratives dont la finalité soit explicitement centrée sur l'insertion (Proposition #16) ;
- # Simplifier le cadre administratif des activités modestes sur les plateformes numériques d'emploi pour renforcer l'inclusion sociale et l'insertion professionnelle des publics les plus fragiles (Proposition #17).

PROPOSITION #14 METTRE EN PLACE UN PORTAIL D'INFORMATION SUR LE TRAVAIL SUR LES PLATEFORMES À DESTINATION DES TRAVAILLEURS POTENTIELS AVEC NOTAMMENT UN "COMPARATEUR" DE PLATEFORMES, UN SIMULATEUR DE REVENUS ET DES PETITS MODULES DE FORMATION SUR LE TRAVAIL INDÉPENDANT SUR PLATEFORMES, SUR LA BASE D'INFORMATIONS TRANSMISES PAR LES PLATEFORMES AUX POUVOIRS PUBLICS

Les travailleurs qui se connectent sur les plateformes numériques d'emploi savent-ils à quoi s'attendre ? Savent-ils à quoi ils s'engagent ? D'une certaine manière, les taux de 'turn-over' très élevés observés sur certaines plateformes (>30% par an dans certains cas) apporte à cette question une réponse claire, négative. Cette constatation est corroborée par de nombreux retours "de terrain" qui indiquent qu'une proportion non négligeable des travailleurs des plateformes numériques d'emploi connaissent mal tant les conditions d'emploi sur les plateformes que le cadre juridique et les conditions d'exercice du travail indépendant.

De fait, il est actuellement difficile pour les travailleurs d'avoir accès à une information simple et pertinente sur les questions juridiques et professionnelles auxquelles ils peuvent être confrontés sur les différentes plateformes auxquelles ils recourent, ainsi que, plus largement, sur leurs modes de fonctionnement, les conditions de travail, de rémunération ou d'accès à la protection sociale qu'elles proposent.

Il importe donc d'assurer la [transparence](#) sur ce qui signifie et implique le fait d'être un travailleur, indépendant ou non, sur une plateforme numérique d'emploi.

A cette fin, nous proposons de mettre en place un "portail d'information sur le travail sur les plateformes numériques", à destination tant des personnes travaillant déjà pour les plateformes que de celles s'interrogeant sur l'opportunité de le faire.

Ce portail, dont il est essentiel qu'il soit très facile à utiliser, convivial et centré sur les besoins des usagers, pourrait comporter quatre types de composantes :

- # des informations générales sur le travail indépendant et le travail sur les plateformes (statuts, démarches, réglementation), par ex. sur le modèle du "portail de l'alternance" ;
- # un "comparateur de plateformes" faisant la transparence, purement factuelle, plateforme par plateforme, sur les conditions de travail, d'accès à la protection sociale, les assurances, les compétences requises, les modalités d'interaction avec la plateformes, les procédures en cas d'accident du travail, les conditions d'activation, de désactivation, de règlement des conflits, etc. ;
- # des services facilitant la prise de décision par les travailleurs, notamment un "simulateur de revenus", en fonction du temps passé sur la plateforme, intégrant les différentes charges à prévoir pour le travailleur ;
- # des modules simples de formation (ex. capsules vidéos) sur des sujets ciblés permettant aux travailleurs d'être plus autonomes dans leurs parcours d'indépendant et dans leurs relations avec les plateformes, par ex. sur les sujets fiscaux et sociaux, les interactions avec les pouvoirs publics.

Le simulateur de revenus pourra s'inspirer de certaines initiatives existantes. Uber a par exemple développé un logiciel ("earnings tool") permettant d'aider les futurs chauffeurs à estimer leur chiffre d'affaires et leur revenu (en fonction de leur utilisation de l'application et de leurs postes de coûts) et à améliorer leur rentabilité. Dans plusieurs pays, des initiatives similaires ont été lancées par des syndicats, comme ÖGB en Autriche, IG Metall en Allemagne, Unionen en Suède. Si clairement ce modèle est à recommander (et notre Proposition #18 va dans ce sens), la nécessité de collecter des données actuellement non fournies publiquement par les plateformes rend à nos yeux nécessaire une intervention des pouvoirs publics.

De fait, une partie des informations nécessaires pour mettre en place ce portail n'est actuellement pas disponible (ex. sur les conditions effectives de rémunération). Nous proposons ainsi que le chapitre du Code du travail relatif à la "responsabilité sociale des plateformes" introduit par la loi El Khomri (art. 60) soit complété pour prévoir l'obligation de communication de ces informations (anonymisées) aux pouvoirs publics.

Afin de garantir la fiabilité et l'indépendance des informations, il est proposé un portage de ce portail par le ministère du Travail et de l'emploi.

PROPOSITION #15 DÉVELOPPER SOUS CONDITION L'ORIENTATION PAR LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI VERS LES PLATEFORMES SOCIALEMENT RESPONSABLES ET FACILITER L'INTERMÉDIATION EN TEMPS RÉEL SUR LES OPPORTUNITÉS D'ACTIVITÉ TEMPORAIRE OFFERTES PAR LES PLATEFORMES POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Aujourd'hui le service public de l'emploi (SPE) reste à l'écart des plateformes numériques et des opportunités de travail ou de compléments de revenus qu'elles peuvent constituer pour les demandeurs d'emploi. Deux types d'action sont pourtant envisageables :

- A. définir les conditions précises auxquelles le SPE pourrait orienter les demandeurs d'emploi vers des plateformes numériques d'emploi;
- B. développer des outils permettant d'assurer la transparence sur les opportunités de travail pour les demandeurs d'emploi et l'accès à ces opportunités.

A. Faciliter l'orientation sous condition des demandeurs d'emploi par le SPE vers les plateformes socialement responsables

Même si elles n'offrent pas d' "emploi" (CDI ou CDD) stricto sensu, les plateformes numériques peuvent constituer, pour les demandeurs d'emploi, des opportunités professionnelles. A ce titre, il serait envisageable que le SPE les incluent parmi les acteurs économiques vers lesquels elles orientent les demandeurs d'emploi, fut-ce simplement pour leur permettre d'augmenter leurs revenus pendant leur période de recherche d'emploi.

Pour autant, il ne s'agit pas de traiter le travail sur les plateformes d'emploi comme des "emplois" comme les autres. Trois types de gardes-fous sont donc à prévoir :

1. Limiter l'orientation aux plateformes labellisées "socialement responsables" (cf. proposition #5), notamment en termes de santé et sécurité au travail, de conditions de travail, de formation, de dialogue social et d'accès à la protection sociale ;
2. Ne pas considérer l'activité sur les plateformes comme une "offre valable d'emploi" dont le refus peut conduire à la suppression des indemnités du demandeur d'emploi ;
3. Permettre aux demandeurs d'emploi de continuer à bénéficier de l'accompagnement du SPE (notamment en termes de suivi individualisé et d'accès aux formations).

Afin de faciliter les échanges d'information sur les besoins des plateformes et les parcours d'information et d'intégration des travailleurs, des partenariats pourront utilement être passés entre les différents acteurs du SPE (notamment Pôle emploi, mais aussi potentiellement les régions ou les grandes agglomérations) et les plateformes concernées.

B Faciliter l'intermédiation en temps réel sur les opportunités d'activité temporaire offertes par les plateformes pour les demandeurs d'emploi

Au-delà des offres d'emplois en CDI ou en CDD, il peut être utile aux demandeurs d'emploi de connaître les besoins en activités temporaires des différents acteurs économiques, dont les plateformes numériques. Pour faciliter l'information sur ces besoins et faciliter la mise en relation, le SPE pourrait développer des outils d'intermédiation (de type "place de marché") en direct ou via des partenariats, centrés sur les activités temporaires pouvant constituer des compléments de revenus. Ils pourraient inclure les plateformes numériques et couvrir également un périmètre plus large d'acteurs économiques ayant de tels besoins, à l'instar de l'action de plateformes comme "Vit-On-Job" qui mettent en relation des entreprises ou des particuliers ayant des besoins très temporaires et des personnes cherchant des opportunités de travail pour compléter leurs revenus.

PROPOSITION #16 FAVORISER L'EXPÉRIMENTATION DE PLATEFORMES COLLABORATIVES D'INSERTION, VIA APPELS À PROJETS PUBLICS AVEC UN FINANCEMENT PAR L'ÉTAT DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL POUR LES PERSONNES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

Les plateformes, par la flexibilité inédite qu'elles apportent aux travailleurs, tant sur le plan des horaires de travail que des compétences requises, peuvent constituer un instrument efficace d'insertion sociale. La Banque mondiale et le Bureau International du Travail (BIT) soulignent que les plateformes de microtravail ou de freelance "offrent des opportunités nouvelles aux populations rurales, aux personnes malades, aux personnes handicapés ou aux réfugiés." De fait, des acteurs comme Lulu dans ma rue mettent cette flexibilité au service des personnes les plus éloignées de l'emploi et les plus démunies, en adaptant l'emploi à leurs compétences et à leurs capacités pratiques pour leur offrir de nouvelles modalités de s'engager au travail.

La capacité d'action des plateformes est cependant limitée par leur faible capacité à prendre en charge l'accompagnement socio-professionnel adapté aux publics très éloignés de l'emploi.

Dans un contexte de raréfaction de l'emploi non qualifié, aider au développement d'initiatives créant de nouvelles activités nous semble pleinement légitime. Favoriser le développement de plateformes dont la finalité ne soit pas centrée explicitement sur l'insertion constitue un levier à développer pour y parvenir. Pour ce faire, il importe d'assurer un accompagnement socio-professionnel à la hauteur des besoins et de contribuer à rendre leur modèle économique soutenable.

C'est pourquoi nous proposons de :

- # lancer des appels à projets publics (par l'État, les collectivités locales et/ou Pôle emploi) d'expérimentation de plateformes collaboratives d'insertion, incluant un financement par l'État de l'accompagnement socio professionnel pour les personnes éloignées de l'emploi. Ces expérimentations, d'une durée de quelques années, permettront de faire émerger différents types d'acteurs et de modèles, issus d'initiatives privées, et d'en tirer des enseignements avant éventuellement un déploiement à plus large échelle pris en charge ou soutenu le cas échéant par les acteurs publics ;
- # modifier la définition de l'insertion par l'activité économique dans le code du travail (L. 5132-1) et l'étendre à toutes formes d'activité professionnelle et pas seulement l'emploi salarié ;
- # rendre la création d'activité indépendante éligible aux aides versées pour la création d'emploi dans le cadre des plans de revitalisation, en modifiant en ce sens les textes régissant les fonds de revitalisation ;

augmenter le montant global des subventions allouées par l'Etat au secteur de l'IAE l'insertion par l'activité économique pour financer ces nouvelles formes d'insertion dans l'emploi.

Cette proposition est directement inspirée des propositions portées par Lulu dans ma rue. Son articulation avec les coopératives d'activité et d'emploi est à réfléchir (cf. notre proposition #6).

PROPOSITION #17 SIMPLIFIER LE CADRE ADMINISTRATIF DES ACTIVITÉS MODESTES SUR LES PLATEFORMES NUMÉRIQUES D'EMPLOI POUR RENFORCER L'INCLUSION SOCIALE ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PUBLICS LES PLUS FRAGILES

Les démarches administratives (création de dossier auprès du Centre de Formalités des Entreprises, compte en banque dédié, déclarations régulières, etc.) représentent une difficulté et un coût certain pour les plus modestes et les moins qualifiés, cela d'autant plus que la complexification du statut de micro-entrepreneur a rétabli un certain nombre de barrières à l'entrée. Certaines personnes, par méconnaissance, se retrouvent en situation d'illégalité ; d'autres font le choix de la non-déclaration.

Une simplification de ce cadre administratif s'impose donc. Pour faciliter l'accès aux plateformes dans une perspective d'inclusion, nous proposons de créer un environnement juridique simple pour les activités modestes (en-deçà d'un certain seuil, de l'ordre de quelques centaines d'euros par mois), distinct du statut de micro-entrepreneur, applicable à l'ensemble des législations (code général des impôts, code de la sécurité sociale, code de commerce et du travail). Il s'agirait notamment, à la manière du régime du micro-entrepreneur, d'auto-liquider un prélèvement libératoire à l'impôt sur le revenu, aux prélèvements sociaux et aux cotisations sociales.

Cette proposition est directement inspirée par des propositions portées par Lulu dans ma rue et par le rapport Igas (proposition #26).

AXE V - FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL ENTRE ACTEURS ET METTRE EN PLACE DES MÉCANISMES PÉRENNES DE COORDINATION ET D'AUTO-RÉGULATION

Réguler, sur le plan économique et social, les plateformes numériques est un exercice particulièrement délicat.

L'émergence très récente de ces plateformes, le caractère très disruptif de leur modèle économique et social, leur évolutivité permanente, le manque de connaissances objectives sur leur situation, le faible degré de structuration des acteurs et le caractère encore embryonnaire du dialogue entre travailleurs et plateformes rendent les efforts de régulation par la puissance publique d'autant plus compliqués, sinon risqués.

C'est la raison pour laquelle, au-delà des recommandations concrètes figurant dans ce rapport, il nous a semblé essentiel de proposer des mécanismes pérennes permettant de faciliter la régulation de ces plateformes. La proposition ci-dessous, adossée à la démarche portée par le réseau Sharers and Workers, France Stratégie et l'IGAS, poursuit en effet deux types d'objectifs :

- # faciliter la mise en place d'un dialogue social constructif entre les différents acteurs, dans une perspective notamment de coordination et d'auto-régulation ;
- # faciliter, par la production de données objectives, l'élaboration de propositions concrètes, voire le pilotage d'expérimentations de terrain, l'émergence d'un interlocuteur de référence pour les pouvoirs publics, à même d'éclairer les choix de politiques publiques.

PROPOSITION #18. CRÉER UNE INSTANCE DE DIALOGUE/CONCERTATION CHARGÉE DU DIAGNOSTIC ET DE L'ÉTUDE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES COLLABORATIVES, AINSI QUE LIEU DE DIALOGUE SOCIAL ET D'INNOVATION SOCIALE [PROPOSITION PORTÉE PAR SHARERS & WORKERS]

L'instance présentée s'adosse à la démarche portée par le réseau Sharers and Workers, France Stratégie et l'IGAS dans le cadre des groupes de travail mis en place à partir de décembre 2016 avec des représentants des plateformes numériques, des syndicalistes et des experts autour des enjeux sociaux des plateformes numériques. Elle s'inspire tout particulièrement de la proposition de développer un espace d'observation et de dialogue sur le travail intermédié par les plateformes qui a découlé de cette réflexion participative.

La proposition ci-dessous reprend les propositions des groupes de travail évoqués, dont des prolongements sont attendus pour 2018.

Une telle instance pourrait fonctionner comme un "tiers certificateur" des expérimentations des nouvelles modalités de dialogue social/professionnel, de dispositifs de protection sociale complémentaire proposés aux travailleurs des plateformes, d'actions en matière de formation, etc.

Elle peut aussi tout simplement être le lieu d'élaboration d'une partie des propositions portées par notre rapport. La mise en place d'une telle instance contribuerait à répondre à des enjeux plus larges : structuration et représentation des acteurs, espaces et objets du dialogue social/professionnel, question du périmètre des branches, etc.

DÉVELOPPER UN ESPACE D'OBSERVATION ET DE DIALOGUE SUR LE TRAVAIL INTERMÉDIÉ PAR LES PLATEFORMES

[extrait de la note de synthèse de la concertation participative menée entre décembre 2016 et juillet 2017 par Sharers & Workers, France Stratégie, IGAS qui a réunit durant cinq séances de travail des représentants des plateformes digitales, des syndicalistes et des experts, autour des propositions du rapport de Nicolas Amar et Louis-Charles Viossat de l'IGAS]

<http://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/ns-fs-dialogue-social-protection-sociale-novembre-2017.pdf>

Objectifs poursuivis

La connaissance du monde des plateformes est encore très parcellaire et le dialogue entre travailleurs et plateformes embryonnaire. Faire progresser la connaissance des conditions de travail – au sens large – et permettre l'expérimentation de nouvelles pratiques de dialogue social/professionnel pourrait passer par la création d'un espace relevant d'une logique d'"Observatoire partagé" .

Cette instance serait d'abord à concevoir comme un espace "tiers" d'expérimentation sociale, dans lequel il serait possible de s'extraire des cadres juridiques, organisationnels et sociaux actuels, afin d'imaginer de nouvelles formes de gouvernance, de dialogue social, etc.

Il serait aussi un outil au service d'acteurs jusque-là peu structurés mais se reconnaissant mutuellement comme parties prenantes (plateformes, représentants des travailleurs, représentants des organisations patronales, consommateurs, territoires, État, etc.) d'un même "univers" et ouverts à sa régulation.

Cette démarche nécessiterait d'engager un minimum de moyens concrets et de formalisme ; elle pourrait prendre appui pour cela sur des initiatives préexistantes (Sharers & Workers), sur d'autres observatoires sectoriels (transport) et/ou sur des services de l'État (France Stratégie).

Cependant, l'objectif n'est pas prioritairement d'institutionnaliser un tel observatoire ni d'en faire un espace de négociation formel. La priorité serait d'en définir les fonctionnalités utiles pour les parties prenantes – au premier rang desquelles les travailleurs, les plateformes –, afin que se développe un dialogue social/professionnel entre elles.

Les freins à lever sont :

- # un forte asymétrie entre les travailleurs et les plateformes, le pouvoir de négociation étant jusqu'ici du côté des plateformes ;
- # une forte hétérogénéité des travailleurs collaboratifs, travailleurs indépendants n'ayant pas d'intérêt convergents, notamment sur le point de l'instauration d'un

dialogue dans la durée avec les plateformes ;

- # des plateformes très hétérogènes, et intervenants dans des secteurs économiques ayant chacun leur écosystème et leur logiques de régulation propres ;
- # difficultés des plateformes de taille et de poids économique très éloignés, qui ne rend pas évident pas l'intérêt de ces acteurs à la constitution d'un dialogue social et d'une concertation (jeunes structures concentrées sur leur croissance et la pérennité de leur modèle économique) ;
- # Une difficulté à s'inscrire dans le schéma traditionnel des branches par activité.

Les fonctionnalités de l'observatoire pourraient être multiples :

- # recenser, étoffer et partager les données et sources d'information – qu'elles soient publiques ou proviennent directement des plateformes – permettant d'appréhender la réalité de l'emploi et des conditions d'emploi dans les plateformes. Cela accroîtrait la connaissance à la fois générale de "l'emploi" sur plateforme (nombre de personnes concernées, revenus, profils, etc.) et particulière des modalités de relation de travail (différentes selon que les plateformes intermédièrent des activités de service aux particuliers ou aux entreprises, qualifiées ou peu qualifiées, nécessitant un service physique ou immatériel). Cela permettrait aussi de répondre à l'attente forte de clarification de la diversité des situations et aspirations (typologie des acteurs) ;
- # faire connaître et appuyer les initiatives existantes de dialogue entre les plateformes et leurs travailleurs : mise en place de groupes de travail entre plateformes et travailleurs de plateforme ; création de forums et de groupes d'échange ; procédures de consultation et de vote en ligne ;
- # être un lieu de réflexion et d'appui pour la mise en place de "chartes" ou "codes de bonne conduite" de plateformes (les standards minima, la sécurité au travail, l'égalité hommes-femmes, accès à la formation et compétences, etc.) et contribuer à ce qu'ils soient connus de tous et appliqués ;
- # être un lieu de réflexion et d'appui pour la mise en place d'outils d'information sur les conditions de travail à destination des travailleurs des plateformes, comme par exemple en Allemagne, Autriche et Suède où a été déployé le projet "Faircrowdwork" porté initialement par le syndicat allemand IG Metall.

À terme, un tel observatoire pourrait fonctionner comme un "tiers certificateur" des expérimentations des nouvelles modalités de dialogue social/professionnel, ou de dispositifs de protection sociale complémentaire proposés aux travailleurs des plateformes.

Composition et modalités d'organisation

Une réflexion est à mener sur l'articulation et l'adossement de cet observatoire avec :

- # les outils mis en place par ailleurs : observatoire des taxis et VTC de la loi Grandguillaume par exemple pour les transports ;
- # les travaux menés et à venir au niveau des branches professionnelles, des observatoires de branche (logique de complémentarité).

Enfin, la mise en place d'un observatoire peut contribuer à répondre à des enjeux plus larges : structuration et représentation des acteurs, espaces et objets du dialogue social, question du périmètre des branches, de ce qui relève du champ professionnel ou du champ interprofessionnel, etc.

Faircrowdwork est une initiative lancée conjointement par le syndicat allemand IG Metall, la confédération syndicale autrichienne ÖGB, la chambre des travailleurs autrichienne (Arbeiterkammer), et le syndicat suédois Unionen. Dans sa version actuelle, le lancement est prévu le 9 juin prochain. Une première initiative de ce type avait été lancée par IG Metall.

Il se conçoit comme un système complet d'appui aux travailleurs collaboratifs leur permettant :

- # de disposer d'informations détaillées sur les conditions de travail (rémunération principalement) offertes par les plateformes (reposant sur un système de collecte auprès des travailleurs, avec des questionnaires harmonisés).
- # D'avoir accès à une aide en ligne ou téléphonique
- # D'être informé des initiatives de toute nature (syndicales, gouvernementales, campagnes d'information, etc.) mises en place pour les travailleurs collaboratifs
- # De connaître les bonnes pratiques des « employeurs » et en particulier la liste des plateformes ayant signé la charte de bonne conduite des plateformes (Crowdsourcing Code of Conduct 2.0). [6].

Une version française est en cours de déploiement, initiée par le réseau Sharers & Workers.

Source : Sharers & Workers



1. Un agenda de réformes actionnable à court terme.....	65
2. Les plateformes numériques d'emploi, « laboratoire social » à suivre de près pour faire progresser notre modèle social.....	23

1. UN AGENDA DE RÉFORMES ACTIONNABLE À COURT TERME

Nous espérons, avec ce rapport et ces propositions, promouvoir de façon tangible l'intérêt des travailleurs des plateformes numériques d'emplois, en termes d'accès à un socle de droits (représentation, dialogue social, prix plancher), d'accès à la protection sociale, d'accès à la formation professionnelle, de reconnaissance de leurs compétences et de dynamisation de leurs parcours professionnels, sans créer de statut spécifique.

Dans un cadre qui ne bouleverse pas le modèle économique des plateformes et préserve voire renforce leur capacité à développer des services pour leurs clients et de l'activité pour leurs prestataires.

De fait, le développement de nouveaux modèles de plateformes, à l'image des plateformes coopératives (administrées par leurs prestataires), engagées en matière de responsabilité sociale, nous incite à penser qu'une évolution de l'écosystème des plateformes vers des pratiques socialement plus vertueuses est possible sans nuire, au contraire, à leur développement économique. De telles plateformes se présentent en effet explicitement comme facilitatrices de l'empowerment de leurs contributeurs, que ce soit dans le cadre de leurs parcours, de leur montée en compétence, de la formulation et d'activation de leurs droits.

La diffusion des technologies blockchain offre, à cet égard, des perspectives intéressantes. Arcade city, plateforme de covoiturage basée sur la blockchain fondée par un ancien chauffeur Uber, permet ainsi de rendre au chauffeur et au passager la maîtrise de leurs décisions (fixation du prix, trajet, etc.) Les passagers sont libres de choisir le chauffeur souhaité, et les chauffeurs libres de fixer leurs tarifs, d'indiquer les moyens de paiement qu'ils acceptent, et d'offrir des services additionnels. Cet exemple illustre combien, dans un contexte de compétition entre plateformes pour attirer les prestataires, la valeur des droits et la qualité des services proposées que leur proposeront les plateformes pourra constituer un facteur de différenciation important.

A court terme, la quasi-totalité des évolutions législatives proposées peuvent s'inscrire dans les textes sur la réforme de la formation professionnelle et sur celle de l'assurance-chômage prévus au printemps. Nous préparerons et proposerons des amendements en ce sens.

Nous proposons qu'une démarche de concertation soit engagée dès à présent avec les différents acteurs concernés afin de préparer au mieux ces textes, et leurs prolongements réglementaires.

A contrario, ces propositions, nous en avons conscience, restent modestes. Mais c'est sans doute le propre de ces nouveaux acteurs que d'appeler une régulation qui repose sur des ajustements progressifs pour pouvoir mieux s'adapter aux évolutions constantes des plateformes elles-mêmes.

C'est d'ailleurs le sens de la dernière proposition du rapport, la mise en place d'instances de dialogue social, de coordination voire d'auto-régulation pourra permettre, dans la durée et en fonction de l'évolution des plateformes, de faire de nouvelles propositions aux pouvoirs publics associant les parties prenantes, sur la base autant que possible d'expérimentations mises en œuvre collectivement.

2. LES PLATEFORMES NUMÉRIQUES D'EMPLOI, « LABORATOIRE SOCIAL » À SUIVRE DE PRÈS POUR FAIRE PROGRESSER NOTRE MODÈLE SOCIAL

Au-delà de nos propositions, nous invitons partenaires sociaux et décideurs publics à accorder une attention toute particulière aux évolutions sociales des plateformes numériques d'emploi. Celles-ci peuvent en effet être une source d'inspiration utile pour faire progresser notre modèle social.

Certes, l'écosystème des plateformes numériques ne représente encore que moins de 1% de la population active. Mais ce qui est en jeu va bien au-delà de ce poids relatif. Les plateformes illustrent et expérimentent en effet sous nos yeux de nouvelles formes de travail : certaines sont subies par les travailleurs mais d'autres correspondent effectivement à des attentes nouvelles - notamment en matière d'autonomie des travailleurs, de fluidité des parcours professionnels - qu'il importe de prendre en compte en tant que telles.

A cet égard, il est regrettable, comme le souligne Alain Supiot, que les débats liés à la montée des nouvelles formes de travail considèrent le plus souvent celles-ci « sous l'angle défensif (...), alors qu'elles ouvrent aussi une voie offensive pour réinsérer la question du contenu et du sens du travail dans le périmètre de la négociation collective¹ ».

A l'évidence, l'enjeu est d'évoluer vers un modèle social des plateformes numériques plus favorable aux travailleurs, en s'inspirant de celui offert aux salariés. Mais s'inspirer n'est pas copier et, plus largement, les plateformes peuvent aussi venir nourrir la réflexion sur les évolutions souhaitables du modèle social du salariat.

Plusieurs enjeux de fond traités dans ce rapport concernent en effet, au-delà des travailleurs des plateformes, une large part non seulement des indépendants mais aussi des salariés :

- # Comment revoir la notion de « subordination juridique », actuel fondement du contrat de travail mais dont on perçoit bien qu'elle correspond de moins en moins à la réalité, et inversement mieux qualifier juridiquement, et donc encadrer, celle de « dépendance économique » qui correspond à une réalité tangible pour un nombre croissant de travailleurs indépendants ?
- # Comment favoriser plus d'autonomie dans l'emploi, en réponse à une demande elle aussi croissante de la part des travailleurs et, de fait, explique en partie

¹ A. Supiot, *Au-delà de l'emploi : Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 2016, p. XVII

l'attrait que peuvent exercer des plateformes numériques ?

- # Comment favoriser une reconnaissance des compétences bien plus granulaire que les qualifications actuelles et valoriser le capital immatériel de millions de personnes, là où la validation des acquis de l'expérience, peu accessible et surtout inadaptée à la diversité des profils et des parcours, n'en concernent que quelques dizaines de milliers par an ?
- # Comment favoriser la continuité dans les parcours, e.g. via un panel élargi de droits portables sans que les transitions d'emplois ou de statuts ne soient pénalisantes pour les travailleurs et pour « donner à chacun plus de liberté dans la conduite de sa vie ?
- # Comment favoriser l'émergence de services aux travailleurs, qui ne soient pas exclusivement marchands ni fournis seulement pas les syndicats, mais aussi liés à l'organisation de collectifs ad hoc ?

Sur tous ces sujets, les plateformes numériques de travail peuvent à l'évidence constituer un « laboratoire social » où observer, expérimenter, accompagner et encadrer certaines des transformations fondamentales qui traversent le monde du travail dans son ensemble, au service d'un modèle social plus juste et plus efficace.



Annexe 1 - Récapitulatif des propositions et des évolutions normatives à prévoir.....	71
Annexe 2 - Ordre de grandeur illustratif des coûts induits par nos propositions.....	72
Annexe 3 - Liste des personnes interrogées.....	73
Annexe 4 - Récapitulatif des tableaux et figures.....	74
Annexe 5 - Liste des sigles utilisés.....	75
Annexe 6 - Bibliographie.....	76



ANNEXE 1 - RÉCAPITULATIF DES PROPOSITIONS

RÉCAPITULATIF DES PROPOSITIONS		IMPACT LÉGISLATIF	IMPACT RÉGLEMENTAIRE
Axe I - "Faire des plateformes des leviers de développement professionnel des travailleurs qui s'y connectent"			
1	Alignement des obligations des plateformes en matière de formation sur le droit commun	✓	✓
2	Accès des travailleurs des plateformes à des "tiers lieux" professionnalisants		
Axe II - "Promouvoir un socle de droits sociaux pour les travailleurs et orienter les plateformes vers des pratiques socialement responsables, sans bouleverser leur modèle économique"			
3	Imposition d'un prix plancher des prestations pour les plateformes qui fixent les prix	✓	✓
4	Imposition de mécanismes minimaux de dialogue social	✓	✓
5	Label public "plateforme socialement responsable"		✓
6	Accès des travailleurs de plateformes au statut d'entrepreneur salarié associé	✓	✓
7	Déclaration des revenus et prélèvement des cotisations & contributions obligatoires par les plateformes	✓	✓
8	Accès effectif des travailleurs des plateformes à une protection sociale		✓
9	Ouverture encadrée de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants économiquement dépendants	✓	✓
10	Accès facilité par les plateformes au logement et au crédit pour les travailleurs		
Axe III - "Doter les travailleurs de droits portables et favoriser leur inscription dans des parcours professionnels répondant à leurs aspirations"			
11	Accès et portabilité des données numériques personnelles et réputationnelles	✓	✓
12	Certificats numériques validant les compétences	?	?
13	Abondement par l'Etat des droits aux formations transverses	?	✓
Axe IV - "Permettre un accès mieux informé des travailleurs aux plateformes"			
14	Portail public d'information	✓	✓
15	Orientation sous condition par le SPE vers les plateformes socialement responsables		?
16	Expérimentation de plateformes collaboratives d'insertion		
17	Simplification du cadre administratif d'accès aux plateformes		✓
Axe V - Favoriser le dialogue social entre acteurs et mettre en place des mécanismes pérennes de coordination et d'auto-régulation			
18	Instance de dialogue social et concertation pour favoriser la coordination et l'autorégulation des plateformes		



ANNEXE 2 - ORDRE DE GRANDEUR ILLUSTRATIF DES COÛTS INDUITS PAR NOS PROPOSITIONS

Dans une perspective d'éclairage des pouvoirs publics sur la décision à prendre sur nos propositions, nous avons mené un premier travail, très préliminaire et purement indicatif, sur les coûts à prévoir liés d'une part à la mise en oeuvre (non récurrents) et d'autre part au fonctionnement dans la durée (récurrents) de nos propositions, tant pour la puissance publique que pour les plateformes et les travailleurs eux-mêmes.

Ce premier chiffrage ne tient pas compte de la charge de travail à prévoir pour les évolutions du cadre normatif ni de la concertation à mener pour préparer et mettre en oeuvre ces propositions, dont on peut considérer qu'elle fait partie des missions existantes des pouvoirs publics.

Loin de toute prétention "scientifique", ce chiffrage a une portée purement indicative pour donner des premiers "ordres de grandeur" et gagnerait à l'évidence à être affiné par un travail plus approfondi.

Pour les pouvoirs publics, deux messages ressortent de ce premier chiffrage :

- # Les coûts de mise en oeuvre sont a priori inférieurs à 10m€ au total, les deux propositions les plus coûteuses étant la mise en place d'un portail d'information (#14) et celle d'un identifiant unique pour l'accès à la protection sociale (#7);
- # les coûts récurrents sont d'un montant plus élevé mais directement liés à des prestations aux travailleurs des plateformes : l'expérimentation de plateformes collaboratives d'insertion (#16), l'accès renforcé des travailleurs à des "tiers lieux" professionnalisants (#2) et l'abondement par l'Etat des droits aux formations transverses (#13).

En ce qui concerne les plateformes, seules deux mesures sont porteuses de coûts : le renforcement des obligations de formation (# 1) et la déclaration des revenus et le prélèvement des cotisations et contributions obligatoires (#7). Compte tenu du niveau actuel d'activité des plateformes, les sommes en jeu se montent à quelques millions d'euros, directement investis dans le développement professionnel des travailleurs.

Si cette mesure (#1) entraîne des coûts supplémentaires pour les plateformes, un double retour sur investissement est à prévoir, (1) en terme de productivité (liée à la professionnalisation des travailleurs permise par les formations) et (2) par le renforcement de leur "proposition de valeur employeur" (contribuant à la fois à améliorer leur attractivité auprès des travailleurs et à réduire le turn-over).



ANNEXE 2 - ORDRE DE GRANDEUR ILLUSTRATIF DES COÛTS INDUITS PAR NOS PROPOSITIONS

RÉCAPITULATIF DES PROPOSITIONS		ORDRE DE GRANDEUR DES COÛTS À PREVOIR (K€)	
Axe I - "Faire des plateformes des leviers de développement professionnel des travailleurs qui s'y connectent"			
1	Alignement des obligations des plateformes en matière de formation sur le droit commun		
2	Accès des travailleurs des plateformes à des "tiers lieux" professionnalisants	~ 5000	~ 10 000
Axe II - "Promouvoir un socle de droits sociaux pour les travailleurs et orienter les plateformes vers des pratiques socialement responsables, sans bouleverser leur modèle économique"			
3	Imposition d'un prix plancher des prestations pour les plateformes qui fixent les prix		
4	Imposition de mécanismes minimaux de dialogue social		
5	Label public "plateforme socialement responsable"		
6	Accès des travailleurs de plateformes au statut d'entrepreneur salarié associé		
7	Déclaration des revenus et prélèvement des cotisations & contributions obligatoires par les plateformes		
8	Accès effectif des travailleurs des plateformes à une protection sociale	~ 1 000	~ 500
9	Ouverture encadrée de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants économiquement dépendants		?
10	Accès facilité par les plateformes au logement et au crédit pour les travailleurs		
Axe III - "Doter les travailleurs de droits portables et favoriser leur inscription dans des parcours professionnels répondant à leurs aspirations"			
11	Accès et portabilité des données numériques personnelles et réputationnelles	~ 500	~ 500
12	Certificats numériques validant les compétences	~ 500	~ 500
13	Abondement par l'Etat des droits aux formations transverses		~ 100 000
Axe IV - "Permettre un accès mieux informé des travailleurs aux plateformes"			
14	Portail public d'information	~ 500	~ 500
15	Orientation sous condition par le SPE vers les plateformes socialement responsables	~ 300	~ 200
16	Expérimentation de plateformes collaboratives d'insertion		~ 10 000
17	Simplification du cadre administratif d'accès aux plateformes	~ 300	
Axe V - Favoriser le dialogue social entre acteurs et mettre en place des mécanismes pérennes de coordination et d'auto-régulation			
18	Instance de dialogue social et concertation pour favoriser la coordination et l'autorégulation des plateformes		
Total		~ 8 100	~ 122 200



ANNEXE 3 - LISTE DES PERSONNES INTERROGÉES

Nicolas Amar, Inspecteur des affaires sociales, IGAS

Paul Aussage, Responsable de Ruche, La Ruche qui dit Oui

Nathalie Bassaler, consultante en anticipation et ingénierie stratégique ; conseillère scientifique #leplusimportant sur l'économie des plateformes

Sayah Baaroun, secrétaire général, SCP VTC

Chrystèle Bazin, journaliste - Monde numérique et futur

Martine Behar-Touchais, professeur de droit privé à l'école de droit de la Sorbonne

Ivan Beraud, chef de projet RH, Le Groupe La Poste

Damien Bon, PDG, Stuart

Franck Bonot, syndicat du transport

Clara Brenot, responsable des relations publiques, Uber France

Amandine Brugière, responsable du département Etudes Capitalisation Prospective, ANACT

Anna Byhovskaya, conseillère politique, TUAC (OCDE)

David Canat, OuiShare, professeur associé, Grenoble école de Management

Odile Chagny, économiste, IRES, fondatrice du réseau Sharer and Workers

Christina Colclough, directrice Platform & Agency Workers, Digitalisation and Trade, UNI Global Union

Aude Costa de Beauregard, directrice du Projet social et du Référencement, Lulu dans ma rue

Philippe Debruyne, secrétaire confédéral, CFTD

Jérôme Faure, chef de la Mission de l'innovation, de l'expérimentation sociale et de l'économie sociale, DGCS

Diana Filippova, membre fondatrice,

OuiShare

Sandrino Graceffa, directeur, Smart

Laurent Grandguillaume, ancien député, fondateur de "Territoires zéro chômeur de longue durée"

Noémie de Grenier, directrice générale, Coopaname

Cécile Jolly, experte, France Stratégie

Aurialie Jublin, chef de projet Digiwork et Infolab, FING

Daniel Kaplan, ancien président de la FING, membre du CNNUM

Augustin Landier, professeur, Toulouse School of Economics

Grégoire Leclercq, président, Fédération des autoentrepreneurs

Alexis Masse, secrétaire confédéral CFTD

David Menascé, directeur, Azao Consulting, Institut de l'entreprise

Arthur Millerand, associé, Parallel Avocats

Elie de Moustier, directeur des opérations, Deliveroo France

Antoine Poincaré, chef de projet, Coopacademy

Attila Szekely, vice-président partenariats stratégiques, Open classrooms

Yannick Vinay, cofondateur, VitonJob

Charles-Edouard Vincent, fondateur, Lulu dans ma rue

Louis-Charles Viossat, inspecteur général des affaires sociales, IGAS



ANNEXE 4 - RÉCAPITULATIF DES TABLEAUX ET FIGURES

- # Figure #1 - Estimation du volume de travailleurs sur les plateformes numériques
- # Figure #2 - Position des plateformes d'emploi au sein des plateformes numériques
- # Figure #3 - L'essor des plateformes de jobbing tire les petits boulots
- # Figure #4 - Conditions de revenus des travailleurs des plateformes d'opérateurs de services
- # Figure #5 - Les risques psychosociaux des travailleurs des plateformes
- # Figure #6 - Illustration de la perception de travailleurs de plateformes sur le caractère professionnalisant du travail sur les plateformes numériques d'emploi
- # Figure #7 - Rappel des dispositions de la Loi El Khomri sur la responsabilité sociale des plateformes numériques
- # Figure #8 - La tarification dans le secteur des VTC
- # Figure #9 - Obligations des plateformes et droits des travailleurs indépendants
- # Figure #10 - Exemples internationaux et français d'entreprises de portage salarial de travailleurs indépendants
- # Figure #11 - "Équiper les individus pour les rendre aptes à gérer leurs transitions : l'exemple de la Musette de l'actif » (FING)¹
- # Figure #12 - Évolution du cadre de la formation professionnelle
- # Figure #13 - Faircrowdwork (Source : Sharers & Workers)

¹ <http://fing.org/?Musette-numerique-de-l-actif>



ANNEXE 5 - LISTE DES SIGLES UTILISÉS

ACOSS Agence centrale des organismes de sécurité sociale

ACRRE Aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise

AT-MP Accidents du travail et maladies professionnelles

B2B Business to Business

B2C Business to Consumer

BIT Bureau international du travail

C2C Consumer to Consumer

CAE Conseil d'analyse économique

CAE Coopérative d'activité et d'emploi

CDD Contrat à durée déterminée

CEREQ Centre d'études et de recherches sur les qualifications

CESU Chèque emploi service universel

CFP Contribution à la formation professionnelle

CICE Crédit d'impôt compétitivité emploi

CJUE Cour de justice de l'Union européenne

CMU-C Couverture maladie universelle complémentaire

CNAF Caisse nationale des allocations familiales

CNAMTS Caisse nationale d'assurance maladie

CNA-V Caisse nationale d'assurance vieillesse

CNIL Commission nationale de l'informatique et des libertés

CNIS Conseil national de l'information statistique

CNU Conseil national du numérique

COE Conseil d'orientation pour l'emploi

CPA Compte personnel d'activité

CPF Compte personnel de formation

CRDS Contribution au remboursement de la dette sociale

CSG Contribution sociale généralisée

DARES Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DGCS Direction générale de la cohésion sociale

DGEFP Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DGFP Direction générale des finances publiques

DGT Direction générale du travail

DSS Direction de la sécurité sociale

EHESS Ecole des hautes études en sciences sociales

EPRS European Parliamentary Research Service

FAE Fédération des auto-entrepreneurs

FAST Formation en situation de travail

FASTT Fonds d'action sociale du travail temporaire

FING Fondation internet nouvelle génération

FPSPP Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

HCFPS Haut conseil du financement de la protection sociale

IGAS Inspection générale des affaires sociales

IGF Inspection générale des finances

INRIA Institut national de recherche en informatique et en automatique

INRS Institut national de recherche et de sécurité

IRES Institut de recherches économiques et sociales

NTIC Nouvelles technologies de l'information et de la communication

OCDE Organisation de coopération et de développement économique

OPCA Organismes paritaires collecteurs agréés

OIT Organisation internationale du travail

P2P Pair à Pair

PwC PricewaterhouseCoopers

RG Régime général

RSI Régime social des indépendants

SARL Société anonyme à responsabilité limitée

SASU Société par actions simplifiées unipersonnelle

SSII Société de services en ingénierie informatique

TIED Travailleurs indépendants en situation de dépendance économique

TFUE Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne

URSSAF Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

VAE Validation des acquis de l'expérience

VTC Véhicule de tourisme avec chauffeur



ANNEXE 6 - BIBLIOGRAPHIE

Boston Consulting Group, Impact économique du développement du VTC

Jacques Barthélémy, Gilbert Cette, Travailler au XXIème Siècle - L'ubérisation de l'économie ?

Jacques Barthélémy, « Civilisation du savoir et statut du travailleur », Notes de l'Institut de l'Entreprise, 2015

Clément Cadoret, Laurent Caussat, Eve Robert (IGAS), avec la participation de Solène Baubry, Pierre-Marie Carraud, Jean-Michel Charpin, Claire Durrieu et Camille Freppel (IGF), Ouverture de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants, rapport conjoint IGAS-IGF, 2017

Antonio Casilli, Digital Labor: travail, technologies et conflictualités, 2015

Odile Chagny, Cécile Jolly, Antoine Naboulet, Nicolas Amar, Louis-Charles Viossat, « Dialogue social et protection sociale dans l'économie des plateformes : enjeux et pistes d'actions », Note de Synthèse de France Stratégie, 2017

Nicolas Colin, Henri Verdier, L'âge de la multitude, Entreprendre et gouverner après la révolution numérique, 2012

Nicolas Colin, Augustin Landier, Pierre Mohnen, Anne Perrot, « Economie numérique », Les notes du Conseil d'analyse économique n°26, 2015

Conseil économique, social et environnemental, Les nouvelles formes du travail indépendant, Sophie Thierry, 2017

Conseil d'État, Etude annuelle 2017 - Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'«ubérisation»

Conseil national du numérique, Travail, emploi, numérique, les nouvelles trajectoires, 2016

Conseil national du numérique, Projet de loi pour une république numérique - la loyauté des plateformes

Cristiano Codagnone, Fabienne Abadie et Federico Biagi, The Future of Work

in the « Sharing Economy », Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?, JRC Science for Policy Report, 2016.

Marie-Anne Dujarier, Le travail du consommateur. De McDo à eBay: comment nous produisons ce que nous achetons, 2014

Josh Dzieza, « The Rating Game – How Uber and its peers turned us into horrible », The Verge, 2015

European Parliament, The situation of workers in the collaborative economy, 2016

European Parliament, The Social Protection of Workers in the Platform Economy, 2017

Fondation Internet Nouvelle Génération, La musette numérique de l'actif

Bernard Gazier, Travail, emploi et sécurisation des parcours professionnels : de la fragmentation au partage, France Stratégie. Projet 2017 – 2017 « Nouvelles formes du travail et de la protection de l'actif »

France Stratégie, L'avenir du travail et de la protection des actifs, coordonné par Cécile Jolly et Emmanuelle Prouet, 2016

Freelancers Union, Freelancing in America, 2015

Haut Conseil du financement de la protection sociale, La protection sociale des non salariés et son financement, 2016

Hopwork- Malt, Freelancing en France

Inspection générale des affaires sociales, Nicolas Amar, Louis-Charles Viossat, Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale

International Labour Organization, Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects, 2016

Institut national de recherche et de sécurité, « les risques psychosociaux des travailleurs des plateformes », Platformisation 2017 - Conséquences de l'ubérisation sur la santé et la sécurité au travail, 2018

Lionel Maurel et Laura Aufrère, « Pour une protection sociale des données personnelles », 2018

David Menascé, La France du Bon Coin, l'autoentrepreneuriat à l'ère de l'économie collaborative, 2015

David Menascé, Travail à la demande : quel modèle social ? Institut de l'entreprise, 2016

Bruno Mettling, Transformation numérique et vie au travail, 2015

Olivia Montel, L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques, Document d'études 2017-213

Observatoire de l'ubérisation, <https://www.uberisation.org/>

PwC, The Sharing Economy, 2015

Alexandrea Ravenelle, Microentrepreneur or Precariat ? Exploring the Sharing Economy through the Experiences of Workers for Airbnb, Taskrabbit, Uber and Kitchensurfing, City University of New York, 2016

Jacques Rapoport, Médiateur de la république, Médiation VTC - Janvier 2017

Jean-Emmanuel Ray, Impacts de la digitalisation sur les conditions de travail, European Labour Law Network, 2015

Jeremy Rifkin, The Age of Access: The New Culture of Hypercapitalism, Where all of Life is a Paid-For Experience, 2001

Arun Sundararajan, The End of Employment and the Rise of Crowd-based Capitalism, 2016

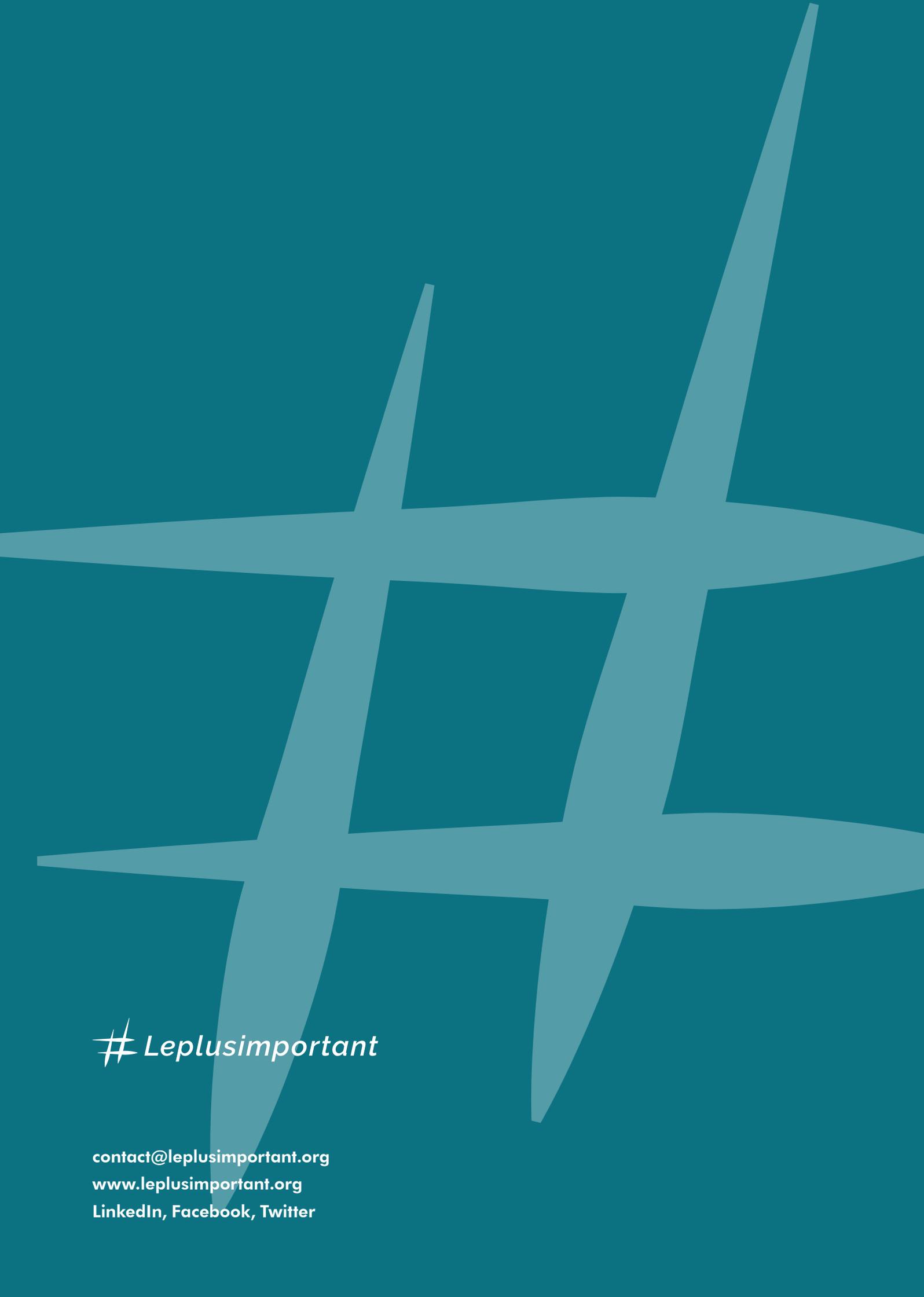
Sharers and workers, <https://www.sharersandworkers.net/>

Trebor Scholz (dir), Digital Labor : the Internet as Playground and Factory, 2012

Trebor Scholz, Platform Cooperativism vs. the Sharing Economy, 2014

Pascal Terrasse, Rapport sur l'économie collaborative, 2016

Valerio de Stefano, The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowd work and labour protection in the gig economy, 2015



#Leplusimportant

contact@leplusimportant.org

www.leplusimportant.org

LinkedIn, Facebook, Twitter