



12 décembre 2019

Les plateformes menacent-elles le contrat d'emploi?

Matthieu Delpierre, IWEPS



« Labor spot market », why not?

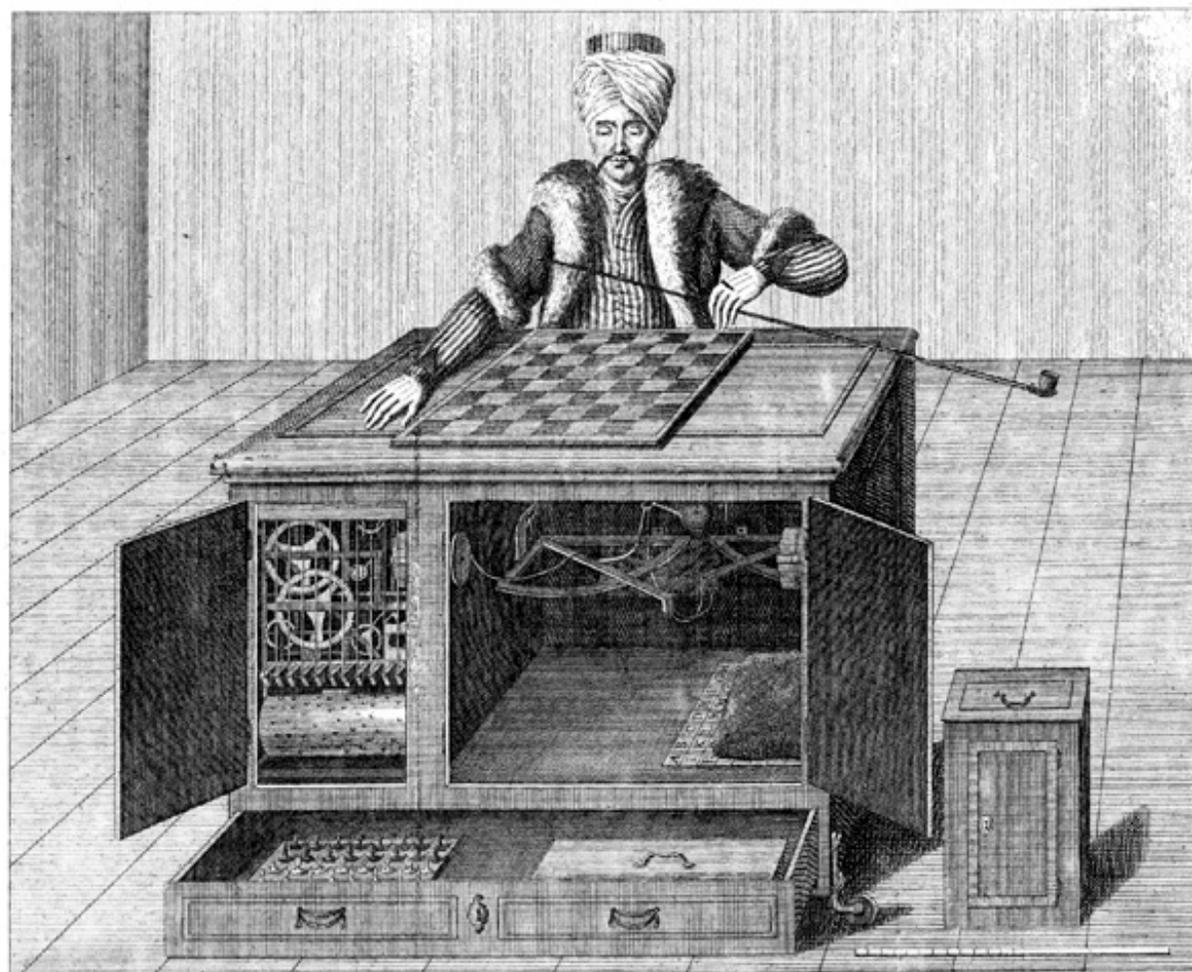
- Pourquoi les entrepreneurs n'ont-ils pas intérêt à se tourner quotidiennement vers le marché pour trouver leur main d'oeuvre?
- Problème conceptualisé par Coase (1937) "The Nature of the Firm":
 - Pourquoi les entreprises existent-elles?
 - Les marchés sont imparfaits et impliquent des coûts de transaction: recherche, information, négociation....
 - Le marché du travail est particulièrement sujet à ces "frictions".
- Pourquoi entrer dans une relation de long terme?

Les avantages d'une relation de long terme

1. Contrairement au recours systématique au marché, le problème d'appariement (difficulté de trouver la bonne personne) ne doit être résolu qu'une fois.
2. La relation de long terme permet de résoudre les problèmes de supervision et d'incitants (théorie du salaire d'efficience, notamment):
La productivité et les efforts sont observables sur le long terme et peuvent être récompensés, relation de confiance.
3. Disponibilité de la main d'oeuvre: le salarié est toujours disponible.
4. Le salarié développe des compétences spécifiques à la firme.

L'émergence des plateformes de travail

- Les plateformes mettent en relation 2 versants de marché:
 - Les éditeurs, les chaînes de radio, de télévision,
 - Les marchés boursiers, centres commerciaux, salles de vente,
 - Les systèmes d'exploitations, les consoles de jeux,
 - Les cartes de crédit et systèmes de paiement online,
 - L'e-commerce, 2^emain, immoweb, AirBnB...,
 - Les plateformes de matching (dating, emploi)
- Les plateformes génèrent des externalités de réseau:
 - plus grande variété,
 - plus de facilité à trouver une contrepartie à l'échange



W. de Kempelen del. Che. a Mechel. exaud. Basilea. P.G. Piatz. sc.
Der Schachspieler, wie er vor dem Spiele zu ying wird von vorn. Le Joueur d'Checs, tel qu'on le montre avant le jeu par devant.

Le « Turc mécanique », 1770

Les différents types de plateformes de travail

- Mise en relation sur le marché local (Uber, deliveroo)
- Mise en relation sur le marché global
 - **Crowdwork**: micro-tâches nécessitant peu de qualifications:
 - encodage, transcription, aide humaine au développement de l'intelligence artificielle...
 - ex Amazon Mechanical Turk
 - **Contract labor**: travail qualifié par projet:
 - traduction, software, administration...
 - ex Upwork, Guru, Freelancer.com
 - **Concours** (graphisme, architecture, ingénierie, droit...)

upwork.com

Gmail ULIS Cloud Le Soir La Libre Oom Blog Data Sodexo4You K B R EDCC IDEAS IWEPS Google Maps Aperçu | L'Echo IRM

upwork Find Freelancers & Agencies SOLUTIONS LOG IN SIGN UP Post a Job

Web Dev Mobile Dev Design Writing Admin Support Customer Service Marketing Accounting See All Categories

The talent you need. The flexibility you want.

Upwork expertly matches professionals and agencies to businesses seeking specialized talent.

Get Started Get a demo

Julie E. | Top Rated Writer

Find your freelancer or agency

- Web, Mobile & Software Dev
- Design & Creative
- Writing
- Sales & Marketing

Upwork uses cookies for analytics, personalized content and ads. By continuing to browse this site, you agree to this use. [Learn more](#)

Quels impacts sur les fondements du salariat?

Les plateformes vont-elles modifier les limites de la firme?

1. Le problème d'appariement:
 - tests standardisés
 - étendue du réseau
=> probabilité accrue de former les bonnes paires
2. La supervision et les incitants: rôle de la réputation et des mécanismes de cotation / outils digitaux de monitoring
3. La disponibilité de la main d'oeuvre: l'étendue du réseau augmente la probabilité de trouver un travailleur (ex Uber).
4. La recherche de compétences spécifiques:
possibilités de différenciation horizontale accrues (spécialisation)

Moins de frictions, plus de frictions... (1)

- Diminution des coûts de transaction:
recherche, communication et transport
- Fractionalisation des tâches: enjeux de l'appariement moindres.
- Asymétrie d'information plus grande:
 - Plus d'hétérogénéité des travailleurs et des employeurs à l'échelle globale (secteur, culture...)
=> problème d'appariement plus aigu
 - Pas de contact physique

Moins de frictions, plus de frictions... (2)

- Une petite quantité d'information a des impacts énormes sur la situation future du travailleur
=> indice de frictions importantes et d'un manque d'information.
- Rôle disproportionné des notations (Pallais, 2012):
 - Sélection aléatoire de 952 travailleurs traités et 2815 "contrôles" (entrants sur oDesk)
 - Revenu 3 fois plus élevé chez les traités avec feedback positif.
 - L'essentiel de l'effet est attribuable à une mention simple: "C'était un plaisir de travailler avec X", pas à des indicateurs de performance plus précis (rapidité d'encodage, taux d'exactitude, etc)

De nouvelles transactions?

Création de valeur ou substitution?

Enquête sur oDesk (Agrawal et al., 2015):

- Impact sur les limites de la firme?
“Qu’avez-vous considéré comme alternatives avant le recours à oDesk”
 - 58% le faire moi-même
 - 40% recours à un sous-traitant local
 - 15% engager un employé
- Profil des employeurs
 - 90% ont 10 employés ou moins.
 - Taille moyenne de l’entreprise: 2,6 employés
 - Activité à temps partiel à 68%, activité à domicile à 69%
 - Age moyen de l’entreprise: 2,7 ans

Fractionalisation des tâches et spécialisation

Fractionalisation des tâches:

- Permet a de petits entrepreneurs de contracter de petites tâches: coût d'entrée plus faible qu'une embauche traditionnelle.
- La mobilité des travailleurs entre firmes contribue à augmenter les **spillovers d'innovation** (Horton, 2010).
- Permet de pousser la **spécialisation des compétences**.

Migration virtuelle

- Les échanges Nord-Sud sont les plus fréquents sur les plateformes de travail (Agrawal et al., 2015).
- **Arbitrage:**
 - Les employeurs ont accès à de la main d'oeuvre qualifiée bon marché.
 - Les travailleurs ont accès à des salaires significativement plus élevés que sur le marché local sans barrière administrative ni coûts de migration.
- Moins d'inégalités globales, plus d'inégalités locales?
- Incitants fort à la formation: A brain drain with a brain gain?
(Stark et al., 1997; Stark et Wang, 2002)

Figure 5: Number of contractors per country on oDesk versus country population, on a log-log scale

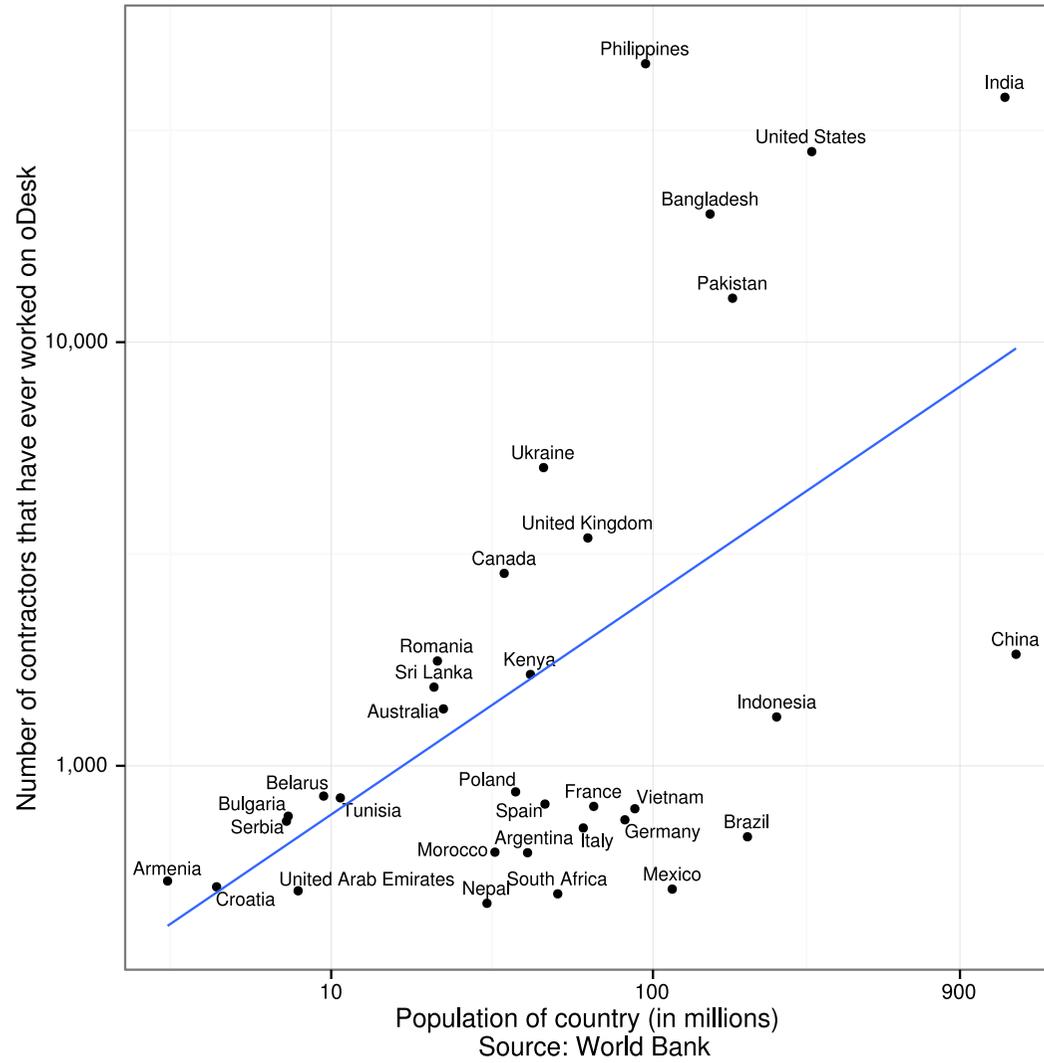
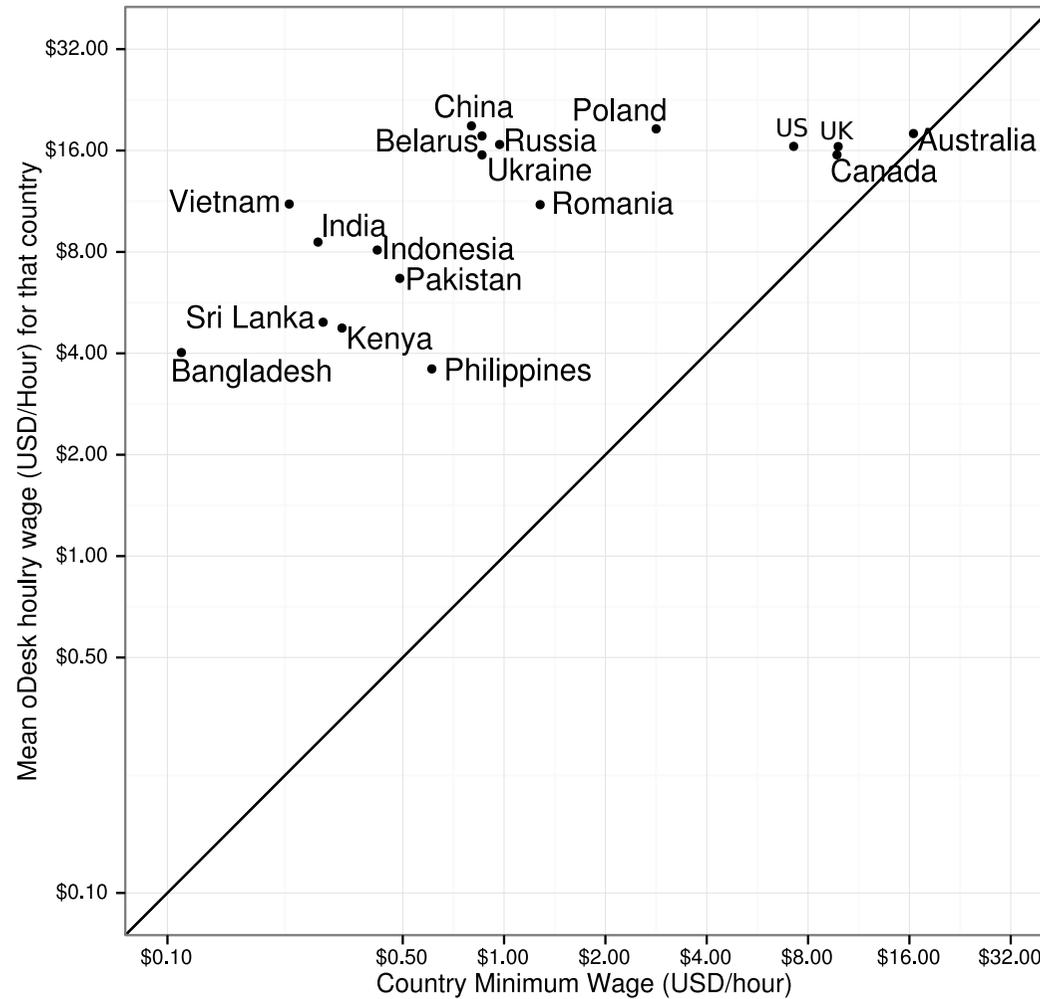


Figure 6: Contractor mean hourly wage on oDesk by country, relative to that country's estimated local minimum wage



Source: Wikipedia, May 22, 2013
en.wikipedia.org/wiki/List_of_minimum_wages_by_country

La distribution des revenus (1)

La formation des salaires sur les plateformes

- Mise en concurrence des travailleurs au niveau global.
- Le pouvoir de marché des employeurs:
Les employeurs sont en compétition, beaucoup sont de petite taille.
- Le pouvoir de marché des plateformes:
 - L'extraction de rente par les plateformes semble limitée vu les taux de marge relativement faibles (10% sur M-Turk et Upwork).
=> indique que les utilisateurs ont des alternatives, plateformes concurrentes, marché offline.
 - La tarification ad valorem incite les plateformes à hausser la demande de travail (Horton, 2010): attirer les employeurs a un effet à la hausse sur la quantité et les prix, donc sur la marge totale.

La distribution des revenus (2)

Effet Superstar (Rosen, 1981): Les meilleurs travailleurs globaux raflent-ils la mise au détriment des meilleurs locaux? Ex Youtubers (service non-rival!)

- Au niveau individuel, le coût marginal de l'effort est croissant.
- L'effet de la diversité et de la spécialisation:
 - L'e-commerce réduit la concentration autour de produits phares: location de vidéos, vente de livres et de prêt-à-porter.
 - Travailleurs très spécialisés font face à une demande faible localement.
=> L'effet de demande globale pourrait compenser la hausse de concurrence.

Transactions et perceptions

Est-ce réellement un marché spot?

Achat et vente de services ou relation de quasi-emploi?

- Vente: tâches et prix spécifiques, relation automatiquement dissoute.
- Emploi: attente d'une relation continuée.

Chen et Horton (2016) Expérimentation sur M-Turk

- Attentes d'une relation continuée et salaire de référence?
- Les considérations d'équité sont-elles présentes?
- Expérimentation basée sur des réductions de salaires
- Réaction de l'employé en termes de quantité et qualité de travail
- Indication de "sanctions" de la part des travailleurs

Protection du travail, taxation?

Selon Horton (2010): *“L’influence du créateur de marché est telle que son rôle est proche de celui d’un gouvernement: il détermine l’espace des actions autorisées sur le marché, telles que les formes contractuelles et l’allocation du pouvoir de décision.”*

- Quelles réglementations? Quelle protection pour les travailleurs de plateforme?
- Comment éviter qu’un segment du marché du travail échappe à la taxation?
- Une opportunité pour les pouvoirs publics?
 - Accès à la sécurité sociale
 - Captation du travail au noir?

Conclusion

Le travail de plateforme peut-il se substituer au salariat?

- En théorie, la plateforme
 1. facilite le matching,
 2. donne des incitants avec les notations,
 3. permet la disponibilité,
 4. donne accès à des compétences très spécifiques.
- En pratique,
 1. l'asymétrie d'information reste grande,
 2. l'impact des notations est disproportionné,
 3. la spécialisation est vraisemblable.

Conclusion

- Le marché du travail online compte probablement beaucoup de nouvelles transactions.
- Une opportunité pour les travailleurs qualifiés au Sud et pour le développement des jeunes entreprises?
- Les effets sur la répartition des revenus sont peu clairs.
- Le travail de plateforme semble perçu comme une relation de travail.
- Un casse-tête pour la régulation?