#Leplusimportant

FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

FÉVRIER 2018

PRÉSENTATION DE #LEPLUSIMPORTANT

#Leplusimportant met en action des femmes et des hommes de tous horizons mus par un engagement commun pour une cause majeure : 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 mutation.

#Leplusimportant, association indépendante fondée fin 2017, compte déjà plus de soixante membres actifs. Ces hommes et femmes de tous âges, issus de tous milieux (praticiens et experts issus du conseil en management, de l'administration, de la banque, du journalisme, du monde académique), ont un objectif commun : agir pour réduire le fossé qui se creuse entre ceux qui s'approprient la mondialisation et les technologies de demain et ceux qui voient au contraire s'aggraver leur insécurité économique, en particulier au sein des milieux les moins favorisés et des classes moyennes.

Ils sont convaincus que c'est en investissant dans les compétences et en développant les capacités de chacun que nous pourrons le plus efficacement lutter contre les inégalités et favoriser une société plus inclusive.

#Leplusimportant cherche avant tout à développer le capital humain de trois types de publics :

Les personnes peu qualifiées, pour les aider à développer les capacités et les compétences qui leur permettront de trouver une place stable sur le marché du travail et de construire leur avenir ;
Les personnes qualifiées en risque de déqualification du fait des évolutions du marché du travail, 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.

Pour ce faire, notre action s'appuie sur deux leviers d'engagement complémentaires et étroitement liés :

notre "Think Tank" pour nourrir le débat public et proposer des solutions réalistes aux décideurs publics 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" qui accélère des projets de terrain, associatifs ou entrepreneuriaux, qui développent concrètement les capacités et les compétences de ces mêmes publics.

FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

FÉVRIER 2018

Mathias Dufour – Florian Forestier – Alexandra Laffitte

POC
POC

SOMMAIRE

Présentation de #Leplusimportant....1

Sommaire....5

Présentation du rapport....7

Synthèse des recommandations....8

Partie 1 - Le développement professionnel des travailleurs des plateformes numériques, un enjeu majeur....12

Partie 2 - Propositions concrètes pour favoriser le développement professionnel des travailleurs des plateformes numériques....18

Axe I - Faire des plateformes des leviers de développement professionnel des travailleurs qui s'y connectent....19

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....24

Axe III - Doter les travailleurs de droits portables et favoriser leur inscription dans des parcours professionnels répondant à leurs aspirations....39

Axe IV - Permettre un accès mieux informé des travailleurs aux plateformes....47

Axe V - Favoriser le dialogue social entre acteurs et mettre en place des mécanismes pérennes de coordination et d'auto-régulation....54

Conclusion....60

Annexes....62

Annexe 1 - Récapitulatif des propositions et des évolutions normatives à prévoir....63

Annexe 2 - Ordre de grandeur illustratif des coûts induits par nos propositions....64

Annexe 3 - Liste des personnes interrogées....65

Annexe 4 - Récapitulatif des tableaux et figures....66

Annexe 5 - Liste des sigles utilisés....67

Annexe 6 - Bibliographie....68

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.

1. D'abord en ouvrant des opportunités inédites d'activité, y compris à des populations au chômage voire éloignées de l'emploi.
2. Mais aussi en créant de nouveaux risques, de contournement de notre modèle social voire de "trappe au précariat".

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 des compétences ? Comment inscrire les travailleurs dans des parcours professionnels répondant à leurs aspirations ? Comment favoriser la sécurisation économique et l'accès à la protection sociale des travailleurs ?

C'est à ces questions que veut 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 micro-travail.

En ligne avec le positionnement de *#Leplusimportant,* nous avons choisi de focaliser notre rapport sur des propositions concrètes et opérationnelles, notamment pour les pouvoirs publics.

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

Faire des plateformes des leviers de développement professionnel des travailleurs qui s'y connectent ;

Promouvoir un socle de droits sociaux pour les travailleurs et orienter les plateformes vers des pratiques socialement responsables, sans bouleverser leur modèle économique ;

Doter les travailleurs de droits portables et favoriser leur inscription dans des parcours professionnels répondant à leurs aspirations ;

Permettre un accès mieux informé des travailleurs aux plateformes ;

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

Cette version préliminaire du rapport est soumise au débat et à la concertation au cours des prochaines semaines, afin d'en enrichir et 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)
2. Favoriser l'accès des travailleurs des plateformes à des "tiers lieux" (espaces de services publics, espaces de co-working) 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]

PARTIE 1
LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES, UN ENJEU CLÉ

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 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 précariat".

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, au sein de ces enjeux sociaux, 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 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 les 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 numérique 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. Fullfactory 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 coeur de notre rapport.

Certaines plateformes[2] 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' ou plateformes coopératives, reposant sur des

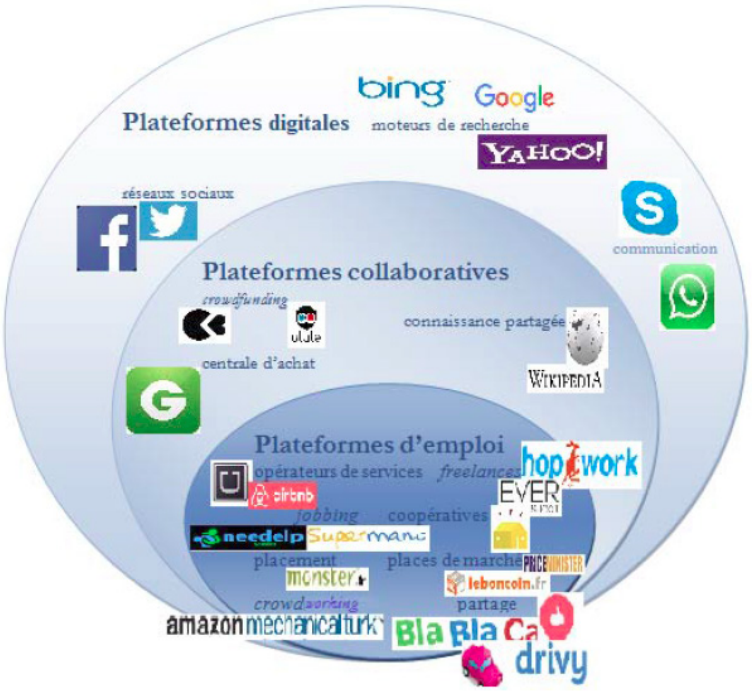
[1] D. MÉNASCÉ, La France du Bon Coin, Le micro-entrepreneuriat à l'heure de l'économie collaborative, Institut de l'Entreprise, septembre 2015 : http://www.institut-entreprise.fr/sites/default/files/la_france_du_bon_coin.pdf

[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).

contributeurs souvent qualifiés et armés sur le marché de l'emploi, se développent explicitement comme outils d'empowerment de ces travailleurs.

En revanche, le mode de fonctionnement de certaines plateformes d'emploi, notamment les opérateurs de services (type plateformes de VTC ou de coursiers) les plateformes de jobbing (centrées sur le travail à domicile et les services à la personne) et de microtasking, les micro-travailleurs, « turkers » dans le vocabulaire d'Amazon Mechanical Turk, exécutant pour des donneurs d'ordre divers) est différent.

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



Ces plateformes se caractérisent en effet par trois éléments spécifiques :

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 dappoint 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 ;

les travailleurs concernés sont "contraints", pour reprendre la typologie proposée par David Menascé : 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).

Figure #3 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, 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.

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) ;
2. 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.

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 devait être 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.

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 étude[3] "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.

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

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.

Ces éléments de contexte étant clairement posés, nous avons, en ligne avec le 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 ;
- # faire du développement des compétences (individuelles autant que collectives) un facteur de développement de l'économie des plateformes ;
- # contribuer à faire de l'économie des plateformes numériques un facteur de croissance économique et un réservoir d'emplois, qualifiés et peu qualifiés.

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 ;
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.

[3] 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.

Axe I - Faire des plateformes des leviers de développement professionnel des travailleurs qui s'y connectent.....19

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.....24

Axe III - Doter les travailleurs de droits portables et favoriser leur inscription dans des parcours professionnels répondant à leurs aspirations.....39

Axe IV - Permettre un accès mieux informé des travailleurs aux plateformes.....47

Axe V - Favoriser le dialogue social entre acteurs et mettre en place des mécanismes pérennes de coordination et d'auto-régulation.....54

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 :

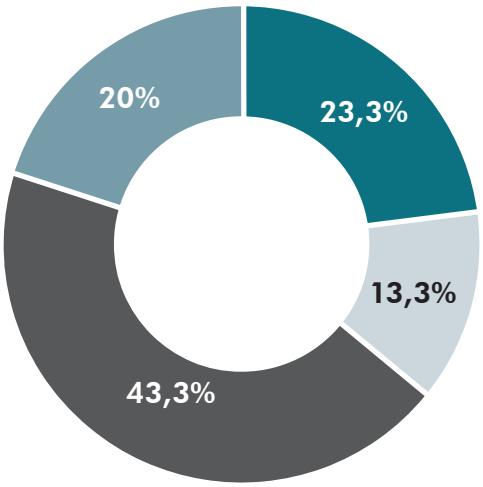
- favoriser le développement des compétences, l'accès aux formations et à des parcours valorisants au sein des plateformes (Proposition #1)
- favoriser le développement des compétences et l'accès à des formations via des tiers, par ex. collectifs de travailleurs, syndicats, service public de l'emploi (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 XX) ;
- 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 #4 - Illustration de la perception de travailleurs de plateformes sur le caractère professionnalisant du travail sur les plateformes numériques d'emploi[1]

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



- Non, je n'ai pas vraiment acquis de nouvelles compétences
- J'ai surtout renforcé des compétences que j'avais déjà
- J'ai surtout acquis un réseau de connaissances et d'amis qui me sera utile pour la suite
- Oui j'ai acquis de nouvelles compétences qui pourront m'être utiles plus tard

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 d'une part 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 doit être 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 en effet 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 CO-WORKING, 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'assumer. 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 reposer[2] ;

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 co-working 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 CAE, 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 2017[3].

A cet égard, nous avions 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 #5 - 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 2017[4], 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 collaboratif[5].

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 psychosociaux[6] – plus élevés chez les travailleurs à la tâche), puis l'assurance chômage pour les travailleurs des plateformes indépendants mais économiquement dépendants (cf. Proposition 13).

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 plateformes[7] : "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://cnnumerique.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 indépendants[8]) ;

de nouveaux enjeux de protection du travail sur les plateformes numériques, tels les algorithmes et la protection des données personnelles (voir partie 1 du présent rapport).

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 micro-travail 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 Ménascé[10], 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 ;

---

[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

"Elargir le droit de saisine du rescrit social aux gestionnaires de plateformes" , option qui a la faveur de Nicolas Amar et Louis-Charles Viossat de l'IGAS[11] : "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 #6 - 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 ce 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 #7 - 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 'umbrellas 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 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 seuil 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 étude[12] 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 2016[13] 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 sont à mener pour diminuer le non recours. Celles-ci pourraient être conduites par exemple dans les tiers lieux professionnalisants que nous proposons (Proposition #2).

[12]Parlement 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

[13]International 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'OIT[14] a documenté diverses solutions adoptées dans le monde entier pour assurer l'accès les 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 professionnelle[15]" 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-IGF[16], 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'Etat "sans que cela ne conduise à

[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, 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

exclure des formules mixtes faisant place à une cotisation à taux modeste" ; "Une contribution des donneurs d'ordre ainsi que des plateformes pourrait être envisagée soit 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, notation des prestataires, compétences, historique de l'évolution de leurs revenus d'activités, qu'avec le CAE[17] 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 #15).

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 3 offres aux freelances : une garantie logement, une mutuelle et un CE ;

On peut également noter qu'au Royaume-Uni le rapport "Not Alone ; Trade union and coopérative 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

[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

elles-mêmes contribuer à apporter des services prioritaires, comme des crédits collectifs pour les indépendants, de la micro-assurance, de l'aide au recouvrement de factures, prêts pour le développement d'activités.

A l'instar de ces initiatives et des recommandations portées par Pascal Terrasse[18] et David Ménascé[19], 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 bénéfices 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'IGAS[20], 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 technologique 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 "MUSETTE 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.

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, 3 arguments "pour" [21] le fait que les travailleurs puissent "posséder leur capital réputation" , le transférer, disposer d'outils numériques "émancipateurs" (par exemple des services de gestion de sa réputation en ligne[22], et 3 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.

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

[22]Voir par exemple des services comme Traity, Famust.com, Cosy cloud

[23]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

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 voix 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 ;

- 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).

(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.

[24] Le 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, 28octobre 2015 : https://www.theverge.com/2015/10/28/9625968/rating-system-on-demand-economy-uber-olive-garden

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 contester[25] ;

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 encadré XX)*, 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.

D'ores et déjà, la loi pour une République numérique promulguée le 7 octobre 2016[26] 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 déjà 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 tierces l'autorisation d'y accéder, de manière à faciliter leur transfert d'une entreprise à une autre.

[25]Ce 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

[26]Loi 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

Figure #8 - « Equiper 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 ».

[28]http://fing.org/?Musette-numerique-de-l-actif

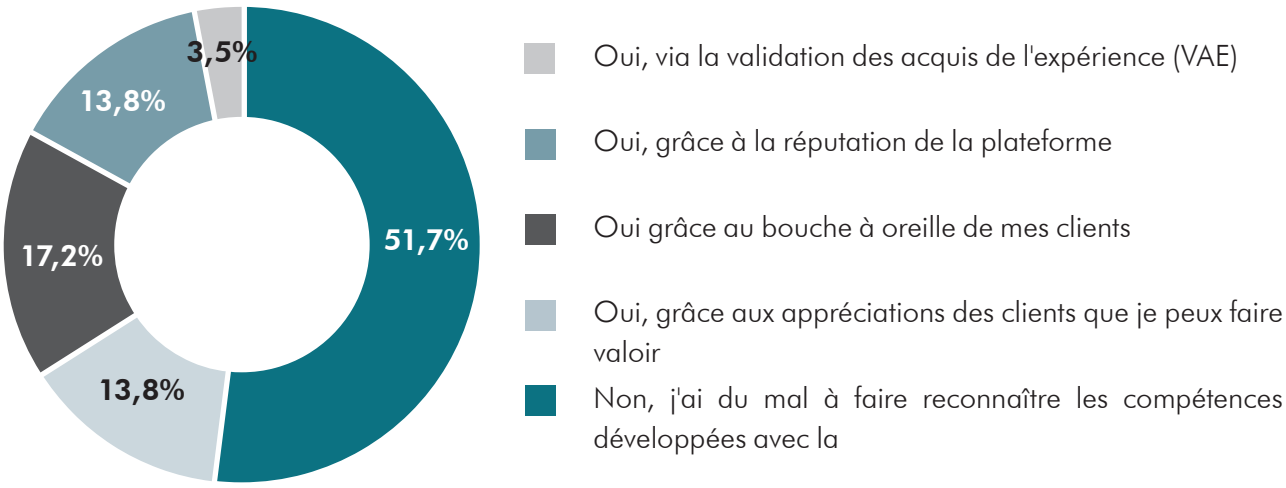
PROPOSITION #12 DÉVELOPPER DES CERTIFICATS NUMÉRIQUES PERMETTANT AUX TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES, AU-DELÀ DE LA VAE, DE VALIDER ET DE FAIRE RECONNAÎTRE DES COMPÉTENCES (SAVOIR, SAVOIR FAIRE ET SAVOIR ÊTRE), AVEC DES RÉFÉRENTIELS DE COMPÉTENCES ADAPTÉS, DES PROTOCOLES DE TESTS POUR LES ÉVALUER ET CERTIFIER, 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 XX l'illustre, les travailleurs des plateformes y ont un recours limité et expriment des difficultés à faire reconnaître leurs compétences.

Figure #9 - Illustration de la perception de travailleurs de plateformes sur la reconnaissance externe des compétences développées avec les plateformes numériques d'emploi[29]

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" .

Dans ce contexte, il nous semble essentiel de permettre l'objectivation des différents

[29]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 répondant ces résultats ne sont à prendre qu'à titre strictement indicatif.

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 l'encadré XX, de multiples initiatives émergent en ce moment à ce sujet.

Figure #10 - 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 Coorpacademy, 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 plus 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 transverse 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'offres publics 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 avoir 4 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 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 continuent à bénéficier de l'accompagnement du SPE dont ils bénéficient (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'ETAT 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. Comme le rappelle le rapport IGAS, la Banque mondiale et le BIT soulignent eux-mêmes que les plateformes de micro-travail 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 sur le profit mais 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'Etat, les collectivités locales et/ou Pôle emploi) d'expérimentation de plateformes collaboratives d'insertion, incluant un financement par l'Etat 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 pour financer ces nouvelles formes d'insertion dans l'emploi.

Cette proposition est directement inspirée par des propositions portées par Lulu dans ma rue. Son articulation avec les CAE 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 CFE, 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 manque 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 qui vont inévitablement se poser aux pouvoirs publics au cours des prochaines années, et dont ce rapport à montré combien leurs enjeux dépassaient largement le simple cadre des plateformes elles-mêmes et des travailleurs qui y contribuent.

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 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 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 intermédient 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

CONCLUSION

Nous espérons, avec ce rapport et ces propositions, avoir fait la démonstration qu'il est possible, de manière pragmatique, de promouvoir de façon tangible l'intérêt des travailleurs des plateformes numériques d'emplois, en termes d'accès à un socle de droits, d'accès à la protection sociale, d'accès à la formation professionnelle, de développement et de reconnaissance de leurs compétences et de dynamisation de leurs parcours professionnels (et ce sans créer de statut spécifique).

Mieux, nous espérons avoir montré que ceci est possible dans le cadre de mesures qui ne bouleversent pas le modèle économique des plateformes, et préserve leur capacité à développer des services pour leurs clients et de l'activité pour leurs usagers.

A contrario, il n'y aura pas de "grand soir" des plateformes numériques d'emploi à attendre de nos propositions. Mais c'est sans doute le propre de ces nouveaux acteurs que d'appeler une régulation qui repose sur des évolutions progressives et doit être remise régulièrement sur le métier pour pouvoir mieux s'adapter aux évolutions constantes que connaissantes les plateformes elles-mêmes.

Plus largement, que ce soit pour de bonnes ou de mauvaises raisons, les plateformes numériques d'emploi elles appellent à sortir d'un certain nombre d'oppositions classiques (salariat, indépendance, sécurité, précarité) et à prendre acte de l'émergence de nouveaux régimes de travail, posant d'une façon nouvelle les problématiques de formation, d'évolution, de parcours plutôt que carrière.

En effet, les plateformes constituent un nouvel écosystème au sein duquel la problématique du statut est remplacée par la possession ou de la mise à disposition d'un certain nombre de capacités, autant individuelles que collectives, visant aussi bien à rééquilibrer un rapport de force qu'à donner à ceux qui y évoluent les moyens de leur autonomie.

Plutôt que de reconstruire les normes et structures d'un salariat qui n'est pas toujours moins précaire que l'indépendance, il s'agit de contribuer à construire les sécurités et les modes d'actions de ce nouveau régime.

Interroger le travail des plateformes en termes de parcours professionnels et appréhender sous cet horizon un certain nombre d'enjeux classiques (protection sociale, accès au droit, émergence de nouveaux collectifs) comme autant de composantes et de conditions de cette professionnalisation, conduit à repenser en profondeur les idées mêmes de parcours, de compétences, et les dispositifs qui leur sont associés.

La réflexion spécifique consacrée aux parcours professionnels des travailleurs des plateformes et les recommandations visant à l'accompagner deviennent de véritables laboratoires pour une accompagner les transformations qui traversent le monde du travail et repenser la relation de travail même.

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 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.

Au-delà, et c'est le sens de notre dernière proposition, 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 oeuvre collectivement.

Annexe 1 - Récapitulatif des propositions et des évolutions normatives à prévoir....63

Annexe 2 - Ordre de grandeur illustratif des coûts induits par nos propositions....64

Annexe 3 - Liste des personnes interrogées....65

Annexe 4 - Récapitulatif des tableaux et figures....66

Annexe 5 - Liste des sigles utilisés....67

Annexe 6 - Bibliographie....68

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 3 - LISTE DES PERSONNES INTERROGÉES

Nicolas Amar, Inspecteur des affaires sociales, IGAS

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

Nathalie Bassaler, experte en prospective

Sayah Baaroun, secrétaire général, SCP VTC

Chrystele 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, CFDT

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 CFDT

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, Coorpacademy

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 Conditions de revenus des travailleurs des plateformes d'opérateurs de services
- Figure #4 - Illustration de la perception de travailleurs de plateformes sur le caractère professionnalisant du travail sur les plateformes numériques d'emploi
- Figure #5 - Rappel des dispositions de la Loi El Khomri sur la responsabilité sociale des plateformes numériques
- Figure #6 - La tarification dans le secteur des VTC
- Figure #7 - Obligations des plateformes et droits des travailleurs indépendants
- Figure #8 - Exemples internationaux et français d'entreprises de portage salarial de travailleurs indépendants
- Figure #9 - « Equiper les individus pour les rendre aptes à gérer leurs transitions : l'exemple de la Musette de l'actif » (FING)
- Figure #10 - Evolution du cadre de la formation professionnelle
- Figure #11 : Faircrowdwork (Source : Sharers & Workers)

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 etudes 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 ingéniérie 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 Barthélemy, «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

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 », Plateformisation 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), Ditigal 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

Design des éléments de la charte graphique et mise en page du rapport :
Morgane Antoine/Clair de Lune Design – Hebba Bettayeb – Océane Richard – Victoire Bornhauser
© 2018 #Leplusimportant

#Leplusimportant

contact@leplusimportant.org
www.leplusimportant.org
LinkedIn, Facebook, Twitter