

Information presse

Conférence sur la numérisation du travail: la qualité
du travail dans de nouvelles formes de travail

Le 19 septembre 2018 à Vienne

e 2 0
u 1 8
a t

La numérisation, priorité de la présidence autrichienne du Conseil de l'UE

Sur la base des travaux de ses partenaires du trio, l'Estonie et la Bulgarie, la présidence autrichienne met l'accent sur le travail basé sur des plateformes. Ce thème concorde également avec le plan de travail du gouvernement fédéral autrichien, visant à préparer l'Autriche «à relever les défis de la numérisation». Il s'agit de profiter des opportunités et de créer les conditions-cadres nécessaires. Dans son programme, la présidence autrichienne du Conseil a inscrit «le maintien de la prospérité et de la compétitivité par la numérisation» comme une des trois grandes priorités.

L'Autriche, un pays affichant traditionnellement un faible taux de chômage et des normes sociales élevées, s'intéresse de près à l'identification de développements actuels et de nouveaux défis pour le marché du travail tant national qu'europpéen, ainsi qu'à la protection et au soutien de ses employés tout comme de ses entreprises.

La mise en œuvre croissante de technologies numériques a généré de nouvelles formes d'emploi en Europe et en Autriche. De nombreuses formes se basent sur un assouplissement technique, temporel et géographique du travail. Le travail mobile reposant sur les technologies de l'information et de la communication (TIC), réalisé en dehors des bureaux ou de l'entreprise sur des ordinateurs mobiles ou des smartphones, gagne en importance. Le travail basé sur des plateformes, où l'offre et la demande de travail rémunéré sont coordonnées via une plateforme en ligne, augmente à une vitesse fulgurante et place le monde politique devant de nouveaux défis. Il s'agit d'étudier ces défis en détail et de trouver une réponse non seulement sur le plan national, mais également sur le plan européen.

Initiatives sous la présidence autrichienne du Conseil

La réunion informelle des ministres de l'emploi et de la politique sociale qui a eu lieu à Vienne les 19 et 20 juillet s'est déjà consacrée au sujet de la numérisation du travail. La conférence sur la numérisation du travail le 19 septembre à Vienne met l'accent sur la qualité du travail dans de nouvelles formes de travail, notamment dans le travail basé sur des plateformes. Sur le plan thématique, la conférence s'inscrit dans l'esprit des réunions du Comité de la protection sociale (les 17 et 18 septembre 2018) et du Comité de l'emploi (les 20 et 21 septembre 2018), entre lesquelles elle a lieu. En décembre 2018, le Conseil formel «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» sera informé des résultats de ces événements. Des messages clé sont également prévus pour cette réunion du Conseil. La présidence autrichienne veut ainsi enrichir le débat au niveau européen et remettre des suggestions à la Commission européenne pour la gestion du défi central de la numérisation ainsi que des approches déjà identifiées par les États membres.

Conférence sur la qualité du travail dans de nouvelles formes de travail

Le 19 septembre, des représentants des États membres de l'UE, de l'AELE et des pays des Balkans occidentaux, de la Commission européenne, des partenaires sociaux européens, de l'Organisation internationale du travail (OIT), de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), du Comité économique et social européen (CESE), de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), de la Banque mondiale, du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) ainsi que de nombreux autres experts sont invités à discuter ensemble à la conférence «La numérisation du travail» sur les opportunités et les défis de la numérisation. La conférence sera animée par le coach média et animateur autrichien Gerald Groß.

Les connaissances scientifiques les plus récentes seront présentées à la conférence afin de contribuer à la poursuite et à l'approfondissement du débat. Cela permettra de soutenir la création des conditions-cadres appropriées au niveau national et européen permettant aux citoyens européens de profiter des opportunités de la numérisation.

La question de la qualité du travail dans de nouvelles formes de travail sera traitée au cours de deux sessions de cette journée de conférence. La session de la matinée se penchera sur l'élaboration de nouvelles formes de travail dans un contexte élargi. Celle de l'après-midi placera l'accent sur la conception du travail et des relations d'emploi dans l'économie de plateforme. Chacune de ces deux sessions débutera par des présentations d'études actuelles concernant le sujet de la réunion qui seront suivies de tables rondes, dans lesquelles les différents aspects seront approfondis dans une combinaison de courts exposés et de discussions sous la conduite d'un animateur.

La conférence est cofinancée par l'Union européenne et répond aux critères du label écologique autrichien pour les «Green Meetings».

Programme

Lors de l'ouverture, la ministre fédérale du travail, des affaires sociales, de la santé et de la protection des consommateurs, **Beate Hartinger-Klein**, la directrice de la Direction Gouvernance sociale et de l'emploi de la Commission européenne, **Barbara Kauffmann**, et le sous-directeur général de l'Organisation internationale du travail (OIT), **Heinz Koller**, prendront la parole pour introduire le sujet.

La première session nous réserve de passionnantes présentations: **Loukas Stemitsiotis**, chef de l'unité Analyse thématique de la Commission européenne, présentera les résultats du rapport annuel sur l'évolution de l'emploi et de la

situation sociale en Europe (ESDE) 2018 par rapport à la transformation du monde en raison de la numérisation en mettant l'accent sur les nouvelles formes de travail. **Wolfgang Greif** du Comité économique et social européen parlera de la transformation des relations d'emploi et ses effets sur le maintien d'un revenu du travail de subsistance. **Max Uebe**, chef de l'unité Stratégie pour l'emploi de la Commission européenne, et **Mark Keese**, chef de la «division Compétences et employabilité» de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) communiqueront les résultats de l'étude «réponses politiques aux nouvelles formes de travail» («policy responses to new forms of work»).

À la première table ronde, **Christian Bodewig** de la Banque mondiale, **Ursula Huws**, professeur à l'Université de Hertfordshire, **Jon Messenger**, chercheur à l'Organisation internationale du travail (OIT) et **Manuela Vollmann**, directrice générale de ABZ* Arbeit, Bildung, Zukunft (travail, éducation, futur) AUSTRIA discuteront des impacts du télétravail et du travail virtuel sur les conditions de travail, de questions relatives à la formation continue ainsi que des nouveaux modèles d'horaires de travail et d'une politique du travail orientée sur les phases de la vie.

Après le déjeuner, l'exposé d'**Enrique Fernandez Macias**, chercheur au Centre commun de recherche (JRC, Joint Research Centre) de la Commission européenne présentera les derniers résultats quantitatifs concernant le travail sur plateforme dans l'UE. **Irene Mandl**, directrice du service de l'emploi de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), présentera outre les résultats de l'étude «L'ère du numérique: les conditions de travail et d'emploi pour des types de travail basé sur des plateformes sélectionnés» également un projet d'Eurofound appelé à contribuer au développement du monitoring du travail sur plateforme au sein de l'UE. **Jovana Karanovic** de l'Université d'Amsterdam se penchera sur les mécanismes d'évaluation des plateformes. **Konstantinos Pouliakas** du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop) illustre sur la base des premiers résultats d'étude l'importance de la formation tout au long de la vie pour les travailleurs de plateforme.

La deuxième table ronde réunira **Peter Scherrer**, secrétaire général adjoint, Confédération européenne des syndicats (CES), **Rebekah Smith**, directrice adjointe du service des affaires sociales, BusinessEurope, **Adele Siegl** de Foodora Vienne, **Matthias Niebuhr**, directeur du département juridique de MyHammer et **Martin Risak**, professeur à l'Institut de droit du travail et de droit social de l'Université de Vienne. La discussion portera sur des réglementations du droit du travail et du droit social, sur le statut d'emploi des travailleurs de plateforme et sur des questions de participation en entreprise, sur le rôle de l'employeur dans les plateformes et sur les modifications de la relation entre employeurs et employés.

Barbara Kauffmann et **Beate Hartinger-Klein** boucleront la boucle thématique à la fin de la journée par les déclarations finales.

Performances de l'Université technique de Vienne, un programme en marge de la conférence

L'Université technique de Vienne (TU) abordera et présentera un autre aspect du domaine thématique de la numérisation du travail avec deux performances d'un projet de recherche interdisciplinaire sur l'interaction entre l'homme et la machine.

Lors de la présentation du «Jeu de l'espace» (Raum-Spiel) et de l'interaction avec le public, un robot questionne les personnes sur le monde du travail humain. Au travers des réponses obtenues la machine apprend de nombreux éléments constitutifs de notre imaginaire et, partant de là, crée des contextes de travail. Le jeu est présenté dans la première session en plénière par le directeur du projet, **Oliver Schürer**. Ensuite, pendant les pauses, le public aura la possibilité d'entrer lui-même en interaction avec le robot.

La performance de danse «Sosie» («Doppelgänger») donnée lors de la session de l'après-midi prend pour thème la vie et le travail de robots humanoïdes. Deux robots et la danseuse **Eva-Marie Kraft** représenteront sous forme de danse abstraite la manière dont les robots exigeront de nouvelles formes de travail. Cette danse illustre avant tout les liens que nous allons nouer avec ces machines.

Informations complémentaires sur la conférence

La relation de travail classique et typique est la forme d'emploi prédominante en Europe. Suite à la crise économique et financière, au cours de la mutation sociale et en regard des nouvelles activités économiques rendues possibles par l'utilisation croissante de la technologie numérique, de nouvelles formes d'emploi ont vu le jour ou se sont développées.

Indépendamment de la manière dont les nouvelles formes de travail surgissent, celles-ci modifient les relations directes traditionnelles entre les employeurs et les employés ou également la manière dont le travail est conçu et organisé. Les nouvelles formes de travail offrent aux uns comme aux autres tant des avantages que des inconvénients.

Elles peuvent permettre l'accès au marché du travail, mais on ne sait pas si elles constituent un tremplin vers l'emploi «traditionnel» ou si elles conduisent à une segmentation du marché de l'emploi. La plupart des nouvelles formes d'emploi a comme point commun un haut niveau de flexibilité, dans certains cas également un degré élevé d'autonomie. La flexibilité tout comme l'autonomie sont souhaitables, mais elles peuvent s'accompagner d'une précarité de l'emploi ainsi que d'une isolation sociale et professionnelle.

Le travail sur plateforme renferme lui aussi tant des opportunités que des défis. Comme son nom l'indique déjà, le travail sur plateforme utilise une plateforme en ligne pour permettre aux clients ainsi qu'aux travailleurs de plateforme d'échanger des services et d'utiliser des paiements en ligne.

On suppose que le travail sur plateforme constitue une part réduite mais croissante du marché du travail. La propagation croissante du travail sur plateforme a été facilitée par la diffusion des technologies d'information et de communication ainsi que par une meilleure connectivité Internet. Le changement technologique influence également la manière dont les personnes «sont mises en relation». Par exemple, certains proposent leur travail sur une plateforme en ligne ou des entreprises proposent les services de personnes qui s'inscrivent virtuellement à cette plateforme.

Certains types de travail sur plateforme peuvent contribuer à une meilleure capacité d'insertion professionnelle et sont une possibilité d'acquérir de l'expérience professionnelle. L'autonomie et la flexibilité sont également considérées comme des avantages potentiels du travail sur plateforme. Théoriquement, les employés peuvent choisir les activités et décider quand et comment ils les remplissent. Dans la pratique, cette liberté de décision n'est possible qu'avec certaines formes de travail sur plateforme, avec d'autres, la plateforme exerce un contrôle plus étroit.

L'économie de plateforme peut également mettre en évidence certaines activités salariées non déclarées, comme le travail temporaire d'étudiants, ce qui permet une meilleure application de la loi et un déplacement du travail hors de l'économie informelle.

Le potentiel de création d'emploi existe, car en raison des obstacles d'entrée réduits, le travail sur plateforme peut offrir l'accès au marché du travail à des personnes qui se trouvent en dehors du marché du travail. Cela peut notamment s'appliquer à des groupes socialement défavorisés, étant donné que dans le travail sur plateforme de nombreuses décisions, prises jusqu'alors par des personnes, le sont maintenant par des algorithmes. Ces algorithmes ont généralement moins tendance à discriminer certains groupes. L'utilisation d'algorithmes pour la réalisation de tâches de gestion comporte néanmoins aussi des risques. La gestion algorithmique pourrait en effet être une voie vers davantage d'égalité de chances, si l'on suppose que les décisions sont ainsi moins influencées par des caractéristiques telles que le sexe ou l'origine. En fait, son utilisation manque de transparence et il n'est pas exclu que l'algorithme perpétue systématiquement des discriminations par la programmation et le recours à des données déjà existantes.

Un grand facteur d'insécurité est le revenu des travailleurs de plateforme. Bien que certaines plateformes offrent un revenu équitable, la sécurité en revanche est loin d'être ressentie comme suffisante. Dans certains cas, le revenu peut même être plus élevé que sur le marché du travail traditionnel. Par ailleurs, les possibilités de formation continue sont plus réduites.

Le plus grand défi en relation avec le travail sur plateforme est probablement le statut d'emploi flou des travailleurs sur plateforme, avant tout en ce qui concerne les droits et obligations en tant qu'employé, leur protection sociale et leur accès à des représentations d'intérêt.

Le droit du travail distingue traditionnellement entre employés (qui sont sous les ordres d'un employeur et qui sont dépendant de lui) et indépendants. Il en résulte des droits et obligations différents pour ces deux catégories, la protection des indépendants étant en règle générale plus faible. Les travailleurs de plateforme peuvent cependant présenter des caractéristiques tant de travailleurs que d'indépendants. De laquelle de ces deux catégories ils se rapprochent le plus dépend du type de travail de plateforme, des activités remplies et du degré de contrôle exercé par la plateforme. Dans aucun État membre de l'UE, le statut d'emploi de travailleurs de plateforme n'est spécifiquement réglé; c'est pourquoi ce sont finalement les conditions de la plateforme qui décident du statut formel des employés. En règle générale, les travailleurs de plateforme sont considérés comme indépendants. Pourtant certaines plateformes proposent un contrat de travail aux employés (par exemple la plateforme de services de nettoyage [Book-A-Tiger](#) et de livraison de nourriture [Foodora](#) en Autriche). À cela s'ajoute le fait qu'une même plateforme peut se présenter différemment d'un pays à l'autre ou offrir, dans un même pays, différentes relations de travail.

Le statut d'emploi précaire des travailleurs de plateforme et le type de travail rendent leur organisation et représentation plus difficiles. Les travailleurs de plateforme n'ont généralement pas d'identité commune, ne sont pas présents physiquement à un même lieu de travail et le degré de fluctuation de leur marché du travail est élevé. Certains travailleurs de plateforme ne désignent même pas eux-mêmes leur activité comme travail.

En dépit des défis posés, il existe dans toute l'Europe des exemples de syndicats tentant d'organiser les travailleurs de plateforme. Des syndicats ont soutenu des procédures judiciaires et des grèves, négocié des conditions de travail avec certaines plateformes, organisé des campagnes d'informations, créé des groupes de travail et publié des prises de position à ce sujet.

Le statut d'emploi décide également de l'accès des travailleurs de plateforme à la protection sociale. Vu que les travailleurs de plateforme travaillent la plupart comme indépendants, ils tombent sous le coup de la législation sociale pour indépendants. Dans certains pays de l'UE, celle-ci est liée à un niveau de protection sociale plus faible et/ou à des cotisations plus élevées que dans les systèmes de protection pour employés. Par ailleurs, certaines législations nationales prévoient des seuils minima pour le droit à l'assurance, liés à la durée de l'emploi ou au montant du revenu. Pour les travailleurs de plateforme qui remplissent leurs activités à temps partiel ou en tant que travail occasionnel, atteindre les valeurs seuils demandées peut s'avérer très difficile. En raison du statut sur le marché du travail et du type de la relation d'emploi, des lacunes dans l'accès à la protection sociale ont une influence sur la protection sociale des personnes concernées. Elles se répercutent également sur l'économie et sur la société entière, que ce soit sous forme de réduction de croissance, de recul des investissements dans les connaissances et les capacités des personnes ainsi que de diminution de la cohésion sociale. Ces lacunes conduisent à une concurrence déloyale entre les entreprises qui continuent de fournir une contribution sociale aux systèmes de protection et celles qui l'évitent.

Des études montrent que le niveau de protection sociale chez les travailleurs de plateforme est relativement bas. Le manque de protection sociale ne constitue toutefois pas seulement un problème pour les personnes sans assurance, mais a également des retombées négatives sur la société toute entière. Si une grande partie de la population ne paie pas de contributions sociales, la capacité des organismes nationaux à assurer des biens et services publics s'en trouvera limitée, bien que la demande de tels services va probablement croître.

Étude sur le travail sur plateforme

En préparation thématique à la réunion informelle, une étude sur le travail sur plateforme en Autriche a été mandatée auprès du Centre d'études de la politique européenne (CEPS). Les résultats de ce rapport ont été intégrés dans une étude de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) concernant les conditions de travail et d'emploi pour différents types de travail sur plateforme. Dans cette étude, outre l'Autriche, cinq autres États membres de l'UE (la France, l'Allemagne, l'Italie, la Pologne et la Suède) ont été soumis à une analyse plus approfondie.

À la conférence, les résultats de l'étude Eurofound seront présentés par Irene Mandl, la directrice du service de l'emploi. L'étude sera publiée à l'automne 2018.

Le [rapport sur le contexte national autrichien](#) fournit des résultats passionnants:

En Autriche, le travail sur plateforme, notamment dans les domaines de la livraison de nourriture (avec les plateformes [Foodora](#), [Uber Eats](#) ou [Lieferservice.at](#)) et du transport de personnes (avec les plateformes [Uber](#) et [Taxify](#)) est largement répandu et est surtout concentré géographiquement sur Vienne.

Le thème du travail sur plateforme est particulièrement passionnant en Autriche, car il donne lieu à un débat public très animé. Les médias épinglent surtout le fait que le travail sur plateforme est lié à un revenu plus bas et des conditions de travail fondamentalement plus mauvaises que dans d'autres formes d'emploi. Ils soulignent d'autre part que le travail sur plateforme offre plus de flexibilité et peut apporter de nombreux avantages aux employés. Le travail sur plateforme est discuté particulièrement intensivement par les partenaires sociaux qui attirent l'attention sur le risque de voir cette forme d'emploi contourner les réglementations sociales et de droit du travail existantes (y compris la taxation fiscale et les dispositions de protection sociale) et de conduire à des conditions de concurrence déloyales. La discussion portera avant tout sur le travail local (ou physique) sur plateforme, autrement dit sur des prestations telles qu'elles sont proposées par Foodora, Uber, [MyHammer](#)¹ ou Book-A-Tiger². En Autriche, le travail sur plateforme en ligne existe également. Ici, la plateforme Clickworker agissant à l'échelle internationale sur laquelle les travailleurs de plateforme peuvent exécuter des «micro-tâches», ainsi que la plateforme de design et d'architecture basée sur le Web [GoPillar](#) entrent en ligne de compte.

Ces exemples démontrent qu'en Autriche, l'éventail de services proposés par plateformes est très large et non seulement les qualifications demandées, mais également les conditions de travail et d'emploi qui y sont liées varient fortement. Au niveau quantitatif, le travail sur plateforme en Autriche ne se laisse que

¹ MyHammer propose des services d'ouvriers pour des ménages privés.

² Book-A-Tiger offre des services de nettoyage. Néanmoins, le site de Book-A-Tiger mentionne qu'il n'accepte plus de nouveaux clients en Autriche.

grossièrement représenter, vu que peu de données sont disponibles à ce sujet. En outre les chiffres sont très variables. Selon une étude de Huws et Joyce (2016), 18 % des personnes questionnées ont déjà trouvé du travail via une plateforme (5 % sur une base hebdomadaire et 9 % sur une base mensuelle). Le sondage Eurobarometer (2016) conclut que seulement 2 % des personnes interrogées offrent régulièrement des prestations sur des plateformes.

En Autriche, il n'existe pas de cadre juridique spécial pour les travailleurs sur plateforme. Les dispositions applicables varient en fonction du statut d'emploi et du type de travail. La plupart des travailleurs sur plateforme travaillent en tant qu'indépendants et les contrats de travail constituent plutôt l'exception (sauf chez Foodora et Book-A-Tiger). Certes, les travailleurs sur plateforme ont accès à la sécurité sociale légale (indépendamment de leur statut d'emploi), mais ils sont soumis à des dispositions du droit du travail et à des lois sociales différentes. Il est intéressant de noter que le statut d'emploi peut différer sur une même plateforme. Chez Foodora par exemple, certains coursiers à vélo sont employés par la plateforme, tandis que d'autres travaillent comme travailleurs indépendants. Cette différenciation est également liée à différents systèmes de rémunération pour les travailleurs de la plateforme.

Un aspect particulier supplémentaire du travail sur plateforme en Autriche est la représentation des intérêts. Étant donné qu'en Autriche les travailleurs de plateforme avec licence commerciale agissant en tant qu'entreprise individuelle sont membres d'une organisation d'employeurs, il peut arriver que tant les travailleurs de la plateforme que la plateforme elle-même soient représentés par la même organisation d'employeurs. L'initiative [Fair Crowd Work](#) est un exemple intéressant de représentation des travailleurs. Ce site publie des informations en ligne concernant les plateformes en se basant sur des rapports de travailleurs de plateforme et évalue leurs conditions commerciales. Fair Crowd Work est également impliqué dans la [déclaration de Francfort sur le travail basé sur des plateformes](#), une déclaration commune de plusieurs organisations de salariés pour dégager des normes unitaires et des conditions de travail équitables dans l'économie de plateforme.



Cofinancé par
l'Union européenne

