

**13 avril 2018**

## **Favoriser le développement professionnel des travailleurs des plateformes numériques**

**# Leplusimportant**



**FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES**

FEVRIER 2018

**Les propositions mises  
En débat**

<p style="text-align: center;"><b>TABLE 1 :</b></p> <p style="text-align: center;"><b>FINANCER L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS DES PLATEFORMES (PROPOSITIONS 1 ET 13)</b></p>
---

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

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

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

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

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

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

# introduire une obligation pour les plateformes de consacrer 1% des prestations versées aux travailleurs à leur formation (ce 1% incluant la prise en charge de la CFP prévue par la loi El Khomri) ;

# prévoir que 20% de cette somme soit versée sur le CPF individuel de chaque travailleur, au prorata du temps de travail passé (ou du chiffre d'affaires réalisé) avec la plateforme ;

# préciser que cette obligation est indépendante du statut des travailleurs et n'emporte pas de conséquences sur la qualification de la relation de travail.

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

Compte tenu du niveau actuel d'activité des plateformes, les sommes en jeu se montent à quelques millions d'euros, directement investis dans le développement professionnel des travailleurs. Si cette

mesure entraîne des coûts supplémentaires pour les plateformes, un double retour sur investissement est à prévoir, (1) en termes 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 #13 FAIRE ABONDER PAR L'ETAT LES CPF DES TRAVAILLEURS COLLABORATIFS AFIN DE FAVORISER LEUR ACCÈS À DES FORMATIONS TRANSVERSES ET NOTAMMENT CELLES FACILITANT LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES DANS UN CONTEXTE DE DISRUPTIONS TECHNOLOGIQUES (EX. ROBOTS, VÉHICULES AUTONOMES) ET LANCER UN APPEL D'OFFRES PUBLIC POUR ACCÉLÉRER LE DÉPLOIEMENT D'OFFRE DE FORMATIONS CIBLÉES SUR CES BESOINS.**

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

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

C'est pourquoi nous proposons de :

# faire abonder par l'Etat les CPF des travailleurs collaboratifs afin de favoriser leur accès à des formations transverses et notamment les formations qui faciliteront les transitions professionnelles liées à de possibles disruptions technologiques (ex. véhicules autonomes) ;

# conditionner cet abondement au suivi de formations dont il aura pu être vérifié qu'elles conduisent à des secteurs ou des filières d'emplois où existent effectivement des emplois non pourvus (vs. des filières bouchées ou en phase de destruction d'emploi) - cette condition, contrepartie de la

"solidarité nationale" a pour but d'assurer l'efficacité économique et sociale des sommes ainsi dépensées ;

# accélérer le développement d'offres de formation ciblées sur ces travailleurs et la facilitation de leurs parcours professionnels via le lancement d'un appel d'offre public pour accélérer le déploiement d'offres de formations ciblées sur ces besoins et contribuer en complément du point précédent, à rendre la demande solvable.

## TABLE 2 :

### LA RECONNAISSANCE / SIGNALISATION / PORTABILITE DES COMPETENCES PAR VOIE FORMELLE OU NOTATION INDIVIDUELLE (PROPOSITIONS 11 ET 12)

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

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

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

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

Plusieurs voix militent pour que les travailleurs des plateformes numériques puissent "posséder leur capital réputation", le transférer, disposer d'outils numériques « émancipateurs » (par exemple des services de gestion de sa réputation en ligne<sup>1</sup>).

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,

---

<sup>1</sup> Voir par exemple des services comme Traity, Famust.com, Cosy cloud

trois arguments "pour"<sup>2</sup> , et trois arguments "contre" l'accès et surtout la portabilité de ces informations pour les travailleurs. Les trois principaux arguments "pour" sont les suivants :

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"<sup>3</sup> ;

# 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.

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"<sup>4</sup> ;

# 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

---

<sup>2</sup> Voir par ex. : Kati Sipp, sur son site Hack The Union ; Trebor Scholz, théoricien du "coopérativisme de plateforme"

<sup>3</sup> Nicolas Colin, Augustin LANDIER, Pierre MOHNEN et Anne PERROT, op. cit.

<sup>4</sup> 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-demandeconomy-uber-olive-garden>

l'alternative consistant à les priver de ce capital ne peut leur être plus favorable qu'un accès, fut-il imparfait comme le souligne Valerio de Stefano, professeur en droit du travail à l'université KU Leuven, « la notation peut bloquer un travailleur sur une plateforme. Elle doit être portable. C'est la plus grande source de capital pour les travailleurs dans l'économie des plateformes. Si les travailleurs veulent aller de plateforme en plateforme, ils doivent être en mesure d'utiliser ailleurs les notes qu'ils ont obtenues » ;

– la priorité, dès lors, doit consister à réduire au minimum les biais et dangers potentiels de l'e-réputation plutôt que de renoncer tout de go à sa valeur potentielle pour les travailleurs des plateformes (cf. propositions infra).

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

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

# imposer plus de transparence de la part des plateformes à l'égard des travailleurs sur leurs critères de notation et en particulier permettre aux travailleurs, en cas de suspension de leur compte, d'en connaître les raisons et le cas échéant de les contester<sup>5</sup> ;

# 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'agrèger toutes leurs données de e-réputation, par ex. un sein d'une "Musette numérique" comme celle proposée par la FING (voir Figure #10), laquelle n'implique pas une simple portabilité, mais propose de doter les individus d'une véritable capacité de traitement de leurs données, dans une perspective également réflexive et prédictive.

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

1. Les « références personnelles » (Personal reference) évoque la situation actuelle des travailleurs avec un CV, plus ou moins standardisé, avec l'idée que les nouvelles technologies puissent offrir de nouvelles opportunités pour les travailleurs des plateformes en améliorant le système ;

---

<sup>5</sup> 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/rapportspublics/164000100.pdf>

2. La « réputation hébergée publiquement » (Publicly hosted réputations), repose sur une plateforme hébergeant une archive web accessible facilement avec toutes les données de réputation du travailleur, incluant les profils qui ont été désactivés. Ainsi, les utilisateurs des plateformes pourraient envoyer un lien à toute personne qui souhaiterait connaître leur réputation sur une ancienne plateforme ;
3. La « vérification de profil » (Profile vérification) permettrait à un travailleur de prouver qu'il est bien le propriétaire du profil hébergé en ligne, via une clé de vérification publique/privée par exemple, dans un système sécurisé ;
4. La création d'un « standard décentralisé en open data » (Decentralised open data standard) devrait permettre de transférer et d'utiliser automatiquement les données de réputation de plateformes concurrentes ou de services externes ;
5. Mise en place d'un « porteur de données centralisé » (Centralised data holder), c'est-à-dire une entité légale responsable de la détention et du transfert des données de réputation, et qui serait donc la garantie de la standardisation des notations.

D'ores et déjà, la loi pour une République numérique promulguée le 7 octobre 2016<sup>6</sup> et l'article 20 du règlement général européen sur la protection des données du 27 avril 2016 (RGPD)<sup>6</sup> qui entrera en vigueur le 25 mai 2018 consacrent un droit à la portabilité des données personnelles. Reste à préciser si ces données de réputation et de confiance relèvent de donnée à caractère personnel.

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

Figure #10 - « Équiper les individus pour les rendre aptes à gérer leurs transitions : l'exemple de la Musette de l'actif » (FING)<sup>7</sup>

« 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 ».

<sup>6</sup> <https://www.eugdpr.org>

<sup>7</sup> <http://fing.org/?Musette-numerique-de-l-actif>

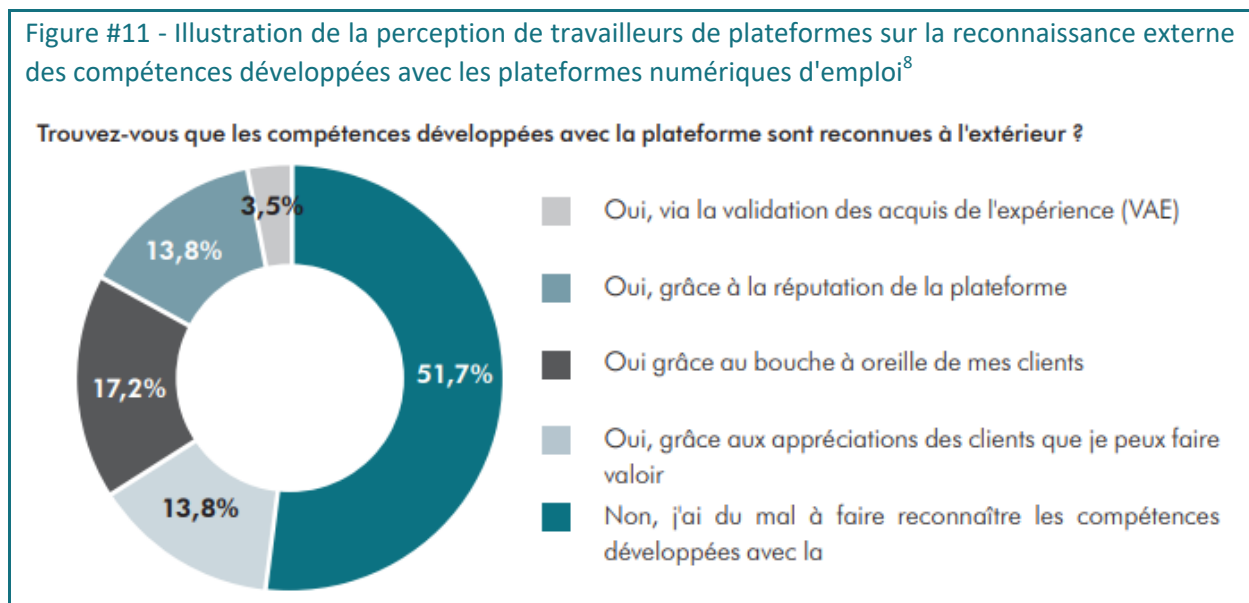
###

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

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

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

Figure #11 - Illustration de la perception de travailleurs de plateformes sur la reconnaissance externe des compétences développées avec les plateformes numériques d'emploi<sup>8</sup>



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 types de compétences des travailleurs des plateformes numériques, en encourageant une démarche de

<sup>8</sup> 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



certification selon des modalités parentes des Certificat de Compétences en Entreprise (CCE) lesquels permettent de mesurer et certifier des compétences constatées en milieu de travail, indépendamment de tout parcours de formation et de tout diplôme, de les valider selon des référentiel précis, de délivrer des certificats via un organisme certificateur.

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

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

#### Figure #12 - Evolution du cadre de la formation professionnelle

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

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

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

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

# développer des modules de formation pour ces différents types de compétences.

## TABLE 3 :

### LES PLATEFORMES COMME LEVIER D'INSERTION PROFESSIONNELLE ET D'INCLUSION SOCIALE (PROPOSITIONS 15 ET 16)

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

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

A. définir les conditions précises auxquelles le SPE pourrait orienter les demandeurs d'emploi vers des plateformes numériques d'emploi ;

B. développer des outils permettant d'assurer la transparence sur les opportunités de travail pour les demandeurs d'emploi et l'accès à ces opportunités.

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

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

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

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

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

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

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

###

**PROPOSITION #16 FAVORISER L'EXPÉRIMENTATION DE PLATEFORMES COLLABORATIVES D'INSERTION, VIA APPELS À PROJETS PUBLICS AVEC UN FINANCEMENT PAR L'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. La Banque mondiale et le Bureau International du Travail (BIT) soulignent que les plateformes de microtravail ou de freelance "offrent des opportunités nouvelles aux populations rurales, aux personnes malades, aux personnes handicapés ou aux réfugiés." De fait, des acteurs comme Lulu dans ma rue mettent cette flexibilité au service des personnes les plus éloignées de l'emploi et les plus démunies, en adaptant l'emploi à leurs compétences et à leurs capacités pratiques pour leur offrir de nouvelles modalités de s'engager au travail.

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

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

C'est pourquoi nous proposons de :

# lancer des appels à projets publics (par l'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 l'insertion par l'activité économique pour financer ces nouvelles formes d'insertion dans l'emploi. Cette proposition est directement inspirée des propositions portées par Lulu dans ma rue. Son articulation avec les coopératives d'activité et d'emploi est à réfléchir (cf. notre proposition #6).