



## **Résumé**

### **Rapport d'experts de haut niveau sur l'impact de la transformation numérique sur le marché du travail de l'UE.**

Avril 2019

#### **I. Éléments introductifs et faits importants**

Le numérique est omniprésent. Ainsi, il a un impact sur l'offre et la demande de travail, sur les institutions du marché du travail qui permettent notamment de mettre en contact employeurs et employés, et de profondes conséquences pour les systèmes de protection sociale.

Concernant la demande de travail, les nouvelles technologies ont permis d'automatiser un certain nombre de postes voués à disparaître. Un exemple concret est celui des opérateurs de machine dans les entreprises de montage de voiture. L'automatisation n'a pas remplacé l'homme mais a amélioré ses conditions de travail. Le numérique permet de créer de nouveaux emplois dans d'autres domaines tels qu'en science, technologie, ingénierie et mathématiques.

Le numérique influence également l'offre en termes de capital humain. Tout d'abord, il y a l'introduction de nouvelles technologies et ressources d'apprentissage en ligne tels que les MOOC et les didacticiels universitaires libres. Le numérique entraîne aussi la création d'intermédiaires technologiques ou de plates-formes. L'offre de main-d'œuvre est aussi élargie géographiquement lorsque des plates-formes de travail en ligne permettent aux travailleurs ruraux de « migrer virtuellement » vers des marchés du travail urbains.

Les institutions du marché du travail telles que le contrat de travail traditionnel (CDI) sont touchées par le numérique qui vient redéfinir les relations entre les employeurs et les salariés tout en permettant la poursuite plus aisée d'une activité en tant que travailleur indépendant.

Le numérique a un impact considérable sur les systèmes de protection sociale. La main-d'œuvre européenne a connu une augmentation de la diversité des conditions de travail. Toutefois, les systèmes de protections sociales se basent essentiellement sur une vision standard du travailleur à temps plein et à durée indéterminée. Si le salarié sort de ce cadre, il est susceptible de recevoir très peu d'indemnités ou de prestations. Les individus les plus touchés sont les femmes et les minorités. Or on constate une diversité croissante de nouvelles modalités de travail.

Si l'on prévoit une création nette d'emplois avec la numérisation du marché de l'emploi, on craint aussi une polarisation de ce marché et une augmentation des inégalités entre les travailleurs hautement qualifiés – qui bénéficieront de la numérisation et les travailleurs moins qualifiés.

Le numérique est donc un facteur perturbant la sécurité de l'emploi. Pour les gouvernements, les travailleurs vulnérables impliquent une aide sociale accrue et des cotisations sociales moindres alors même que les ressources économiques sont plus réduites, ce qui devrait empirer au regard des prévisions démographiques. Se pose ainsi

la question de savoir si les systèmes de protection sociale sont aptes à faire face aux chocs financiers à venir ou s'ils doivent être repensés pour l'ère numérique.

## II. Recommandations politiques spécifiques

### - Un nouveau contrat social

Il convient de mener une politique d'inclusion pour prévenir une éventuelle polarisation économique et sociale du marché du travail.

#### o Une Protection sociale neutre

Les systèmes de protection sociale des divers États membres de l'UE présuppose qu'un travailleur est une personne salariée à temps plein (dans un modèle standard) ou sans emploi. Ce modèle écarte les individus ayant un travail atypique.

Un travailleur indépendant assure généralement sa protection des risques sociaux lui-même. Certains n'ont pas conscience du peu de protection qu'ils ont. D'ailleurs, les indépendants n'ayant pas un revenu fixe peuvent voir le paiement de cotisations fixes comme un risque financier.

Le rapport recommande de sortir de la protection sociale basée sur le statut d'emploi d'une personne et de passer à une protection sociale plus neutre. Il pourrait s'agir d'avantages transférables liés au travailleur en tant que tel plutôt qu'à son statut professionnel (salarié ou indépendant) ou bien d'une assurance sociale prenant en compte des revenus fluctuants et épisodiques, ainsi que des prestations universelles compensées par un système fiscal plus progressif.

#### o Un guichet unique pour les cotisations de Sécurité sociale et les impôts

Les nouvelles formes d'emploi compliquent la collecte des impôts et des cotisations sociales. Elles comportent donc un risque pour le financement des systèmes de protection sociale. Mais utilisé efficacement, le numérique pourrait être une solution facilitant la collecte des diverses contributions.

Les indépendants travaillant à travers des plateformes en lignes sont les plus concernés.

Pour assurer que les travailleurs déclarent effectivement leur activité, le paiement des cotisations et la couverture adéquate de ces travailleurs, les gouvernements et les institutions de sécurité sociale devraient pouvoir obtenir directement les données sur les bénéficiaires des sociétés de plateforme et des autres intermédiaires du marché du travail. Ces informations proviendraient automatiquement des plates-formes dans un format numérique normalisé, réduisant ainsi le coût total du contrôle et de mise en œuvre du recouvrement des taxes et cotisations sociales.

L'Union européenne devrait créer un guichet unique numérique pour la déclaration des cotisations et des taxes sur l'emploi, permettant ainsi une harmonisation du système.

L'utilisation du guichet unique serait proposée de manière volontaire.

#### o Redistribuer la valeur de la propriété numérique

Le rapport propose de redistribuer la valeur de la propriété numérique, par exemple en la traitant comme du capital, du travail ou de la propriété intellectuelle. Dans la mesure où les données des travailleurs et des consommateurs sont utilisées pour augmenter la valeur de l'entreprise, celles-ci doivent être reconnues et indemnisées en conséquence.

#### - **Gérer de nouvelles relations de travail**

Ici, le principal défi concerne le travail décent. Il est impératif de créer des emplois de qualité, sauvegardant le bien être des travailleurs et l'équilibre entre vie professionnelle-vie privée.

- Prévention de la santé et de la sécurité au travail

Prévenir les risques en matière de sécurité et de santé au travail, tels que la santé mentale et les problèmes liés au stress résultant de la numérisation et de la volatilité accrue de l'emploi.

L'accent doit prioritairement être mis sur la prévention dans les programmes d'assistance aux employés. L'adhésion des travailleurs aux nouvelles réalités est un autre élément important. Elle passe par de la pédagogie et le développement de solutions personnalisées dont la rentabilité est rendue possible par la technologie.

- Égalité de traitement des travailleurs avec différents régimes de travail

Il y a un décalage entre la montée en puissance de nouvelles formes de travail et le fait que la société reste encore largement construite autour du modèle de l'emploi à temps complet. Les femmes et les minorités sont les plus affectés par ce modèle. La situation des travailleurs indépendants devraient être mieux considérés par les autorités publiques. Il est nécessaire de simplifier les démarches administratives.

Pour y parvenir, la Commission européenne et les autres acteurs politiques en lien avec les partenaires sociaux devraient élaborer un guide concernant les nouvelles formes de travail non standard et présentant les meilleures pratiques permettant de les aborder au sein des institutions gouvernementales et du secteur privé.

- Un nouveau dialogue social

Revigorer le dialogue social grâce à un dialogue intensifié et mieux organisé des travailleurs et des partenaires sociaux, en particulier dans l'économie de plate-forme. A titre d'exemple, les travailleurs pourraient discuter des problèmes de manière ascendante dans des espaces en ligne dédiés et modérés (réseaux sociaux), tandis que les syndicats, les employeurs ainsi que les exploitants de plateformes devraient participer aux échanges en cours destinés à améliorer la situation de l'ensemble des parties prenantes.

#### - **Une main-d'œuvre qualifiée soutenant la numérisation**

Il est nécessaire d'apporter un maximum de compétences pour assurer l'employabilité à l'avenir. Plusieurs propositions sont envisagées.

- Comptes d'apprentissage personnels de compétences numériques.

Activer des comptes d'apprentissage personnels des compétences numériques permettrait aux travailleurs d'acquérir des compétences tout au long de leur carrière afin de rester qualifiés sur le marché du travail numérique en mutation rapide.

Les comptes appartiendraient aux travailleurs et seraient transférables d'un emploi à l'autre.

Les modalités précises de fonctionnement de ces comptes tels que les contributions, le nombre d'heures par an ou encore les processus de retrait du système ou les systèmes d'imposition seront déterminées ultérieurement.

- Prestation de formation, services d'orientation professionnelle et assurance qualité

Renforcer l'orientation professionnelle et la création d'environnements d'apprentissage innovants pour permettre de meilleurs choix de carrière et la poursuite active d'une formation pertinente pour tous les Européens.

Le conseil en matière de carrière pourrait être soutenu par la mise en place de normes de formation de qualité et de "culture du numérique" pour les conseillers en carrière au niveau européen. Les communautés de pratique pourraient favoriser l'apprentissage de groupe informel sur le lieu de travail.

- Médiation pour réduire le manque de compétence

Soutenir les intermédiaires du marché du travail afin de réduire les écarts de compétences structurels, en particulier pour les femmes travaillant dans le domaine des STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques), les travailleurs dont l'emploi risque d'être automatisé et les travailleurs peu qualifiés. Les intermédiaires (tels que les services publics de l'emploi ou les agences de travail temporaire) investiraient dans la formation en cours d'emploi à condition de pouvoir récupérer le coût de la formation auprès des employeurs qui, à leur tour, bénéficieraient de travailleurs qualifiés.

*Pour consulter le rapport en intégralité (Anglais) :*

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/final-report-high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets>