

Notes de prospective

Les *Notes de prospective* sont une publication de l'Institut syndical européen (ETUI, *European Trade Union Institute*) proposant des articles de réflexion stratégique sur les enjeux futurs du monde du travail. Cette publication est éditée par l'Unité prospective de l'ETUI, dont les deux principaux axes de travail sont la transition climatique et les nouvelles technologies. Les *Notes de prospective* sont également disponibles en anglais sous le titre: *Foresight Brief*.

Façonner le monde du travail dans l'économie digitale

Christophe Degryse

Chercheur à l'Institut syndical européen,
responsable de l'Unité prospective

La digitalisation de l'économie est un thème devenu, en l'espace de quelques mois, incontournable dans le débat politique et social, pour le meilleur et pour le pire. Une nouvelle révolution industrielle est annoncée, qui bouleversera les processus de production, le monde du travail et la société dans son ensemble. Comment s'y préparer? Comment en anticiper les impacts? L'Institut syndical européen a rassemblé à Bruxelles, en juin 2016 pendant trois jours, les meilleurs experts des questions sociales liées à cette digitalisation de l'économie. Un thème dont les contours sont encore difficiles à saisir précisément. Ce premier numéro des *Notes de prospective* est consacré aux résultats de cette conférence, non pas pour en faire un résumé des débats mais pour tenter d'en extraire l'essentiel de ce qui nous paraît être les enjeux stratégiques, pour le monde du travail, de cette nouvelle « révolution numérique ».

#01 – Janvier 2017

Les opinions exprimées ici n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'ETUI.

Directeurs de publication de la série :

Christophe Degryse
Philippe Pochet
Aída Ponce Del Castillo

Responsable de ce numéro :

Christophe Degryse,
cdegryse@etui.org

Plus d'informations sur
www.etui.org > Unité prospective

© ETUI aisbl, Bruxelles, 2017
Tous droits de reproduction réservés
ISSN 2507-1521

Introduction

Il est encore difficile de voir clair dans ce qu'on appelle la digitalisation de l'économie, ce que cela recouvre exactement, l'ampleur du phénomène et de ses impacts sociaux probables. On manque cruellement de données, et l'agenda de la recherche est à peine ouvert. Pour tenter d'y voir plus clair, nous proposons dans cette note de procéder à une simplification radicale du concept de « digitalisation de l'économie » pour le ramener à ses deux composantes fondamentales. Ces composantes sont d'une part la robotisation sous toutes ses formes (matérielles et virtuelles), et de l'autre un nouveau modèle d'affaire qu'est l'économie de plateforme.

La robotisation recouvre tous les phénomènes de computérisation et d'automatisation, qui permettent désormais de faire accomplir par des robots des tâches manuelles et cognitives non routinières. Il s'agit des robots tant réels (usines intelligentes, voitures sans conducteur, imprimantes 3D, etc.) que virtuels (logiciels, algorithmes, système de gestion et de contrôle des processus de production, intelligence artificielle, etc.).

L'économie de plateforme de son côté, est rendue possible par l'omniprésence de la connectivité, des données et des appareils mobiles permettant à chacun, via des plateformes numériques, d'être en réseaux (Facebook, LinkedIn, ...), d'avoir accès à de nouveaux services (Uber, Airbnb, ...) y compris commerciaux (Amazon, leboncoin.fr, ...) et, surtout, de développer de nouveaux *business model* fondés sur la sous-traitance en ligne (Upwork,

Amazon Mechanical Turk, Freelancer, ...). Cette économie de plateforme fait notamment émerger sur les marchés du travail un nouvel acteur : la « foule » (*crowd*) disponible 24 h/24 et 7 j/7, disséminée sur la planète entière, ou presque, et prête à travailler à des tarifs souvent extrêmement bas.

Incidemment, cette simplification radicale du concept de « digitalisation de l'économie » permet de faire un parallèle avec les

premières révolutions industrielles marquées elles aussi par ces deux phénomènes : la mécanisation (et l'usine) et la massification de la main-d'œuvre (les ouvriers), accompagnées d'une même division du travail en petites tâches, que l'on rencontre désormais sur les plateformes numériques qui proposent de la sous-traitance en ligne, et que l'on pourrait appeler une nouvelle forme de taylorisme digital. La différence est, d'une part, que la robotisation n'entraîne pas ici une massification de l'emploi ouvrier, et de l'autre que les nouvelles technologies permettent d'isoler chaque individu de cette « foule », qui n'en constitue dès lors une que virtuellement. À côté des usines réelles (Bosch, Renault, ...) où l'on annonce de moins en moins d'emplois humains et de plus en plus de robots intelligents, se trouvent désormais des usines virtuelles (FouleFactory, AMT, ...) où la main-d'œuvre est massive mais éclatée et disséminée dans le monde entier. Cette manière de voir la digitalisation de l'économie amène à poser la double question des mouvements sociaux et syndicaux face aux « robots » et face à la « foule ».

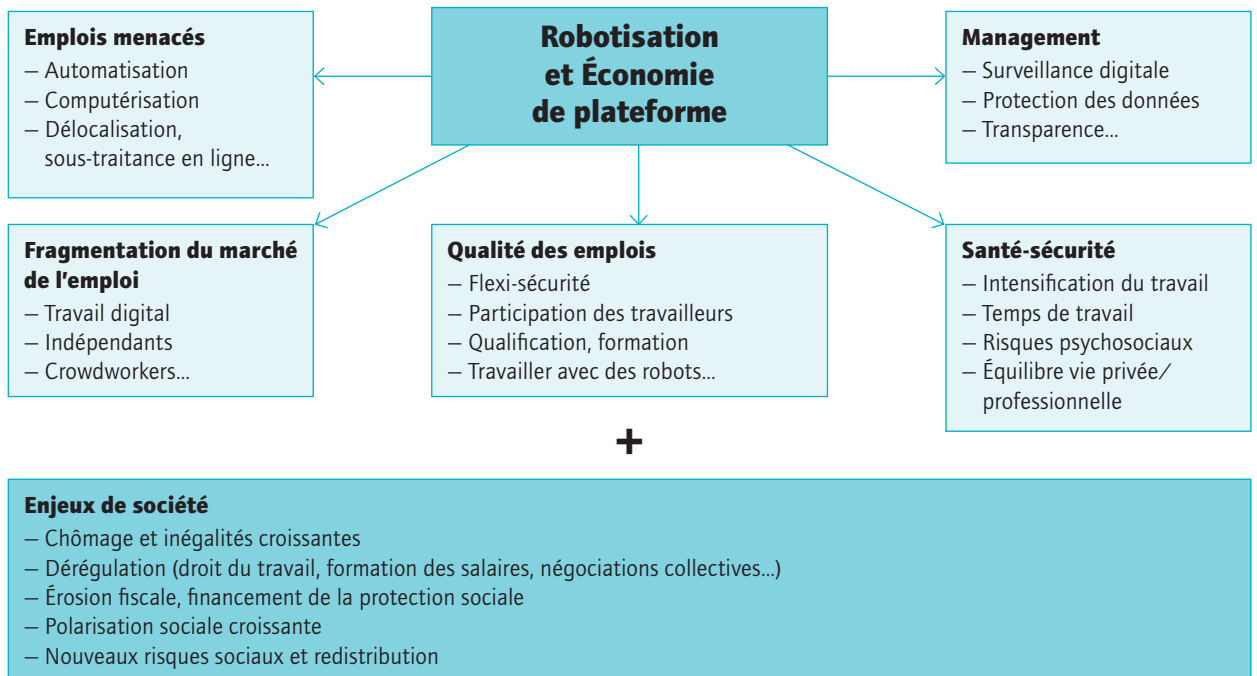
L'économie de plateforme fait émerger sur les marchés du travail un nouvel acteur : la « foule » disponible 24h/24 et 7j/7.

La robotisation

Les enjeux sociaux de la robotisation – tant dans les entreprises privées que dans les entreprises et services publics – sont centraux, mais leur caractère « disruptif » dépend largement du degré d'industrialisation des pays et des territoires. Ainsi les enjeux pour les pays de l'ex-Europe des Quinze – qui se sont en partie désindustrialisés en délocalisant en Chine ou en Europe de l'Est – sont-ils différents des pays d'Europe centrale et orientale (PECO) qui ont connu un fort développement récent de l'industrie manufacturière (même si l'on ne peut traiter les PECO comme un tout cohérent). De la même façon, l'impact de la « révolution des robots » en Chine sera – est déjà – différent de celui d'autres pays d'Asie du Sud-Est tels que l'Indonésie qui, ayant misé plus tard que la Chine sur la croissance économique par l'industrie, risquent de connaître ce que l'économiste Dani Rodrik nomme la « désindustrialisation prématurée », c'est-à-dire une désindustrialisation due à la robotisation mais avant même que ces pays aient atteint des niveaux de développement et de revenus comparables à ceux de la Chine, de la Corée du Sud ou des pays occidentaux¹.

Les enjeux sociaux de la robotisation sont centraux, mais leur caractère « disruptif » dépend largement du degré d'industrialisation des pays.

Digitalisation de l'économie : cartographie des principaux risques sociaux



Source: © Christophe Degryse, ETUI 2017

1. Ce qui d'ailleurs pourrait provoquer un problème social majeur dans ces pays à forte population jeune (voir: *Financial Times*, China's robot revolution, 6 juin 2016).

De même, il convient de tenir compte non seulement de la robotisation de type industriel, mais aussi de cette forme de robotisation virtuelle qui envahit les bureaux. L'automatisation et la dématérialisation de tâches de plus en plus nombreuses dans les secteurs du commerce, de la distribution, de la banque, de l'assurance, etc. (lecture automatique de documents, gestion de contenus, automatisation des procédures et des processus, ...) sont appelées à modifier profondément l'organisation du travail et, sans doute, à éroder progressivement l'emploi traditionnel dans ces secteurs.

Les questions, dans les pays qui seront les plus touchés par ces différentes formes de robotisations, portent essentiellement sur :

- la numérisation des emplois et des lieux de travail : quel avenir pour les emplois dans l'industrie et dans les services, y compris les services publics ?
- la modification des chaînes de valeur dans l'industrie et les relocalisations potentielles de sites et d'emplois (bien que non encore visibles dans les statistiques) ;
- la négociation collective, l'information-consultation et l'anticipation des changements ;
- les restructurations socialement responsables.

Ainsi que les questions « traditionnelles » de qualité de l'emploi au sens où on l'entend dans les pays de l'UE :

- la flexibilité et la sécurité ;
- les questions de santé-sécurité sur les lieux de travail (y compris l'intensification du travail liée à la généralisation de l'usage des technologies de l'information) ;
- les compétences, qualifications et formations ;
- le temps de travail ;
- la conciliation vie privée et vie professionnelle ;
- le contrôle managérial et la protection des données personnelles des travailleurs.

L'un des principaux sujets de préoccupation concerne l'évolution de la place des travailleurs dans les usines et les bureaux dits « intelligents ».

Face à ces enjeux, le mouvement syndical européen dispose généralement d'outils et de lieux institutionnels pour négocier de tels thèmes. Ceux-ci peuvent être traités dans le cadre du dialogue social interprofessionnel et sectoriel, des comités d'entreprise, etc.

Quels sont les éléments de nouveauté ?

Une attention nouvelle doit sans doute être portée aux évolutions rendues possibles par les nouvelles technologies dans l'organisation

du travail : jusqu'où peut aller la robotisation, comment celle-ci doit-elle être conçue dans ses interactions avec les travailleurs, quelles nouvelles méthodes de management appellera-t-elle, etc. ? Outre le risque de pertes d'emplois, l'un des principaux sujets de préoccupation concerne l'évolution de la place des travailleurs dans les usines et les bureaux dits « intelligents », c'est-à-dire dont les processus de production sont automatisés, optimisés, contrôlés par des logiciels perfectionnés de gestion des flux d'information. Deux visions

s'opposent sur cette évolution. Selon la première, les salariés sont appelés à ne plus devenir que des exécutants des machines (pour paraphraser Simon Head : « Les usines intelligentes rendront-elles les travailleurs idiots ? »). Jusqu'à quel point ce risque est-il tangible, et comment éviter de telles évolutions ? Selon la seconde vision, au contraire, de nombreuses industries qui ont poussé la robotisation au plus loin ont fini par « congédier » des robots car contrairement aux ouvriers, ils ne sont pas capables de réfléchir aux processus de production ni de penser à leur évolution. Selon cette vision, soutenue notamment par Robert Went², une entreprise entièrement robotisée serait une entreprise dont l'organisation n'évoluerait plus. Ses processus seraient figés ce qui, dans un monde en constante évolution, ne serait pas un atout. Se pose donc la question : comment procéder à une robotisation inclusive et intelligente, c'est-à-dire en faisant participer les travailleurs aux processus ? De même dans les services publics, des expériences ont montré que la numérisation et la digitalisation des processus peuvent se révéler de coûteux échecs lorsqu'elles ne sont pas réalisées en concertation avec les travailleurs et avec les besoins réels des usagers de ces services.

Il y a donc là un espace de réflexion pour le mouvement syndical : comment négocier une robotisation/numérisation raisonnée et « inclusive », au profit des entreprises, du management mais aussi au profit et au service des travailleurs et le cas échéant des usagers. Quels seraient les critères d'une robotisation socialement réussie ? Si la littérature insiste sur les pertes d'emplois à prévoir, elle souligne également que les nouvelles technologies vont permettre le développement de nouveaux emplois. Il est encore difficile de prédire lesquels, dans quels secteurs, et avec quel type de qualification. Une réflexion d'anticipation pourrait être menée par le mouvement syndical, en particulier au niveau des secteurs. Quels sont les emplois les plus à risques dans chaque secteur, et quels pourraient y être les nouveaux emplois émergents ?

Un autre sujet important de préoccupation est celui du contrôle à outrance des citoyens et des travailleurs. Les nouvelles technologies offrent désormais toute une panoplie d'outils de contrôle : les puces RFID, les caméras de surveillance, les outils de géolocalisation (GPS), les logiciels de surveillance, les smartphones, etc. Un contrôle sans limite des salariés peut aboutir à une rupture de confiance entre ceux-ci et le management. Ce phénomène est déjà apparent tant aux Etats-Unis qu'en Europe : jusqu'à quel point un employeur peut-il contrôler ses salariés ? Les organisations syndicales devraient trouver là un sujet de discussion et de négociation avec les employeurs, pour une surveillance proportionnée du travail réalisé par les salariés.

La foule

Le deuxième phénomène est celui de ce nouveau modèle d'affaires qu'on appelle les plateformes numériques, dont le développement très rapide est rendu possible par les nouvelles technologies. Ici, et contrairement aux robots, les

Un autre sujet important de préoccupation est celui du contrôle à outrance des citoyens et des travailleurs rendu possible par les nouvelles technologies.

2. WRR (2015) De robot de baas, Den Haag, Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. <http://www.wrr.nl/publicaties/publicatie/article/de-robot-de-baas-de-toekomst-van-werk-in-het-tweede-machinetijdperk-31/>

enjeux sociaux semblent totalement disruptifs. Dans ce modèle de plateforme, des emplois professionnels et régulés sont mis en concurrence avec des « jobs » pratiqués par des « profanes »³. Ceci s'observe principalement dans deux grandes catégories de services : celle des services locaux, tels que le transport de personnes, la restauration, le nettoyage, l'hôtellerie, etc. ; et celle de la sous-traitance en ligne par des PME et des entreprises transnationales, par l'externalisation de tâches pouvant être réalisées à distance par ordinateur.

En ce qui concerne la catégorie de fourniture de services locaux, on observe l'émergence de nouveaux acteurs sur des marchés plus ou moins régulés qui remettent en question les modèles anciens et les emplois qui les accompagnent, voire les vouent à disparaître. Ce sont les exemples du chauffeur de taxi soumis à la législation sociale, fiscale, aux assurances et aux formalités administratives de son pays, et son concurrent d'Uber qui semble échapper à toute contrainte, dans une relation de concurrence jugée déloyale et de dérégulation du secteur. Cela s'applique également aux hôteliers (et la concurrence d'Airbnb), aux restaurateurs (et la concurrence de Menu Next Door), aux services de nettoyage (et la concurrence de sites comme Youpijob), ainsi qu'aux jardiniers, déménageurs, etc.

Les principaux sujets de préoccupations concernent la tendance à la dérégulation insidieuse portée par ces plateformes de services, et la question du non-respect du droit du travail (relation d'emploi, contrat de travail, conventions collectives, salaires, etc.). Et bien sûr aussi le risque de voir des emplois régulés « siphonnés » par ces nouvelles formes de travail, engendrant une sorte de marché du travail parallèle, souvent précaire, ne respectant pas les dispositions sociales, fiscales, réglementaires auxquelles doivent se soumettre les travailleurs régulés. Le mouvement syndical risque de se trouver confronté à une sorte de dilemme, ou de piège : faut-il prioritairement défendre les emplois traditionnels dans ces secteurs, ou faut-il prioritairement organiser les nouveaux travailleurs précaires d'Uber et autres Deliveroo ?

Une autre évolution rendue possible dans cette économie digitale, et potentiellement plus disruptive encore, est celle de l'externalisation de certaines tâches, ou de sous-traitance en ligne. Dans les processus de production, les nouvelles technologies rendent plus aisée la sous-traitance « à la foule » de certaines tâches et parties de l'organisation du travail, via les plateformes numériques. Il s'agit d'une forme de « dé-professionnalisation » de tâches pour les confier

aux *crowdworkers*. Cette forme d'externalisation a pour l'employeur le triple avantage d'être rapide, très bon-marché et totalement dérégulée. Cependant toutes les tâches ne se prêtent pas à cette forme de sous-traitance ; et il serait dès lors utile de pouvoir évaluer plus finement l'ampleur de ce risque pour le travail « classique ». Entre d'un côté la plateforme et l'entreprise qui l'utilisent, et d'autre part le prestataire, il n'y a pas de relation d'emploi, donc pas de législation sociale applicable, pas de contributions à la sécurité sociale, pas d'obligations légales. Il n'y a pas de contrat de travail,

Le travail à la tâche est, sur les plateformes numériques, une marchandise vendue au prix du marché.

pas vraiment d'employeur au sens classique du terme, l'accord se fait en un clic, par l'acceptation des termes et conditions générales de la plateforme aux dispositions souvent très déséquilibrées qui sont à prendre ou à laisser.

Certaines études tendent à diviser le travail sur plateforme en deux grandes catégories : celle du *microwork* (dont l'exemple-type est la plateforme Amazon Mechanical Turc), à savoir un travail à la tâche, peu qualifié et très mal payé ; et celle du *online freelancing* (dont l'exemple-type est la plateforme Upwork) où des travailleurs indépendants qualifiés (traducteurs, comptables, etc.) peuvent trouver de nouveaux clients, à leurs tarifs propres.

Pour les organisations syndicales, le *microworking* constitue sans doute l'enjeu le plus brûlant. Le travail à la tâche est, sur ces plateformes, une marchandise vendue au prix du marché. Les travailleurs y sont cotés parfois de manière opaque voire arbitraire par les donneurs d'ordres, et sans recours possible. En cas de mauvaise cotation prolongée, ils risquent d'être « déconnectés » par la plateforme, sans autre forme de procès. Inutile de préciser que la « réputation » qu'ils se seront forgées sur une plateforme ne sera pas transférable sur une plateforme concurrente... Les organisations syndicales sont à peu près totalement absentes de ces usines virtuelles, tout comme le droit du travail. L'un des enjeux est donc de trouver les moyens d'organiser les travailleurs, au-delà de leur statut et de leur pays. Un enjeu de taille car il concerne des retraités, des travailleurs précaires, des étudiants, des chômeurs, des migrants, des personnes handicapées, des salariés... venant d'Europe et du monde entier. Pour certains d'entre eux, le *crowdworking* est une opportunité, pour d'autres une précarité subie, voire une exploitation pure et simple.

Des études soulignent que la plupart des *crowdworkers* souhaiteraient travailler plus. L'offre de travail numérique en ligne serait donc largement supérieure à la demande (même si cette dernière augmente à un rythme très rapide). Ce qui fait dire à la Banque mondiale que la sous-traitance en ligne est promise à un avenir radieux pour les entreprises qui en saisiront les « opportunités ». « La sous-traitance en ligne est devenue une alternative prometteuse à l'emploi traditionnel dans le monde digital d'aujourd'hui. Elle transforme le lieu, le temps et la manière dont le travail est accompli. »⁴ Toujours selon la Banque mondiale, il y avait 145 plateformes de travail en ligne en 2013, mais seulement quelques *big players* mondiaux. Ces plateformes attireraient quelque 50 millions de *crowdworkers* — chiffres 2013 sans doute aujourd'hui largement dépassés.

Il convient de souligner que la géographie de ces plateformes est fort déséquilibrée⁵. Les demandes de tâches viennent essentiellement d'entreprises du monde anglo-saxon (États-Unis, Royaume-Uni, Canada, Australie) et les *crowdworkers* se retrouvent surtout aux USA, en Inde, aux Philippines, ainsi que dans d'autres pays d'Asie, d'Afrique, d'Europe. Ce biais géographique signifie aussi que le *crowdworking* sur les quelques plateformes mondiales se réalise essentiellement en anglais, ce qui rend inégal l'accès à cette forme de travail.

L'offre de travail numérique en ligne serait donc largement supérieure à la demande.

4. Siou Chew Kuek *et al.* (2015) The global opportunity in online outsourcing, Banque mondiale, juin 2015.
5. Voir par exemple les travaux de Mark Graham (notamment : Graham M. (2014) Internet Geographies: Data Shadows and Digital Divisions of Labour).

Dans ce monde de sous-traitance en ligne, face à une très grande diversité de statuts et de situations sociales, les mouvements sociaux et syndicaux traditionnels disposent-ils d'instruments, de stratégies et de modes d'action pertinents? Doivent-ils réinventer leur action au regard de cette foule dispersée et de ces employeurs cachés? La difficulté tient au fait qu'il existe presque autant de *business model* que de plateformes. Si certains éléments les rassemblent, d'autres les différencient parfois radicalement : présence locale, présence globale; modes de rémunération (systèmes d'enchères ou de prix fixes); types de tâches; accompagnement ou non dans la formation; types de clients (PME ou entreprises transnationales), profil du *crowdworker* (qualifié, non-qualifié, permanent, occasionnel, etc.). Si la plupart des plateformes ont pour objectif affiché les profits, d'autres comme Samasource ont pour objectif l'insertion socioéconomique des travailleurs et la lutte contre la pauvreté (voir Samasource.org). Autant de différences qui rendent les approches et modes d'organisation particulièrement complexes.

Quelques initiatives existent déjà (Turkopticon, FairCrowdworkWatch), qui sont principalement centrées sur l'idée de *ranking*. Il s'agit de rendre publique une évaluation des donneurs d'ordre faite par les travailleurs eux-mêmes (par exemple lorsque l'un d'entre eux ne paie pas les prestations demandées). L'idée est à la fois de faire partager les expériences et informations

des travailleurs entre eux, et de mettre une pression (relative) sur les donneurs d'ordre. Dans le même ordre d'idées, pourraient être imaginés et promus des systèmes de labels sociaux, de chartes de qualité, d'engagement, etc. D'autres modes d'action spontanés voient le jour via, notamment, les cafés internet et les réseaux sociaux. Aux Philippines s'est constitué un groupe fermé Facebook: le *Online Filipino freelancers*, dont le but est « *to provide a dynamic and fun community for Online Filipino workers who can freely speak their minds, share insights, help each other out*

*and grow as freelancers*⁶ ». En septembre 2016, cette communauté comptait quelque 16 000 membres. Il existe en fait de nombreux groupes Facebook, dont celui intitulé Mturk qui permet aux membres d'échanger leurs expériences sur Amazon Mechanical Turk et leurs mises en garde (« évitez tel donneur d'ordre qui rejette des tâches pour des raisons arbitraires »). Le nombre de membres de ces groupes est parfois limité mais leur activité semble souvent refléter un réel besoin d'échanges entre travailleurs.

On ne peut toutefois pas parler de stratégies ou de modes d'action de type « syndical ». On retrouve, par exemple, dans ces groupes des turkers qui revendent – avec profits – des comptes Mturk indiens ou américains bien cotés! Toutefois, l'échange d'informations critiques qui y circulent peut être vu comme une première étape vers la construction d'une action collective. Car pour les mouvements sociaux et syndicaux, la question centrale est sans doute de trouver les moyens de faire entrer, dans ces « usines virtuelles », les principes de l'action collective. C'est-à-dire de créer une capacité de négociation avec les plateformes et/ou avec les donneurs d'ordres; d'imposer à ces

Pour les mouvements sociaux et syndicaux, la question centrale est sans doute de trouver les moyens de faire entrer, dans ces « usines virtuelles », les principes de l'action collective.

6. De fournir une communauté dynamique et ludique pour les travailleurs de Filipino Online qui peuvent librement exprimer leurs pensées, partager leurs idées, s'entraider et se développer en tant qu'indépendants (traduction de la rédaction).

derniers le respect de normes sociales afin d'éviter les spirales de concurrence vers le bas.

Les questions sont nombreuses et les réponses sont loin d'être évidentes. Serait-il pertinent d'ouvrir une réflexion sur l'idée de syndicalisme en réseau, qui sortirait de ses frontières nationales pour s'adapter au capitalisme de plateforme transfrontière? Quel rôle pourraient jouer les ONG, dont les organisations de coopération au développement? Une première étape pourrait être de dresser une cartographie des plateformes globales existantes, du type de travail qu'elles proposent, du profil de clients, du type de qualification qu'elles attendent, du mode de rémunération, de la fiabilité des paiements, etc.

Comme évoqué ci-dessus, un piège serait, pour le monde syndical, de devoir faire le choix entre la défense des emplois existants et l'organisation de la foule des travailleurs précaires. Par exemple, organiser des *crowd-workers* d'une part, et défendre de l'autre des emplois dont de plus en plus de tâches sont sous-traitées en ligne, jusqu'à en menacer l'existence même. Mais aussi : défendre l'emploi des chauffeurs de taxi contre la concurrence d'Uber d'une part, mais aussi organiser les chauffeurs d'Uber contre la précarité qui leur est imposée, de l'autre. Au fur et à mesure que se développera le capitalisme de plateforme, le mouvement syndical risque d'être davantage confronté à ce dilemme. Ne faut-il pas ouvrir une réflexion sur les complémentarités entre ces stratégies : la défense des emplois existants et l'organisation des nouveaux jobs de l'économie digitale.

Un piège serait, pour le monde syndical, de devoir faire le choix entre la défense des emplois existants et l'organisation de la foule des travailleurs précaires.

Enjeux sociétaux

La digitalisation de l'économie pourrait entraîner ou accentuer des tendances déjà à l'œuvre dans nos sociétés. Ces tendances sont principalement la polarisation sociale et l'accroissement des inégalités entre une élite qui parvient à tirer profit de la mondialisation et de la digitalisation ; et une classe moyenne qui se rétrécit et se précarise. Ce sont les perdants de la mondialisation, mais qui pourraient aussi être les perdants de la digitalisation. De manière un peu caricaturale, cette polarisation sera entre ceux qui possèdent les robots et ceux qui travaillent pour ces robots.

Faut-il parler de nouveaux risques sociaux, et si oui, quels systèmes d'aides publiques pourraient être mis en place? Pensons, par exemple, au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation ; serait-il souhaitable de s'en inspirer pour la création d'un Fonds européen d'ajustement à la digitalisation, pour venir en aide aux victimes des destructions massives d'emplois annoncées? Un Fonds qui pourrait se voir alimenté par des taxes robotiques ou des rentes numériques?

La polarisation de la société s'accompagne d'une érosion continue de la base fiscale, qui entraîne à son tour des problèmes récurrents de financement des systèmes de sécurité sociale. Comment revoir les systèmes fiscaux

nationaux pour mieux les adapter au monde numérique? Dans l'UE, comment éviter que ne s'instaure une concurrence fiscale numérique (en plus de sociale)? Quelles pourraient être les propositions européennes portées par les mouvements sociaux pour renforcer le financement de ces systèmes?

Les organisations sociales ont également un rôle à jouer dans le maintien et le renforcement de la cohésion économique et sociale.

Les organisations sociales ont également un rôle à jouer dans le maintien et le renforcement de la cohésion économique et sociale. En particulier, par l'interpellation des gouvernements et des autorités publiques nationales et européennes en matière de politique d'investissements, de mutualisation des bénéfices (rentes robotiques, revenu de base, réduction du temps de travail), de lutte contre les paradis fis-

caux, de respect des législations existantes et d'adaptation des législations aux nouvelles réalités.

Enfin, pour clore cette réflexion, la digitalisation de l'économie peut aussi faire (ré)émerger la question de la valeur du travail. Un travail n'est pas qu'une activité permettant de subvenir à ses besoins. Il est aussi un moyen d'intégration et de reconnaissance sociale. Cette fonction sociale du travail est fondamentale pour le bien-être des individus et la cohésion de la société dans son ensemble. Par ses deux composantes de robotisation et de crowdworkisation entraînant une nouvelle forme de taylorisme digital et un éparpillement planétaire du travail-marchandise, la digitalisation de l'économie est susceptible d'éroder cette fonction sociale du travail. Ce qui constitue aussi un enjeu majeur pour nos sociétés et pour les mouvements sociaux du XXI^e siècle. ●

Publications de l'ETUI

Shaping the new world of work

Rory Watson et Owen Stafford

ETUI 2016, 40 pages

Ce rapport résume les présentations et les débats de la conférence « Façonner le nouveau monde du travail. Les impacts de la digitalisation et de la robotisation » organisée par l'ETUI et la CES les 27-29 juin 2016 à Bruxelles.

www.etui.org > Publications > Rapports de conférence



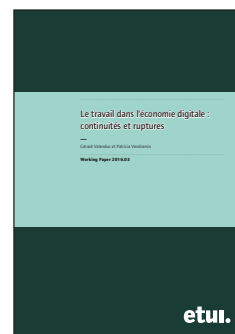
Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures

Gérard Valenduc et Patricia Vendramin

ETUI 2016, 56 pages, également publié en anglais

L'objectif de ce document de travail est d'analyser l'économie digitale et les transformations du travail sous l'angle des continuités et des ruptures. Tirant parti d'une longue expérience de recherche de plus de vingt-cinq ans sur ce sujet, les auteurs explorent d'abord ce qui est véritablement nouveau dans le modèle de l'économie digitale, afin de distinguer les éléments qui peuvent constituer des ruptures significatives et ceux qui relèvent de l'accélération de tendances existantes dans les restructurations des industries et des services, ainsi que dans les évolutions du travail.

www.etui.org > Publications > Working Papers



Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie

Christophe Degryse

ETUI 2016, 80 pages, également publié en anglais

Ce document de travail donne un aperçu des nouvelles possibilités offertes par la 4^e révolution industrielle et aborde certaines questions spécifiques qui concernent ses effets sur le marché du travail, notamment sur le statut des salariés, sur les conditions de travail et sur la formation. Il examine le rôle que peuvent jouer les syndicats dans l'économie numérique et les principales initiatives déjà proposées à ce sujet par le monde syndical européen.

www.etui.org > Publications > Working Papers



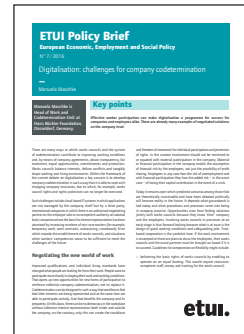
Digitalisation: challenges for company codetermination

Manuela Maschke

ETUI 2016, 5 pages

Ce *Policy Brief* analyse comment la participation efficace des travailleurs peut utiliser la digitalisation comme facteur clé de succès à la fois pour les entreprises et pour les travailleurs. L'auteur présente de nombreux bons exemples de solutions négociées au niveau de l'entreprise.

www.etui.org > Publications > Policy Briefs



The platform economy and the disruption of the employment relationship

Jan Drahekoupil

ETUI 2016, 6 pages

Ce *Policy Brief* examine l'impact des plateformes en ligne sur les marchés du travail et sur les relations d'emploi en particulier. Il traite de l'importance des plateformes d'externalisation, en faisant valoir que « l'économie collaborative » utilisée par la Commission européenne (CE) est un concept trompeur, car cette tendance est en fait juste une extension des mécanismes du marché.

Les auteurs proposent également des politiques concrètes qui permettraient de faire face aux risques liés au travail via les plates-formes

www.etui.org > Publications > Policy Briefs

