



WORLD  
EMPLOYMENT  
CONFEDERATION

EUROPE



SYNTHÈSE

**“PLATEFORMES DE TALENTS EN LIGNE,  
INTERMÉDIAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL  
ET MONDE DU TRAVAIL QUI CHANGE”**

## SYNTHÈSE

# PLATEFORMES DE TALENTS EN LIGNE, INTERMÉDIAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET MONDE DU TRAVAIL QUI CHANGE



## INTRODUCTION

### Les intermédiaires du marché du travail et le monde du travail en mutation

Le monde du travail est en train de changer rapidement: le progrès technologique a permis la création de nouvelles formes d'emploi qui se caractérisent par des niveaux élevés de flexibilité, de nouvelles opportunités de participation au marché de l'emploi moyennant de différentes formes de travail et des défis liés aux définitions existantes de relation d'emploi. Cette étude analyse l'évolution des plateformes de talents en ligne, qui sont définies ci-après, et des nouvelles formes de travail qu'elles ont créées. L'analyse porte sur la taille et la structure de l'économie des plateformes de talents en ligne, avec un focus sur l'emploi et ses effets sur le marché du travail. L'étude prend en examen l'accès à la protection sociale et à la formation pour les fournisseurs de main d'œuvre ainsi que le cadre législatif applicable. L'analyse de ces questions est axée sur la comparaison avec les entreprises de travail intérimaire et leurs salariés.

Même si le rôle des plateformes de talents en ligne a fait l'objet d'un grand débat, en principe, ces plateformes fonctionnent comme des intermédiaires du marché du travail qui relie la demande à l'offre d'emplois dans une relation triangulaire du travail. Les intermédiaires du marché du travail, comme les entreprises de travail intérimaire, ont une longue histoire dans la définition du marché du travail de l'UE. En s'interposant entre les travailleurs et les entreprises, les intermédiaires facilitent le « matching » et réduisent les coûts lorsque la concurrence sur le marché du travail est imparfaite et que l'information est incomplète. Notamment, les entreprises de travail intérimaire ont été proposées comme modèle pour les plateformes de talents en ligne, puisque elles offrent des opportunités de travail flexible et diminuent les barrières à l'entrée sur le marché du travail. Néanmoins, il faut tenir compte des différences entre les plateformes de talents en ligne et les entreprises de travail intérimaire. Par rapport aux plateformes de talents en ligne, les entreprises de travail intérimaire sont lourdement réglementées et des divergences doivent être soulignées au niveau du contenu et de l'organisation du travail, entre autres. En général, les entreprises de travail intérimaire offrent des modes de travail et de cadres différents par rapport aux plateformes de talents en ligne. Malgré ces différences entre les entreprises de travail intérimaires et les plateformes en ligne, il y a un chevauchement avec une variété de plateformes qui, dans certains cas, offrent des services comparables

aux entreprises de travail intérimaire. En outre, force est de souligner le développement de formes hybrides qui réunissent des caractéristiques des plateformes en ligne et des entreprises de travail intérimaire. Par conséquent, les frontières entre ces deux modèles s'estompent.

S'agissant des plateformes de talents en ligne et des entreprises de travail intérimaire, deux obstacles majeurs doivent être surmontés : i) l'absence d'une clarté conceptuelle sur les plateformes de talents en ligne et sur les emplois offerts par celles-ci et ii) l'absence de preuves empiriques et de données disponibles pour les plateformes de talents en ligne et, dans une moindre mesure, pour les entreprises de travail intérimaire. Malgré les progrès accomplis dans le domaine de la recherche, les données restent insuffisantes, les évidences sur les plateformes de talents en ligne sont plutôt lacunaires et de nature essentiellement qualitative. Par conséquent, il est très difficile de mener une analyse exhaustive et de tirer des conclusions fiables.

### Définitions et conceptualisations

Cette étude aborde en premier lieu la question de la conceptualisation liée à l'absence d'une définition commune d'économie des plateformes et plus spécifiquement d'économie des plateformes de talents en ligne. Aux fins de cette étude, les **plateformes de talents en ligne** sont définies comme "des plateformes de travail numériques qui fournissent une intermédiation entre pairs permettant aux usagers d'avoir un accès temporaire aux services d'autres usagers et le paiement se fait à travers la plateforme". Les individus qui offrent des emplois sur une plateforme de talents en ligne sont qualifiés de **fournisseurs de main d'œuvre sur la plateforme de talents en ligne**.

Par contre, les entreprises de travail intérimaire et le travail intérimaire sont définis dans la Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008. Une **entreprise de travail intérimaire** est définie comme "toute personne physique ou morale qui, conformément au droit national, conclut des contrats de travail ou noue des relations de travail avec des travailleurs intérimaires en vue de les mettre à la disposition d'entreprises utilisatrices pour y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction desdites entreprises". Un **travailleur intérimaire** est un "travailleur ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire dans le but d'être mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle et la direction de ladite entreprise".



### STRUCTURE ET TAILLE DE L'ÉCONOMIE DES PLATEFORMES DE TALENTS EN LIGNE ET DU SECTEUR DES ENTREPRISES DE TRAVAIL INTÉrimAIRE

Les plateformes de travail en ligne sont un phénomène relativement nouveau dans l'UE. Dans un premier temps, le marché et le débat étaient dominés par les grandes plateformes américaines ; plus tard, les plateformes européennes ont gagné du terrain. Selon les dernières estimations, les plateformes de talents en ligne représentent 0.05% du total de l'emploi dans l'UE, même si environ 17% des européens y sont engagés en tant qu'utilisateurs ou fournisseurs de main d'œuvre, selon l'Eurobaromètre de 2016. En raison de l'absence de données, les estimations sur l'emploi et les revenus de l'économie des plateformes de talents en ligne ont tendance à être incomplètes et extrêmement variables. Malgré sa taille petite, l'économie des plateformes numériques évolue à un rythme rapide et a déjà produit un effet déstabilisant dans les secteurs où ces plateformes sont particulièrement répandues. Par contre, les entreprises de travail intérimaire sont bien installées. Le travail intérimaire concerne 25% de la main d'œuvre dans l'UE et représente une partie significative de la force de travail dans certains pays. Ce type de travail est étroitement lié aux évolutions du cycle économique. Avant la crise économique, le travail intérimaire était en hausse. Pendant la crise, il y a eu un déclin suivi par une relance.

L'économie des plateformes numériques se caractérise par une forte hétérogénéité qui augmente au fur et à mesure que son évolution progresse. Le travail intérimaire, par contre, est moins hétérogène. La plupart des fournisseurs de main d'œuvre, qui sont dans la majorité des cas des hommes jeunes issus des minorités ethniques des zones urbaines, utilisent ce mode de travail pour gagner un revenu supplémentaire et sont actifs dans plusieurs plateformes.

En général, les travailleurs intérimaires sont des jeunes, des individus qui entrent ou reviennent sur le marché du travail. Dans les deux cas, la flexibilité assurée par les plateformes numériques et par le travail intérimaire constitue un facteur de motivation important. Il y a une série de plateformes de talents en ligne et certaines d'entre elles fonctionnent sur la base d'un modèle d'affaires et d'un cadre réglementaire à peu près similaire à celui des entreprises de travail intérimaire. Malgré ces similitudes, les différences entre les plateformes numériques et les entreprises de travail intérimaire, par exemple pour ce qui a trait au statut d'emploi du travailleur, peuvent avoir un

impact sur les fournisseurs de main d'œuvre et les clients attirés par les plateformes et les entreprises. De plus en plus d'individus gagnent leur vie grâce au travail intérimaire et dans une moindre mesure à travers l'économie des plateformes de talents en ligne.

### LE CADRE RÉGLEMENTAIRE QUI DISCIPLINE LES PLATEFORMES DE TALENTS EN LIGNE ET LES ENTREPRISES DE TRAVAIL INTÉrimAIRE

La réglementation de l'économie des plateformes de talents en ligne a fait l'objet d'un débat national et européen, qui n'a pas encore abouti à sa fin. Pour les décideurs politiques, le défi concerne l'équilibre entre les avantages et les risques découlant des plateformes numériques pour les différents acteurs impliqués (pour les entreprises existantes et les start-up ainsi que pour les travailleurs et les utilisateurs des plateformes de talents en ligne). Faute d'un cadre réglementaire spécifique pour l'économie des plateformes de talents en ligne, la Commission européenne a expliqué que les règles et les règlements existants en matière de fiscalité, de concurrence, entre autres, sont applicables. Etant donné que ce cadre pourrait être mal adapté aux plateformes numériques, de nombreuses zones grises continuent à exister. Ce qui pose la question du cadre réglementaire devant être mis en oeuvre et respecté. A cet égard, l'incertitude sur le statut des fournisseurs de main d'œuvre constitue l'obstacle principal puisque nombre de règlements sont directement ou indirectement liés au statut. Dans ce débat, la possibilité d'introduire un cadre réglementaire européen a été prise en examen, sans pour autant aboutir à un accord. La réponse des gouvernements nationaux n'est qu'aux balbutiements. Les initiatives d'autoréglementation des plateformes de talents en ligne viennent d'être lancées. Il y a un nombre croissant d'actions en justice sur le statut d'emploi des fournisseurs de main d'œuvre des plateformes numériques, lancées par les travailleurs, les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes.

Les entreprises de travail intérimaire se trouvent dans une situation différente puisqu'elles sont disciplinées par un cadre réglementaire spécifique, dont la composante principale est représentée par la Directive 2008/104/CE. A cela, il faut ajouter la Directive 91/383/CE complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire, une série de conventions de la OIT (notamment la Convention 181) et des règlements



nationaux, qui se caractérisent par la diversité dans la manière de gérer le travail intérimaire dans les pays concernées. Les règlements nationaux et européens constituent une base réglementaire claire et assurent aux travailleurs intérimaires les mêmes droits que les salariés ayant un contrat à durée indéterminée.

## ACCÈS À LA PROTECTION SOCIALE ET RÔLE DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LES PLATEFORMES DE TALENTS EN LIGNE ET LES ENTREPRISES DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Dans un monde du travail en évolution, l'accès à la protection sociale pose une série de questions aux décideurs politiques et à d'autres parties prenantes. Dans la plupart des pays de la UE, les systèmes de sécurité sociale ont été conçus sur la base d'un modèle d'emploi différent par rapport aux formes de travail qui sont en train d'émerger. Dans ces systèmes, l'accès à la protection sociale est largement déterminé par le statut d'emploi, ce qui crée pas mal de soucis en termes d'accès légal et réel, de cumul de statuts différents et de transition d'un statut à l'autre. Par conséquent, les systèmes de sécurité sociale ont dû mal à répondre aux nouveaux besoins. En même temps, l'accès à la sécurité sociale est devenu une priorité politique pour l'UE, tel que cela est établi dans le Pilier européen des droits sociaux.

Si d'un côté, l'accès à la protection sociale dépend du statut d'emploi, de l'autre le statut des fournisseurs de main d'œuvre des plateformes numériques est loin d'être clairement défini. Le statut des fournisseurs de main d'œuvre des plateformes numériques est hétérogène et varie en fonction du modèle d'affaires des plateformes. Par conséquent, les fournisseurs de main d'œuvre peuvent se trouver dans une zone grise dans laquelle les autorités responsables des systèmes de sécurité sociale ont dû mal à établir le traitement qui leur est destiné. Cette incertitude pose des problèmes aux plateformes numériques ainsi qu'aux autres formes de travail. Force est de souligner le besoin de faire lumière sur le statut des fournisseurs de main d'œuvre des plateformes numériques. En outre, puisque les fournisseurs de main d'œuvre sont généralement considérés comme des travailleurs indépendants, plutôt que des salariés, probablement leur accès à la protection sociale correspond au statut d'indépendant (qui sous-tend moins d'obligations et moins de droits). La possibilité d'introduire un troisième statut a été prise en examen sans avoir été mise en place (à quelques exceptions

près, comme le Royaume Uni). Les gouvernements, les partenaires sociaux et quelques plateformes se sont penchés sur cette question, ce qui a permis de développer des réponses politiques. Les mesures qui seront adoptées ont un lien très étroit avec le cadre et les préférences au niveau national.

Par contre, l'accès des travailleurs intérimaires à la protection sociale est similaire à celui des salariés avec un CDI. Les travailleurs intérimaires ont un statut d'emploi clair et sont protégés par un cadre réglementaire qui fixe leurs obligations et leurs droits en matière de sécurité sociale. Pour ces travailleurs, l'accès légal à la protection sociale est assuré. Malgré cela, l'accès réel pose parfois des problèmes, et les travailleurs intérimaires peuvent avoir des difficultés à réunir les conditions requises pour l'accès à la protection sociale. Cette question a été abordée en diminuant les seuils d'éligibilité, ce qui pourrait avoir des conséquences financières.

Les partenaires sociaux jouent un rôle majeur dans l'économie des plateformes de talents en ligne et dans le secteur du travail intérimaire. Pour ce qui est des plateformes numériques, les partenaires sociaux ont demandé des règles du jeu équitables pour faire face à la concurrence déloyale sur le marché. De même, les partenaires sociaux ont exprimé leur inquiétude pour les conditions de travail des plateformes numériques et ont fait les premiers pas vers l'organisation et la représentation des fournisseurs de main d'œuvre. Ce qui pourrait être difficile en raison des lois anti cartel. S'agissant du travail intérimaire, les partenaires sociaux de nombreux États membres sont activement engagés dans la négociation collective. Les partenaires sociaux du secteur du travail intérimaire continuent à stimuler l'innovation sociale par le développement de solutions pour assurer la portabilité des droits.



## DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET ACCÈS À LA FORMATION POUR LES FOURNISSEURS DE MAIN D'ŒUVRE DANS L'ÉCONOMIE DES PLATEFORMES DE TALENTS EN LIGNE ET LES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES.

Le progrès technologique et la numérisation créent de nouveaux emplois et de nouvelles formes de travail et accélèrent l'évolution des compétences qui sont demandées sur le marché. Ces dynamiques sont renforcées par la prolongation de la vie active, la globalisation et d'autres changements socio-économiques. Par conséquent, les compétences requises changent, le déficit de compétences est de plus en plus important et les travailleurs à tous les stades de leur carrière doivent bénéficier de la formation apte à garantir une mise à jour de leurs compétences. Considérant que les compétences professionnelles deviennent vite obsolètes dans l'économie actuelle, la formation continue (la formation tout au long de la vie) est cruciale pour assurer l'employabilité des travailleurs. Ces questions ont été mises en exergue dans les déclarations de 2017 du G20 et du L20 (l'un des six groupes de travail dans le cadre du G20 qui représente les intérêts des travailleurs).

Sachant que l'accès à la formation est important pour tous les travailleurs, la recherche montre que l'accès à la formation est plus problématique pour les formes de travail atypiques, comme les fournisseurs de main d'œuvre sur les plateformes de talents en ligne ainsi que pour les travailleurs autonomes. L'accès à la formation dans l'économie des plateformes numériques paraît être minime, dans le meilleur des cas. En général, les plateformes numériques n'offrent pas d'opportunités de formation, à quelques exceptions près. Il y a un nombre limité de plateformes qui offre une formation en partenariat avec des prestataires externes. Les modèles hybrides analysés, qui réunissent les caractéristiques des plateformes numériques et des entreprises de travail temporaire, assurent l'accès à la formation. Toutefois, la plupart des plateformes numériques fournissent une formation de base axée sur la réglementation en matière de sécurité au travail ou l'utilisation de la plateforme. Alors que ces initiatives peuvent stimuler l'employabilité des fournisseurs de main d'œuvre sur la plateforme, il faut toujours vérifier leurs impacts à une plus grande échelle. L'absence d'accès à la formation dans l'économie des plateformes numériques s'explique par toute une série de facteurs, tel que l'immaturité des plateformes et leur rôle en tant qu'intermédiaires, ainsi que le risque de reclassement des fournisseurs de main d'œuvre en salariés.

Les travailleurs intérimaires ont le même accès à la formation que les salariés avec un CDI. Dans ce domaine les partenaires sociaux ont joué un rôle crucial qui a permis, entre autre, de créer des fonds bipartite pour la formation. Les canaux permettant aux travailleurs intérimaires de recevoir une formation varient dans les Etats membres de l'UE ; par exemple, la formation peut être organisée par le biais d'une agence ou d'un cadre plus élargi. Dans certains cas l'accès à la formation pour les travailleurs intérimaires est moins complet par rapport aux travailleurs avec d'autres types de contrat.

## LA PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL, LES TRANSITIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'IMPACT DU TRAVAIL INFORMEL SUR LES PLATEFORMES NUMÉRIQUES ET LES ENTREPRISES DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Parmi les avantages potentiels qui sont souvent attribués aux plateformes de talents en ligne et aux entreprises de travail intérimaire il y a la possibilité de stimuler la participation au marché du travail ainsi que les transitions sur le marché du travail, tout en offrant des modalités de travail flexible et la diminution des barrières à l'entrée. De cette façon, les plateformes de talents en ligne et les entreprises de travail intérimaire peuvent offrir des opportunités aux individus ayant des difficultés à trouver un emploi sur le marché du travail régulier. En outre, les entreprises de travail intérimaire et les plateformes numériques peuvent contribuer à réduire le travail informel. Ces effets potentiels sur le marché du travail sont de taille à la lumière des objectifs du développement durable de l'ONU, notamment la volonté de promouvoir une croissance économique inclusive et durable, l'emploi et le travail décent pour tous.

Les plateformes de talents en ligne ont tendance à formaliser le travail informel et à transformer les petits boulots en des véritables professions. Alors que les effets potentiels sur le marché du travail font l'objet d'un débat approfondi, force est de souligner le manque d'évidences pour valider ou réfuter cette thèse. En partie, cela est dû à l'absence générale de données sur l'économie des plateformes de talents en ligne. Il ne faut pas oublier que la plupart des plateformes numériques ont toujours une taille petite et sous-développée. Quoi qu'il en soit, il est trop tôt pour identifier l'impact sur le marché du travail.

De même, les entreprises de travail intérimaire ont fait l'objet d'un débat approfondi qui n'a pas permis de tirer des conclusions puisque les évidences sont morcelées





et tendent à se concentrer sur les cas nationaux. Les entreprises de travail intérimaire contribuent à formaliser le travail. Le travail intérimaire diminue les barrières à l'entrée sur le marché du travail pour ceux qui en sont exclus, tout en facilitant la transition du chômage à l'emploi. Pour ce qui est des autres transitions, les évidences sont mélangées.

## CONCLUSIONS

Cette étude a pour but de faire une comparaison entre les plateformes numériques et le secteur du travail intérimaire pour enrichir la littérature sur les nouvelles formes de travail et leur impact sur le marché du travail. L'analyse montre que les plateformes numériques et les entreprises de travail intérimaire ont des caractéristiques communes ainsi que des différences significatives, ce qui rend difficile l'utilisation du travail intérimaire comme modèle pour les plateformes de talents en ligne, qui pourrait se révéler inadéquat dans pas mal de cas. Ceci étant posé, les décideurs politiques, les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes demandent des règles du jeu équitables, dont il faut tenir compte. En outre, l'étude a confirmé que les comparaisons entre les plateformes numériques et le travail intérimaire sont rendues difficiles par l'absence de données. Pour aborder cette question, un suivi régulier et une transparence accrue des plateformes numériques sont tout à fait nécessaires, ainsi que la collecte et l'analyse des données concernant les plateformes numériques

et les entreprises de travail intérimaire. Ces efforts sont importants car les formes de travail plus flexible seront de plus en plus importantes à l'avenir.

VS/2016/0422

Le projet a été mené dans le cadre du dialogue social sectoriel de l'UE sur le travail intérimaire par les deux partenaires sociaux sectoriels, la World Employment Confederation-Europe et UNI-Europa. La recherche a été menée par le Centre for European Policy Studies (CEPS) et Institute of Labor Economics (IZA).



Tour & Taxis Building  
Avenue du Port 86c - Boite 302,  
1000 Bruxelles  
Belgique

[www.weceurope.org](http://www.weceurope.org)  
[@weceurope](https://twitter.com/weceurope)



40, rue Joseph II  
BE - 1000 Bruxelles  
T: (+32 2) 234 56 56  
F: (+32 2) 235 08 70  
E: [uni-europa@uniglobalunion.org](mailto:uni-europa@uniglobalunion.org)

[www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)