

Le travail de plateforme: multiplicité des modèles, diversité des situations de travail et usages de la protection sociale

Les plateformes numériques occupent aujourd'hui une part importante de la vie économique et sociale. En organisant l'articulation entre l'offre et la demande de nombreux biens et services, souvent par le biais d'algorithmes, elles contribuent à la transformation des modes de production et des modèles d'affaire, mais aussi des rapports au travail et au temps des travailleurs. Saisir les mutations en cours se heurte cependant à la diversité des plateformes, à leur dynamique et à la difficulté de définir précisément la nature des activités exercées et le nombre de travailleurs concernés.

Si le travail de plateforme bouscule le salariat, il ne semble pas pour autant proposer de modèle d'emploi plus satisfaisant en termes de conditions de travail et d'emploi. Celles-ci sont souvent marquées par la précarité et les inégalités. En particulier, alors que les algorithmes semblent des intermédiaires neutres, ils peuvent se révéler sources de discriminations. À la difficulté de trouver de nouveaux modèles d'emploi fait écho la difficulté de penser de nouveaux dispositifs de protection sociale qui permettraient d'assurer une couverture satisfaisante des risques pour les travailleurs.

Ce numéro des Notes de la MAR restitue les principaux enseignements du colloque « Travail de plateforme et usages de la protection sociale » qui s'est tenu le 4 octobre 2022. Cet événement scientifique a permis de discuter et de prolonger les recherches menées dans le cadre de l'appel à projets sur « [Formes d'économie collaborative et protection sociale](#) » coordonné par les missions recherche de la Dares et de la Drees.

L'ensemble des [présentations du colloque](#) et les [rapports d'études](#) des équipes financées par la Dares dans le cadre de l'appel à projets sont accessibles en ligne.

Introduction

Les recherches sur ce qu'on appelle « le travail de plateforme » se multiplient depuis une quinzaine d'années. Elles montrent la grande diversité de situations que ce terme recouvre. Si aucune définition précise n'émerge, un consensus semble se faire pour désigner, par cette expression, le travail réalisé par l'intermédiaire de plateformes numériques ou applications chargées d'organiser l'articulation entre l'offre et la demande de biens et services (dans le transport de personnes, le bricolage, le logement, par exemple). Du développement de ces activités résulte un questionnement sur ces nouveaux modèles d'affaire, particulièrement en termes de conditions de travail et de protection sociale des travailleurs.

Le colloque « Travail de plateforme et usages de la protection sociale » a été l'occasion de croiser les regards sur ce sujet. Le dialogue entre les disciplines (droit, économie, sociologie, gestion, mathématique et statistique) a permis de souligner la diversité et les dynamiques du monde des plateformes, d'interroger les inégalités et les risques discriminatoires pour les travailleurs, de réfléchir sur la mesure du travail de plateforme et de discuter les besoins et les usages en matière de protection sociale.

Les plateformes numériques: un monde hétérogène en recomposition continue

L'économie des plateformes est souvent réduite au terme d'« ubérisation ». Selon Philippe Askenazy¹, une partie de la littérature sur le sujet lui associe l'idée de grandes structures

¹ Introduction de la table ronde « Diversité des modèles d'affaire des plateformes et des statuts des travailleurs » du colloque.

ÉCLAIRAGE 1 • Quantifier le travail de plateforme: un défi à relever pour la statistique publique

Le travail de plateforme, par son caractère émergent et la grande variété à la fois des prestations fournies, des statuts d'emploi et des conditions d'activité, échappe aux catégories d'analyse usuelles, historiquement construites autour du salariat et des modes d'organisation du travail. De même qu'il a fait l'objet de nombreuses tentatives de cartographie, sa quantification se heurte à plusieurs obstacles au premier rang desquels la délimitation de ses contours. S'il est globalement admis que le travail de plateforme inclut les activités de service dont la mise en relation entre travailleur et client se fait par l'intermédiaire d'une plateforme numérique ou d'une application¹, certaines divergences portent sur la nature de la contrepartie (monétaire ou non), ou encore le seuil de temps ou de revenus qui rend cette activité tangible. Comme le rappellent Marion Plault et Marine Snape (2022), « il n'existe pas de catégorie spécifique au travail par l'intermédiaire de plateformes numériques [ni de] code dans les nomenclatures sectorielles APE (Activité Principale d'Entreprise) et NAF (Nomenclature d'Activités Française) ».

Une enquête pilote lancée en 2022 par l'Insee proposait de restreindre la définition du travail de plateforme à un service rémunéré impliquant de multiples offreurs et clients. Nathan Remila souligne que la conception et les résultats de l'enquête ont mis en exergue plusieurs écueils rendant imparfaite l'identification – et donc la caractérisation – des travailleurs. Le premier d'entre eux est la difficulté à faire coïncider les critères définissant le travail de plateforme avec la conception qu'en ont les enquêtés. Dans cette enquête, les professionnels mobilisant une plateforme de mise en relation telle que Doctolib sont considérés comme travailleurs de

plateforme sans se considérer comme tels, alors que des particuliers louant un logement *via* Airbnb sans eux-mêmes assurer de prestation de conciergerie (remise des clés, ménage...) en sont exclus. Une autre difficulté tient à la caractérisation de la nature des activités : le protocole de l'enquête impose de restreindre leur nombre, ce qui empêche de révéler toute la diversité des tâches effectuées et invisibilise des tâches peu fréquentes qui pourraient être spécifiques au travail de plateforme.

Le caractère multiforme et labile du *jobbing*² rend cette activité de « petits boulots » particulièrement difficile à cerner. Les travaux de Marion Plault et Marine Snape (2021) pour dénombrer les *jobbers* à partir des bases de la statistique publique révèlent les limites de celles-ci pour saisir des activités exercées de façon ponctuelle, parfois quelques heures par mois pour quelques euros, sous des statuts variés. L'infrastructure des sites Internet ne permet pas non plus de dénombrer les *jobbers* (une inscription sur une plateforme n'implique pas toujours une activité réelle, les *jobbers* peuvent être inscrits plusieurs fois sous des pseudonymes différents, les *jobbers* peuvent être inscrits sur plusieurs plateformes, etc.). Si une caractérisation du profil des *jobbers* peut être réalisée par enquêtes ethnographiques, celle-ci ne peut donner, par nature, qu'une image partielle de cette population.

La caractérisation du travail et des travailleurs de plateforme et sa quantification semblent en être encore à un stade préliminaire avec une multiplication des approches et des angles de vue pour saisir un phénomène en évolution permanente.

¹ Montel O. (2017), « [L'économie des plateformes, enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques](#) », Dares, Document d'études n° 213.

² Personnes proposant ou répondant à des demandes de services (bricolage, ménage, aide aux devoirs, etc.) de quelques heures (ponctuellement ou de façon régulière) *via* une plateforme numérique.

capitalistiques pourvoyeuses d'emplois souvent précaires² qui seraient pourvus par des travailleurs ayant des difficultés à accéder au marché primaire de l'emploi. La figure emblématique des travailleurs du clic³, déqualifiés et payés à la tâche, a pu masquer le fait que le « travail de plateforme » recouvre, dans les faits, une grande diversité de modèles d'affaire, d'activités et de situations de travail. L'hybridation des modèles, la recombinaison des chaînes de valeurs comme des formes d'emploi rendent alors inopérante une approche qui opposerait les plateformes « capitalistes » aux plateformes dites « alternatives », qui s'inscrivent dans des mouvements coopératifs ou associatifs tels que le logiciel libre ou les communs numériques (Vercher-Chaptal *et al.*, 2022).

Plusieurs recherches ont tenté de réaliser une typologie ou cartographie du monde des plateformes et de leur empreinte sur le marché du travail⁴, mais elles se sont heurtées à plusieurs difficultés. La première a trait à l'imprécision de la notion même de « travail de plateforme » et gêne l'identification précise des catégories et du nombre de travailleurs

concernés (encadré). Une autre repose sur l'impossibilité de qualifier les différentes configurations relevant de l'économie des plateformes, tant celles-ci sont multiples et évolutives (Chagny *et al.*, 2022), qu'il s'agisse de référencer la nature des prestations (du micro-travail peu qualifié aux prestations de conseils d'experts), les types d'intermédiation et d'appariement (par annonce, algorithme, réseau...), les modes d'organisation (coopératives, freelancing...) ou encore les conditions d'emploi (microentreprise, travail indépendant, salariat...) et les modes d'exercice du travail (parfois dans des lieux, avec durée et horaires de travail définis, tantôt au domicile des travailleurs ou des tiers lieux, tantôt encore de manière instantanée, ponctuelle ou dans des temps interstitiels). Une dernière difficulté tient à la recombinaison continue des modèles d'affaire, qui innovent, s'hybrident, pour assurer leur pérennité notamment.

Les plateformes tendent néanmoins à s'inscrire dans une « économie de la demande⁵ », recherchant de façon systématique les services les mieux ajustés aux sollicitations des

² Fuchs C. (2014), *Digital Labor and Karl Marx*, New York, Routledge, 424 p. ; Scholz T. (2016), *Uberworked and Underpaid: How Workers Are Disrupting the Digital Economy*, New York, Polity Press, 242 p.

³ Casilli A. (2019), *En attendant les robots, Enquête sur le travail du clic*, Paris, Éditions du Seuil, Coll. La couleur des idées, 394 p.

⁴ Notamment Snircek N. (2018), *Capitalisme de plateforme. L'hégémonie de l'économie numérique*, Montréal, Lux. Coll. "Futur proche", 154 p. ; Schmidt F. A. (2017), "[Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work](#)", Technical report, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn ; Amar N., Viossat L.-C. (2016), [Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale](#). Igas, rapport n° 2015-121R.

⁵ Shea, T., Brodsky, D.N., De Cieri, H., Donohue, R., Sheehan, C., & Cooper, B. (2020), [On-demand Economy: A Snapshot Review](#). Monash Business School, Monash University: Caulfield East, VIC Australia.

clients. Les fournisseurs de biens et services sont mis en concurrence, laissant (potentiellement du moins) le consommateur choisir parmi une grande variété de propositions. Cette structuration engendre une forme d'atomisation du marché et donne une certaine primauté au droit de la concurrence (qui régit les achats de prestations de services) sur le droit du travail et le droit de la protection sociale, destinés à encadrer les relations de travail.

La façon dont les plateformes organisent la rencontre entre offre et demande, en comparaison d'autres intermédiaires du marché, se matérialise en outre par une plus grande individualisation des travailleurs tout en brouillant les frontières entre salariat et travail indépendant. Par exemple, dans le secteur des freelances en informatique étudiés par Yannick Fondeur (2022), où la plateformesation s'inscrit dans la continuité du rôle imparti traditionnellement aux sociétés informatiques, les plateformes assurent une sorte de portage administratif ou d'intermédiaire auprès des services achats des grandes entreprises. En revanche, elles ne proposent pas aux travailleurs d'accompagnement individuel et collectif, de montée en compétence par la formation et un certain nombre d'éléments de protection sociale. Pour ces personnes, cette autonomisation et cette mise en concurrence sont sources de fragilisation.

Le travail de plateforme : entre discours inclusif et risques de pratiques discriminatoires

Les gestionnaires des plateformes mettent fréquemment en avant les vertus inclusives de leur structure, les présentant comme des intermédiaires objectifs, permettant des mises en relation fondées sur un principe de traitement égalitaire des demandeurs comme des offreurs de service⁶, mais aussi comme des moyens de développer des activités pour des personnes éloignées de l'emploi.

Les plateformes fondées sur un projet social fort développent souvent un discours inclusif très marqué, comme le montrent différents exemples étudiés dans la recherche coordonnée par Corinne Vercher-Chaptal (2022). Ainsi, dans le secteur de la livraison à vélo, la structure Coopcycle est adossée à des associations d'insertion. La coopérative « Les oiseaux de passage », qui propose des prestations d'hébergement et voyages « solidaires » via une plateforme, privilégie le recrutement de personnes en insertion dans ces lieux de rencontre.

Ce discours inclusif concerne aussi les plus emblématiques des plateformes « capitalistiques⁷ ». Guénolet Marchadour⁸ rappelle qu'Uber a déployé son modèle d'affaire aux États-Unis

« sur le refus raciste de longue date des chauffeurs de taxi de véhiculer des personnes afro-américaines ». Selon lui, les emplois de chauffeurs sont présentés comme un moyen « d'abaisser les barrières à l'emploi, notamment pour les hommes originaires des milieux populaires et appartenant aux minorités raciales, en offrant une alternative au travail précaire ». D'autres plateformes, comme celles proposant des services de coiffure, activité exercée très souvent par des femmes, communiquent sur le fait que les emplois sont censés permettre une meilleure articulation entre travail et vie familiale.

La réalité apparaît cependant souvent plus contrastée. Si la libéralisation du marché à laquelle elles participent peut limiter des phénomènes de discrimination directe (en ouvrant l'accès à l'activité économique à certaines catégories de personnes), le travail de plateforme peut aussi renforcer la discrimination systémique en laissant s'exprimer les préjugés, les comportements et les pratiques ayant des effets préjudiciables, délibérés ou non, sur certains travailleurs, selon leur genre, leur origine sociale ou ethnique⁹.

Ainsi, certains travaux montrent que, face aux logiques très concurrentielles, la quête d'inclusion pourrait parfois relever d'un simple élément discursif. Guénolet Marchadour met ainsi en garde contre le terme « d'éthique de l'intelligence artificielle (IA) », qui masquerait parfois la réalité de pratiques qui utilisent les algorithmes à des fins discriminatoires. La justice italienne a ainsi condamné pour discrimination indirecte une plateforme dont l'algorithme limitait l'accès à certains créneaux d'activité de travailleurs absents pour grève ou raisons de santé. Par ailleurs, Stéphane Le Lay et Fabien Lemozy¹⁰ montrent que la rhétorique inclusive permettrait de justifier le recours croissant à une main-d'œuvre précaire, issue des minorités ethniques, en situation difficile, parfois sans papiers, à laquelle est proposée des conditions d'emploi et de travail souvent dégradées.

Si les plateformes se révèlent peu inclusives, c'est aussi parce qu'elles s'inscrivent dans des rapports sociaux qui leur pré-existent et qu'elles reproduisent, voire renforcent. Ainsi, pour Stéphane Le Lay et Fabien Lemozy, la faible proportion de femmes parmi les livreurs à vélo serait à mettre en lien avec le rapport socialement construit des femmes et des hommes aux activités physiques, risquées ou se déroulant dans l'espace public. Le risque de harcèlement et la pénibilité physique pourraient également expliquer les stratégies d'évitement des femmes vis-à-vis de ces métiers.

Au-delà du recrutement des travailleurs, les appariements réalisés via les plateformes peuvent aussi relever de pratiques discriminatoires. En particulier, les algorithmes de mise en relation peuvent s'appuyer sur des données et modéliser des comportements marqués par des pratiques discriminatoires qu'ils peuvent renforcer (éclairage). Dylan Glover¹¹ révèle ainsi, sur certaines plateformes, des comportements individuels

⁶ Ce discours aurait été une motivation forte dans la création des premières plateformes. Flichy P. (2019), « [Le travail sur plateforme : une activité ambivalente](#) », *Réseaux*, n° 213, pp. 173-209.

⁷ Gebrial, D. (2022), [Racial platform capitalism : Empire, migration and the making of Uber in London](#). *Environment and Planning A : Economy and Space*.

⁸ Introduction de la session « Travail de plateforme et discriminations » du colloque.

⁹ Mercat-Bruno M. (2018), « [La discrimination systémique : peut-on repenser les outils de la non-discrimination en Europe ?](#) », *La Revue des droits de l'Homme*.

¹⁰ Intervention dans la session « Travail de plateforme et discriminations » du colloque. Voir aussi Le Lay S., Lemozy F. (2022), « [Capitalisme de plateformes et transformations de l'équilibre des rapports de genre. Une enquête en psychodynamique du travail dans la livraison à vélo](#) », *Revue française des affaires sociales*, n° 4, pp. 239-256 ou Lemozy F., Le Lay S. (2022), « [Le plaisir en péril : la plateformesation de la société](#) », *Travailler*, n° 48, pp. 91-1.

¹¹ Intervention lors de la session « Travail de plateforme et discriminations » du colloque.

guidés par des stéréotypes sur le genre ou sur les origines. Sur une plateforme de covoiturage, les résultats d'un *testing* suggèrent que, sur des trajets identiques, les femmes reçoivent environ 50 % de réservations en plus. Sur un site de petites annonces, les tests montrent cette fois que les acheteurs ayant un prénom à consonance maghrébine ou subsaharienne ont un taux de réponse nettement inférieur.

Des travailleurs aux ressources inégales face aux conditions de travail et d'emploi

Les inégalités entre travailleurs de plateforme sont également fortes dans l'exercice concret de leur activité. Les travaux de recherche mettent en évidence d'importantes différences dans les ressources dont les travailleurs disposent pour faire face aux conditions d'emploi et de travail difficiles.

Ainsi, la mesure du temps que passent les travailleurs sur les plateformes est un enjeu central dans le sens où elle est nécessaire à la prise en main de leur activité. Or certains temps consacrés au travail de plateforme échappent à la mesure et donc à la rémunération, comme le temps d'attente des commandes par les livreurs, le temps de mise en ligne des missions proposées par les *jobbers*, la veille sur la plateforme ou d'autres temps invisibles, fragmentés, éparpillés en une multiplication de micro-tâches. Pour les travailleurs, ces temps représentent une part non négligeable de leur activité et sont imposés par la plateforme. Il est nécessaire de se connecter ou d'être actif pour être identifié et recevoir une offre de prestation¹². Ainsi, comme l'énonce Sylvie Célérier¹³, « le temps de travail sur les activités de plateforme est l'objet le moins saisissable qui soit », ce qui soulève des interrogations sur la prise en compte des nouvelles normes temporelles que crée l'activité de plateforme.

En outre, l'intensification du travail, la multiplication des tâches et finalement l'empiètement sur les temps sociaux (vie familiale, études, loisirs) peuvent être tels que la vie hors travail et les relations sociales s'en trouvent affectées. Alors que certains *jobbers* ou étudiants peuvent voir dans le travail de plateforme un moyen d'organiser et de maîtriser leur temps, leurs marges de manœuvre sont plus limitées qu'il n'y paraît. La recherche dirigée par Marie Trespeuch (2022) souligne que la disponibilité temporelle peut constituer une contrainte pour les étudiants *jobbers*, entravant éventuellement le temps consacré aux études. Pour les chauffeurs et les livreurs étudiés par Stéphane Le Lay et Fabien Lemozy, la nécessaire souplesse ou flexibilité face aux fluctuations de la demande réduit fortement la promesse de maîtrise des temps. La reconnaissance de ces temps - et leur mesure objective - est, selon eux, un des éléments qui permettrait aux travailleurs de garder la maîtrise de leur activité.

Au-delà du temps, d'autres ressources permettent de faire face aux risques physiques ou psychiques du travail de plateforme. Mais ces ressources et la capacité à les mobiliser sont inégalement réparties. Il peut s'agir de ressources

collectives, lorsque les travailleurs parviennent à se constituer en collectifs spontanés, comme c'est le cas de *freelances* (Fondeur, 2022), ou bien organisés, comme dans certains espaces collaboratifs (Bussy-Socrate *et al.*, 2021). Ces collectifs apportent soutien, conseils, apprentissages, voire permettent dans certains cas des formes de mobilisations (Daugareilh *et al.*, 2022). Toutefois, le niveau de diplôme, les origines sociales et ethniques, ou le genre déterminent souvent la capacité à bénéficier des appuis et des dispositifs d'aide ou d'accompagnement. Le cas des CAE (coopératives d'activités et d'emploi), présenté par Flora Bajard et Maya Leclerc (2021), en est une illustration : ces structures offrent des contrats d'entrepreneur salarié sécurisants pour les travailleurs, à condition que ceux-ci soient capables de fonder leur activité et de trouver leurs clients. L'autonomie et la possibilité de dégager des marges de manœuvre, face aux contraintes de temps notamment, sont souvent déterminées socialement, si bien que ces dispositifs ne peuvent convenir à toutes les activités ni tous les travailleurs.

Comme l'énonce Sylvie Célérier, certaines catégories d'analyse du travail – comme le temps de travail – sont conventionnelles et sans doute en pleine recomposition. L'analyse du travail de plateforme ouvre ainsi sur des interrogations plus générales sur les mutations du travail, sur l'évolution des statuts d'emplois et sur les modes d'organisation du travail. De manière connexe, le travail de plateforme pose aussi la question de la couverture sociale, du fait des risques auxquels sont confrontés les travailleurs. Ces risques concernent aussi bien les conditions de travail que les formes d'emploi. À défaut de régulation institutionnelle, le risque est que l'élaboration de nouvelles règles se fasse par les plateformes ou par des organismes privés, voire par les travailleurs eux-mêmes lorsqu'ils disposent des ressources individuelles ou collectives suffisantes. Les risques d'inégalités face à cette absence de cadre commun et de capacité de négociation sont un point de vigilance important.

Des dispositifs de protection sociale à repenser ?

L'hétérogénéité des situations dans lesquelles les travailleurs des plateformes exercent leur activité interroge la capacité des diverses composantes de notre modèle de protection sociale à les couvrir de façon adéquate. L'interrogation porte à la fois sur les principes fondateurs de la protection sociale et les mécanismes de solidarité : faut-il universaliser la protection sociale, avec des droits de base identiques pour tous ? Ou faut-il étendre le principe de responsabilité sociale des plateformes au risque que les niveaux de protection soient variables ? Faut-il alors réfléchir à ce que devraient être des droits collectifs pour les travailleurs indépendants ?

Les nouvelles formes d'organisation du travail engendrées par les plateformes confèrent une grande autonomie dans l'activité. Mais cette autonomie va de pair avec une responsabilisation et un transfert des risques sur le travailleur. Cela se traduit par une transformation des formes et du niveau

¹² Sur les contraintes temporelles et l'encadrement de l'activité des chauffeurs des plateformes, voir par exemple : Sophie Bernard, « [Des salariés déguisés ? L'\(in\)dépendance des chauffeurs des plateformes numériques](#) », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 62 - n° 4 | Octobre-Décembre 2020.

¹³ Introduction de la session « Mesure du travail de plateforme » du colloque.

ÉCLAIRAGE 2 • Discriminations dans le travail de plateforme: quel rôle des algorithmes?

En tant qu'espaces de mises en relation, les plateformes peuvent être des miroirs grossissants des biais sociétaux et des comportements discriminatoires, générant de façon intentionnelle ou non des ruptures d'équité entre leurs utilisateurs, clients comme travailleurs.

Nombre de plateformes numériques utilisent des procédures automatisées pour gérer un grand volume d'utilisateurs, assurer l'appariement entre les offres et les demandes, les classer, les sélectionner selon des critères potentiellement multiples. Ces algorithmes plus ou moins sophistiqués, qui orientent la décision de l'utilisateur, sont souvent vus comme objectifs et fiables. Or, comme le rappelle Guénoël Marchadour, ils peuvent générer des discriminations par trois canaux : les données sur lesquelles ils s'appuient, leur conception elle-même, les résultats qu'ils produisent. Ainsi, des données reflétant des biais sociétaux (la surreprésentation de populations immigrées dans certains territoires ou d'hommes dans certaines professions, par exemple) ou des comportements discriminatoires (tels que ceux observés par Dylan Glover dans le covoiturage ou les petites annonces en ligne) peuvent conduire à la reproduction voire à l'amplification de ces biais dans les résultats de l'algorithme. Les procédures algorithmiques de décision sont susceptibles d'être elles-mêmes biaisées en raison du manque de contrôle des modèles statistiques mis en œuvre, de la non-correction de biais dans les données dans un souci de neutralité, ou à l'inverse refléter des préjugés des développeurs dans les choix méthodologiques effectués. Enfin, les risques d'erreurs des résultats statistiques peuvent être déséquilibrés selon les catégories de population et la représentativité de celles-ci dans la population servant de base d'apprentissage (par

exemple, les décisions issues d'algorithmes de reconnaissance faciale entraînés sur une population majoritairement blanche ont plus de risques d'être erronées si elles portent sur des individus à la peau noire).

Devant des risques d'atteinte aux libertés fondamentales, les autorités européennes cherchent à encadrer et à réguler la conception et l'usage des algorithmes. Philippe Besse¹ rappelle qu'un projet de règlement de 2021 (IA Act) prévoit ainsi d'obliger un producteur d'algorithmes d'intelligence artificielle à documenter son algorithme et à mettre à disposition toutes les informations nécessaires pour identifier les biais potentiels.

La conception intégrée – des données aux procédures – des algorithmes d'apprentissage (*Machine learning*) et d'intelligence artificielle les expose particulièrement à la production de biais discriminatoires. Les algorithmes d'appariement ou de classement des offres et des demandes soulèvent des risques de même nature. Outre une vigilance au moment de la conception (*fairness by design*), une attention doit donc aussi être portée sur l'équité des décisions produites. Plusieurs méthodes complémentaires peuvent être mises en œuvre à cette fin, comme la méthode des *testing* (mobilisée dans les travaux de Dylan Glover) ou, comme le détaille Philippe Besse, des indicateurs quantitatifs comme le *disparate impact* (DI), usuel aux États-Unis en matière de recrutement². Par exemple, dans le cas de la livraison à vélo étudiée par Stéphane Le Lay et Fabien Lemozy, le DI rapportant la plus faible proportion de femmes à celle des hommes rendrait compte du biais systémique à l'encontre des femmes.

¹ Intervention lors de la session « Travail de plateforme et discriminations » du colloque. Voir Besse P. (2022), « [Conformité européenne des systèmes d'IA: outils statistiques élémentaires](#) », *Statistique et Société*, vol. 10, n° 3.

² Le DI rapporte la proportion de sélectionnés parmi les candidats de chaque groupe ; plus le ratio s'écarte de 1, plus le biais systémique est significatif.

de la couverture sociale. En effet, le travailleur doit assumer le risque économique lié à l'exécution de la prestation, mais aussi le financement de sa protection sociale dès lors qu'il n'est pas salarié. Jusqu'ici, les actions intentées en justice, de même que les actions collectives et syndicales, ont eu des effets limités pour faire évoluer le droit social dans un sens qui leur soit plus favorable. Dans le même temps, comme l'indique Josepha Diringier (2021), les acteurs de l'assurance et du secteur bancaire développent des produits destinés à couvrir les avaries matérielles, le risque maladie et d'accident du travail, voire à verser des primes de naissance aux travailleurs. Toutefois, ces équivalents fonctionnels ne répondent que très partiellement aux enjeux de protection sociale, ne serait-ce que par l'absence d'un principe de solidarité collective et obligatoire.

Les stratégies pour bénéficier d'une couverture sociale se développent mais, de façon plus ou moins assumée, elles s'appuient davantage sur les dispositifs adossés au salariat que sur des innovations sociales en matière de statuts et de droits sociaux. Ainsi, pour disposer de ressources et de protections, certains travailleurs de plateformes combinent des dispositifs tels que minima sociaux, activités réduites et missions courtes, situation d'ayant droit de leur conjoint ou parents. Yannick Fondev (2022) signale, par exemple, que lors du lancement de leur activité, des freelances ont pu mobiliser leurs droits au chômage ouverts antérieurement éventuellement *via* une rupture conventionnelle. Hélène Bussy-Socrate (2021) souligne que pour certains porteurs de projets indépendants, le recours à un espace collaboratif répond à un besoin d'accompagnement en

conseils juridiques et financiers, mais donne aussi accès à des aides variées de soutien pour faire face, par exemple, au stress engendré par les aléas de l'activité. Des structures, comme les CAE et les Scop (sociétés coopératives de production), permettent quant à elles que leurs travailleurs associés aient un statut salarié (Daugareilh *et al.*, 2022 ; Bajard, Leclerc, 2021). De même, comme l'indique Corinne Vercher-Chaptal (2022), les plateformes alternatives recourent prioritairement au salariat si leur modèle économique le permet.

La multiplicité de situations nouvelles que crée le travail de plateforme soulève la question de la protection des travailleurs autonomes au regard de la discontinuité de l'emploi et de son rapprochement éventuel de celle des salariés. Or les frontières avec le salariat sont parfois ténues. Ainsi, bien qu'ayant le plus souvent un statut de micro-entrepreneur, les livreurs à vélo sont explicitement soumis à un « management algorithmique », c'est-à-dire des formes d'évaluation et de sanction en fonction de leur disponibilité notamment (comme le montrent Stéphane le Lay et Fabien Lemozy). Ce système les soumet donc, de fait, à une forme de subordination proche de celle du salariat. Ce n'est pas le cas pour les freelances dans l'informatique, pour qui les plateformes participent à la mise en relation des travailleurs et offreurs de prestations. Cependant, comme le souligne notamment Yannick Fondev, l'intermédiation est parfois réalisée plus étroitement en réponse aux attentes des services achats des entreprises clientes. Cela peut induire des questions de « salariat déguisé » et faire émerger des démarches de requalification (Fondev, 2022).

Aussi, selon Isabelle Vacarie¹⁴, « les besoins de régulation observés impliquent de penser une protection sociale à même d'étayer la liberté du travail et de concevoir ses cadres juridiques en tenant compte de la manière dont les individus s'en emparent ». Cette protection sociale rénovée pourrait être qualifiée alors de protection « sociétale » au sens où elle offrirait une juste répartition des responsabilités entre les travailleurs et les plateformes, une nouvelle forme de mutualisation des risques, une adaptation aux nouvelles configurations de

l'organisation du travail et un accompagnement des personnes et de leurs projets. La prise en charge des risques sociaux pose *in fine* la question de la soutenabilité des modèles économiques, divers, sur lesquels reposent les plateformes. Les conditions macro-économiques, qui confortent ou fragilisent le développement des activités, et les conditions microéconomiques, qui forgent les multiples relations entre les agents, déterminent en partie les conditions d'emploi et de travail, parmi lesquelles les rémunérations et les protections afférentes. ●

¹⁴Intervention lors de la table ronde « Usage et recomposition(s) de la protection sociale » du colloque.

Marie Benedetto-Meyer (Dares), Karine Briard (Dares) et Jean-Luc Outin (Drees)

Références des neuf recherches du programme Drees-Dares :

Formes d'économie collaborative et protection sociale

- [1] Bajard Flora, Leclercq Maya, [Les Coopératives d'Activité et d'Emploi \(CAE\) aux prises avec les enjeux de protection sociale. Propositions pour un modèle d'analyse qualitatif applicable aux zones grises de l'emploi](#), rapport de recherche, Laboratoire Ampère ; Sociotopie, septembre 2021.
- [2] Bussy-Socrate Hélène (dir.), [La protection sociale dans les espaces de l'économie collaborative](#), rapport de recherche, Paris School of Business, 2021.
- [3] Chagny Odile (dir.), [Les nouveaux intermédiaires du travail B2B : comparer les modèles d'affaires dans l'économie numérique collaborative](#), rapport de recherche, Dares, mars 2022.
- [4] Daugareilh Isabelle (dir.), [Formes de mobilisation collective et économie des plateformes : approche pluridisciplinaire et comparative](#), rapport de recherche, CNRS et Université de Bordeaux, 2022.
- [5] Dirringer Josepha (dir.), [Transformations sociales et économie numérique](#), rapport de recherche, IODE – IRES – CEJESCO – Regards, décembre 2021.
- [6] Fondevur Yannick, [Les freelances du numérique au prisme de « l'économie collaborative »](#), rapport de recherche, Dares, mars 2022.
- [7] Snape Marine, Plault Marion (coordination scientifique Jérôme Deauvieux), [Le Jobbing. Une enquête sociologique sur le travail en plateforme](#), rapport de recherche, Dares, mars 2022.
- [8] Trespeuch Marie (dir.), [Mondes de l'emploi étudiant à l'heure du numérique](#), rapport de recherche, Dares, mars 2022.
- [9] Vercher-Chaptal Corinne (dir.), [There Are Platforms as Alternatives \(TAPAS\)](#), rapport de recherche, Dares, mars 2022.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Rédactrice en chef
Véronique Simonnet

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Valérie Olivier, Christophe Chauvin

Mise en page
Dares, ministère du Travail,
du Plein emploi et de l'Insertion

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.


STATISTIQUE
PUBLIQUE