

In partnership



Les innovations liées à l'emploi en Europe:

La réinvention du contrat social

Fabian Wallace-Stephens
and Emma Morgante

JUIN 2021

REALISING



CHANGE

We are the RSA. The royal society
for arts, manufactures and commerce.
We unite people and ideas to resolve
the challenges of our time.

We are the RSA. The royal society for arts, manufactures and commerce. We're committed to a future that works for everyone. A future where we can all participate in its creation.

The RSA has been at the forefront of significant social impact for over 250 years. Our proven change process, rigorous research, innovative ideas platforms and diverse global community of over 30,000 problem solvers, deliver solutions for lasting change.

We invite you to be part of this change. Join our community. Together, we'll unite people and ideas to resolve the challenges of our time.

Find out more at thersa.org

We define our ambitions as:

Our vision

A world where everyone is able to participate in creating a better future.

Our purpose

Uniting people and ideas to resolve the challenges of our time.

We are

A global community of proactive problem solvers.

About our partner

From the greenest buildings to the cleanest cars, the smartest factories to the biggest stories, amazing things are created every day with Autodesk. Over four decades we've worked together with our customers to transform how things are made. Today our solutions span countless industries, empowering innovators everywhere to combine technologies in new ways, unleash talent, and unlock insights to make the new possible.

RÉSUMÉ

ANALYTIQUE

Résumé analytique

Le programme Future Work de la RSA a pour but de garantir un emploi convenable à tous. En collaboration avec la Fondation Autodesk, nous avons entrepris des recherches pour comprendre les innovations liées à l'emploi qui ont émergé ces dernières années en Europe et en Afrique Sub-Saharienne. Notre objectif était de mettre en place un répertoire numérique pour mieux les faire connaître, et pour ainsi encourager l'investissement social et l'élaboration de nouvelles politiques à leur intention. Dans la première partie de ce rapport, nous résumons les conclusions principales de notre revue de littérature, de notre analyse de données secondaires et de notre tour d'horizon de l'impact que les nouvelles technologies et autres facteurs ont sur les travailleurs et travailleuses. Dans la seconde partie, nous offrons un aperçu de notre travail de modélisation des innovations liées à l'emploi. Ce faisant, nous identifions les innovations les plus prometteuses, ainsi que de potentiels moyens d'approfondir et d'amplifier leur impact.

L'automatisation et les emplois de l'avenir

Les tentatives d'anticiper le nombre d'emplois qui vont être remplacés par des robots ou une intelligence artificielle sont prédominantes dans les discussions sur l'avenir de l'emploi. Notre revue de littérature suggère que les risques d'automatisation varient considérablement selon le pays ou les régions d'Europe qui sont analysés. Les pays du Sud et de l'Est de l'Europe sont davantage à risque que ceux du Nord et de l'Ouest, et les régions rurales sont davantage à risque que les grandes villes.¹

Nous examinons l'évolution du marché du travail au cours des dernières décennies pour déterminer l'étendue de l'automatisation, ainsi que la nature des emplois qui sont créés en conséquence. Plusieurs industries ayant connu une croissance au cours des dix dernières années ne sont pas à risque d'automatisation : c'est le cas par exemple de secteurs des hautes technologies comme la programmation informatique, ou de secteurs à fort contenu humain tels que les loisirs et les services sociaux. Cependant, ce lien est loin d'être évident, et d'autres facteurs influencent la structure des marchés du travail des pays européens. Certains secteurs tels que l'hospitalité et la logistique ont connu une forte croissance malgré le risque d'automatisation, tandis que les industries minières et d'extraction de ressources naturelles, qui ne sont pas à risque d'automatisation, ont connu la décroissance la plus rapide en raison de la transition vers des énergies renouvelables. De plus, on peut s'attendre à ce que la transition écologique encourage la création de centaines de milliers d'emplois en Europe au cours de la prochaine décennie.

Nous avons déterminé que certaines régions et groupes démographiques font face à des défis particulièrement prononcés en raison d'importantes inégalités dans la création d'emplois en Europe. Bien que la plupart des régions aient connu des créations d'emplois après la crise financière, certaines ont été frappées le plus durement par le repli économique n'ont donc pas eu cette chance. C'est le cas notamment de certaines parties de pays du Sud de l'Europe et de la France.² Les travailleurs et travailleuses jeunes sont systématiquement identifiés comme les plus à risque d'automatisation, tandis que les femmes sont tenues à l'écart des emplois les mieux rémunérés dans le secteur des hautes technologies.

1 OCDE (2018) Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the Future of Work. [en ligne] Paris : OCDE. Disponible sur: www.oecd-ilibrary.org/employment/job-creation-and-local-economic-development-2018_9789264305342-en

Avec la montée du chômage en toile de fond, il se peut que la crise du Covid-19 bouscule les tendances observées. Il est probable que la pandémie entraîne une perte d'emplois dans des industries telles que le tourisme et les arts créatifs qui, bien que résistantes à l'automatisation, peinent à être profitables en raison des dispositifs de distanciation sociale. Des indicateurs suggèrent aussi que la pandémie pourrait accélérer le changement technologique, notamment en encourageant le développement de la vente en ligne au détriment des emplois dans les commerces, en réduisant la demande pour le nettoyage de bureaux ou les agents de sécurité en raison de l'augmentation du travail à distance, ou encore en créant une nouvelle demande pour l'utilisation de robots dans l'hôtellerie.³ Il se peut également que l'augmentation du travail à distance entraîne un rééquilibrage économique en encourageant le développement en dehors des grandes villes, qui ont bénéficié d'une part disproportionnée de la croissance avant la pandémie.⁴

L'augmentation du travail précaire

Au cours des dernières décennies, le contrat social entre les travailleurs et les entreprises s'est effiloché en raison de l'augmentation de la part d'emplois non conventionnels. Bien que l'émergence de la « **gig economy** » (ou l'économie des petits boulots) corresponde à cette tendance, ce phénomène relativement nouveau ne se reflète pas encore suffisamment dans les statistiques officielles. Les données de différents sondages suggèrent que, bien qu'environ 10% des travailleurs et travailleuses européens aient utilisé des plateformes en ligne pour trouver des petits boulots allant de la livraison au design graphique, seuls 2 à 3% les utilisent pour au moins vingt heures par semaines ou en tant que principale source de revenus.⁵

Les contrats à durée déterminée sont répandus en Europe, où ils concernent 14% des employé·es. Leur augmentation est particulièrement marquée dans certains pays tels que l'Italie, les Pays-Bas, la Pologne et la Croatie. Le Royaume-Uni, les Pays-Bas, l'Italie et la Finlande ont également des taux importants de travailleurs et travailleuses à la demande ou sous contrat zéro heure.⁶ Bien que ces dispositifs permettent à certains d'avoir la liberté de travailler quand ils le souhaitent et d'organiser leur travail en fonction d'obligations familiales ou étudiantes, ils soulèvent de plus en plus de préoccupations. L'inquiétude principale est que cette flexibilité soit à sens unique, et que les employeurs « transfèrent tous les risques sur les épaules de employé·es, de telle sorte que ces dernier·es ne connaissent pas de sécurité économique, rendant leurs vies plus difficiles à gérer ».⁷ Certains de ces travailleurs et travailleuses manquent de certitude concernant leurs horaires de travail ou connaissent des problèmes persistants liés à des revenus trop bas ou instables.

Les travailleurs et travailleuses indépendant·es constituent un groupe divers qui représente 14% de la main-d'œuvre en Europe. Leur proportion est bien plus importante en Grèce et en Italie,

2 Ibid.

3 Wallace-Stephens, F. and Morgante, E. (2020) Who is at risk? Work and automation in the time of Covid-19? [en ligne]. London : RSA. Disponible sur : www.thersa.org/reports/work-automation-covid

4 Hernandez-Morales, A., Oroschakoff, K. and Barigazzi, J. (2020) The death of the city. Politico [en ligne] 27 July. Disponible sur : www.politico.eu/article/the-death-of-the-city-coronavirus-towns-cities-retail-transport-pollution-economic-crisis/

5 Commission Européenne (2018). Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey. [pdf] Luxembourg : Office des Publications de l'Union Européenne. Disponible sur : ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey

6 OCDE (2019) Employment Outlook 2019: The Future of Work. [en ligne] Paris : OCDE. Disponible sur : https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en; Statistiques en Finlande (2019) Environ 100,000 travailleurs sous contrat zéro heure [en ligne]. Disponible sur : www.stat.fi/til/tyti/2018/15/tyti_2018_15_2019-06-03_tie_001_en.html

7 Taylor, M. (2017) The Taylor Review of Modern Working Practices. RSA [blog] 10 July. Disponible sur : www.thersa.org/blog/matthew-taylor/2017/07/the-taylor-review

Encadré 1: Bilan pour la France (revue de littérature de la RSA, sources diverses)

- En France, la proportion des emplois à haut risque d'automatisation est de 16%, contre 14% en moyenne dans les pays de l'OCDE. Cette proportion est plus élevée qu'au Royaume-Uni (12%) ou en Finlande (7%), mais bien en dessous de celle de pays du sud de l'Europe tels que la Grèce (23%).¹⁰
- Il existe une différence marquée entre les régions rurales et les régions urbaines. Ainsi, l'Ile-de-France est moins la région la moins à risque, tandis que la Champagne-Ardenne, où l'agriculture tient une place importante, est la région la plus à risque.¹¹
- Avant la pandémie de Covid-19, certaines régions françaises étaient particulièrement en difficulté en termes de créations d'emplois. L'OCDE classe les régions d'Europe en quatre catégories selon les changements qu'elles connaissent en termes d'emplois, et notamment selon qu'elles connaissent une augmentation ou une diminution du nombre d'emplois à risque d'automatisation. Alors que les profils de risque de la plupart des régions d'Europe s'améliorent, la situation se détériore dans une région sur quatre en France, où les emplois qui disparaissent sont principalement à faible risque d'automatisation.¹²
- Des données de l'enquête de la COLLEEM montrent que la part d'emplois trouvés sur des plateformes est relativement basse en France (8%), comparé à des pays tels que le Portugal et l'Espagne (15%), l'Italie (13%) et l'Allemagne (12%).¹³
- La proportion de travailleurs et travailleuses indépendant·es est aussi relativement basse (12%) en comparaison à des pays tels que la Grèce (32%), l'Italie (23%) et la Pologne (20%). En revanche, selon une étude menée par Spasova et al., les travailleurs et travailleuses indépendant·es français·es sont exclu·es des régimes de protection sociale, et notamment des régimes d'assurance-chômage.¹⁴

où ils atteignent respectivement 30% et 22%. Pour la majorité des individus concernés, le travail non-salarié leur apporte davantage de satisfaction vis-à-vis de leur emploi et de leur vie en générale.⁸ Cependant, les travailleurs et travailleuses indépendant·es sont confrontés à d'importantes difficultés en raison de l'absence de sécurité économique. Ils et elles manquent également de protections fondamentales que les travailleurs et travailleuses salarié·es prennent pour acquises.

Les travailleurs et travailleuses indépendant·es font partie de celles et ceux les plus durement touché·es par la pandémie, en raison de leur forte présence dans des secteurs tels que la construction, l'art, le divertissement et l'hospitalité. De plus, les mesures d'aides gouvernementales au profit de ces travailleurs et travailleuses ont souvent été prises plus tardivement, et font l'objet de davantage de restrictions.⁹ Il est également possible que l'absence de congés maladie ait contribué à empirer la situation épidémique dans certains pays. Certains secteurs de la « gig economy », tels que la livraison à domicile, ont connu

une croissance rapide en raison de la pandémie, qui a également forcé les plateformes à prendre leurs responsabilités en mettant sur le tapis la question de la protection des travailleurs et travailleuses. La récente décision de justice concernant le statut des employé·es d'Uber n'est que la partie visible de l'iceberg.

- 8 Eurofound (2017) Exploring self-employment in the European Union [pdf] Luxembourg : Office des Publications de l'Union Européenne. Disponible sur : www.european-microfinance.org/sites/default/files/document/file/exploring-self-employment-in-the-european-union.pdf
- 9 Eurofund (2021) COVID-19: Implications for employment and working life, COVID-19 series [pdf]. Disponible sur : www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20050en.pdf
- 10 Nedelkoska, L. and Quintini, G. (2018) Automation, skills use and training. [en ligne] Paris : OCDE. Disponible sur : www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training_2e2f4eeea-en
- 11 OECD (2018) Job Creation and Local Economic Development 2018: Preparing for the Future of Work. Op Cit.
- 12 Ibid
- 13 European Commission (2018). Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey. [pdf] Luxembourg : Office des Publications de l'Union Européenne. Disponible sur : ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey
- 14 Spasova, S. and Wilkens, M. (2018) The social situation of the self-employed in Europe: labour market issues and social protection. Dans : Vanhercke, B., Ghailani, D. and Sabato, S (ed.) Social policy in the European Union: state of play 2018. [pdf] Bruxelles : ETUI. Disponible sur : www.etui.org/sites/default/files/Chapter%205_9.pdf

Tableau 1: Méthodes d'intervention pour les compétences, la formation et l'apprentissage continu

Méthodes d'intervention	Description	Exemples
Apprentissage numérique	Des cours en ligne ouverts à toutes et à tous (MOOC) et autres outils qui offrent un mode d'apprentissage flexible et modulable pour améliorer ses compétences et se reconverter professionnellement.	Digitala jag (Suède), Kokoroe (France)
Réseaux d'apprentissage entre pairs	Des programmes dans lesquels les gens peuvent entrer en contact pour se soutenir mutuellement et rester motivés grâce à un système de mentorat et d'entraide entre pairs.	Enrol Yourself (GB), My Education Club (Bulgarie)
Bootcamps technologiques	Des programmes qui enseignent des compétences numériques en accéléré et mettent les apprenant·es en contact avec de potentiel·les employeurs et employeuses.	New Austrian Coding School (Autriche), Konexio (France)
Apprentissage augmenté	Des systèmes de réalité augmentée ou de réalité virtuelle qui encouragent le développement de compétences techniques et relationnelles au travail.	Gleechi (Suède), Bodyswaps (GB)
Qualifications numériques et profils de compétences.	De nouveaux moyens d'identifier et d'accréditer ses compétences, y compris celles développées sur le lieu de travail ou de manière informelle.	Credly (mondial), Tendo (GB)
Coaching en carrières numériques	Des plateformes qui utilisent de nouvelles technologies pour proposer aux travailleurs et travailleuses du coaching personnalisé et leur apporter des informations sur le marché du travail.	FutureFit AI (GB), Singularity Experts (Espagne)

Modélisation des innovations liées à l'emploi

Nous structurons notre modélisation des innovations autour de trois grands thèmes:

l'apprentissage continu, la sécurité économique et la voix des employés.

Au sein de ces thèmes, nous nous sommes intéressés tout particulièrement aux innovations qui traitent des problématiques de diversité et d'inclusion afin d'ouvrir des perspectives d'emploi convenable aux personnes en marge de notre économie quel que soit leur âge, genre, ethnicité ou condition de santé physique et mentale.

- **Compétences, formation et apprentissage continu** : des programmes pour équiper les travailleurs et travailleuses avec les compétences dont ils et elles ont besoin pour anticiper les tendances technologiques émergentes ou s'adapter aux emplois de l'avenir.
- **Sécurité économique** : des initiatives qui aident les travailleurs et travailleuses, en particulier celles et ceux qui font partie de la « gig economy » ou qui sont concerné·es par de nouvelles formes d'emploi, à augmenter et stabiliser leurs revenus,

ou qui leur donne accès à des protections sociales telles que l'arrêt maladie.

- **Voix et pouvoir des travailleurs** : de nouvelles formes de syndicats, de coopératives, ou autres initiatives visant à procurer aux employé·es davantage de contrôle sur leurs conditions de travail.

En plus d'une recherche documentaire, ce projet a nécessité une collaboration approfondie avec des acteurs clé du secteur dans différentes régions du monde, et notamment trente entretiens avec des parties prenantes en Europe. Nous avons trouvé près de 200 innovations en Europe. Au sein de chaque thème, nous avons tenté de diviser les innovations par groupe, en fonction de leurs méthodes d'intervention, afin de rassembler celles qui ont recours à des approches similaires pour répondre à des problèmes similaires. Nous espérons ainsi fournir aux innovateurs et innovatrices, aux décideurs et décideuses politiques, ainsi qu'aux investisseurs et investisseuses sociaux·ales, un langage commun qui leur permettrait d'identifier les opportunités qui s'offrent à eux pour trouver de nouvelles façons de soutenir les travailleurs et travailleuses.

Tableau 2: Méthodes d'intervention pour la sécurité économique

Méthodes d'intervention	Description	Exemples
Lissage des revenus et gestion de trésorerie	Des plateformes qui aident les travailleurs et travailleuses à gérer des revenus irréguliers, y compris à travers l'accès à des prêts et crédits à des taux justes.	Trezeo (UK), Mansa (France)
Capacité financière et bien-être	Des produits et des services qui aident les gens à mieux comprendre leur capacité financière, ou qui offrent des conseils et du soutien psychologique en cas de surendettement.	Tully (UK), Sherpa (UK)
Assurances comme protection salariale	De nouveaux produits d'assurance et des régimes collectifs qui protègent les travailleurs et travailleuses en cas de problèmes tels que des maladies ou des blessures.	Wemind (France), Bread Funds (Pays Bas)
Organisations-cadres	Des organisations qui procurent aux travailleurs et travailleuses indépendant·es un statut juridique hybride leur permettant d'accéder à une assurance chômage et autres services.	Smart (Belgique), Lilith (Finlande)
Des plateformes de travail à la demande plus justes	Des plateformes de travail à la demande qui offrent à des travailleurs et travailleuses qui sont exclues du marché de l'emploi des opportunités de travail flexibles.	Labour Xchange (GB), The Care Hub (Roumanie)

Sur le terrain, de nombreux·ses innovateurs et innovatrices contribuent de manière significative à relever les défis liés à l'avenir de l'emploi. Il faut à présent que ces innovations façonnent les politiques régulatrices et institutionnelles des différents pays Européens, et qu'elles soient à leur tour façonnées par ces politiques, afin de pouvoir avoir un effet durable sur la vie des travailleurs et travailleuses. En plus d'offrir une vue d'ensemble de notre travail de modélisation de ces innovations, nous suggérons des moyens de provoquer un changement systémique, en soulignant les potentiels domaines de partenariat entre ces acteurs.

Par exemple, les services publics de l'emploi pourraient s'associer aux innovateurs et innovatrices pour développer de nouveaux services de transition numérique. Les gouvernements, eux, pourraient travailler avec les innovateurs et innovatrices pour améliorer l'accès au transfert de prestations grâce à des changements institutionnels et réglementaires. Dans certains cas, cela demandera des efforts considérables de

la part des innovateurs et innovatrices, qui devront donc "infiltrer le système» pour augmenter leur portée. Ces dernier·es devront déployer des partenariats stratégiques avec des organisations du secteur public ou d'autres institutions à même de leur permettre d'atteindre de nouveaux utilisateurs et utilisatrices ou d'influencer les politiques réglementaires pour que leur solution puisse être plus largement adoptée. Dans d'autres cas, il est possible que les institutions se montrent plus coopératives, comme c'est le cas lorsqu'elles mettent en place des initiatives telles que des concours, des systèmes d'investissements gouvernementaux, ou des incubateurs et autres programmes de développement.

Encadré 2: Les innovations en France

Au cours de notre travail de modélisation des innovations, nous avons trouvé plusieurs initiatives qui répondent aux spécificités du marché du travail Français.

Compétence, formation et apprentissage continu.

- Kokoroe est une plateforme d'apprentissage numérique qui est entré en partenariat avec Pôle Emploi pour venir en aide à 3,4 millions de demandeurs et demandeuses d'emploi. Level Up est un autre service qui offre des formations numériques à l'attention des travailleurs et travailleuses de la « gig economy ».
- De son côté, Konexio est un bootcamp technologique qui propose des ateliers pour développer ses compétences numériques dans les quartiers de Paris dont les habitant·es sont davantage issus de l'immigration.

Sécurité économique.

- Certaines innovations Françaises aident les travailleurs et les travailleuses à lisser leurs revenus et à gérer leurs trésoreries. Mansa, par exemple, soutient les travailleurs et travailleuses indépendant·es en leur procurant un accès rapide à des prêts bancaires avec des taux d'intérêts adaptés à leur situation.
- D'autres initiatives offrent des produits d'assurance qui font office de protection de l'emploi. WeMind est une communauté de travailleurs et travailleuses freelance qui donne accès à ses membres à des services tels que des assurances santé et de responsabilité civile à des prix réduits, grâce à des économies d'échelles.
- Les organisations-cadres jouent un rôle majeur en France, où il existe des différences marquées entre les protections sociales des salarié·es et celles des travailleurs et travailleuses indépendant·es. Coopaname est un exemple de Coopérative d'Activité et d'Emploi dans laquelle les travailleurs et travailleuses bénéficient d'une meilleure protection en devenant des employé·es de la coopérative, sans pour autant renoncer à leur autonomie.

Voix et pouvoir des travailleurs et travailleuses.

- La littérature souligne la difficulté d'augmenter la portée d'initiatives qui donnent du pouvoir aux travailleurs et travailleuses, telles que les coopératives. CoopCycle, qui est basée à Paris, est une fédération de coopératives de livraison à vélo qui repose sur la mise en place d'un réseau pour faire des économies d'échelle. Elle permet aux coopératives de réduire leurs couts grâce à la mutualisation de services.

Construire un champ de recherche

Ce rapport fait suite au lancement de la Good Work Guild de la RSA, une nouvelle initiative qui a pour but de réunir une communauté de pratique afin de défendre les valeurs d'un emploi convenable. Au cours de l'année à venir, nous allons réunir des innovateurs et innovatrices sociaux·ales et des acteurs institutionnels, tels que des décideurs et décideuses politiques et des investisseurs et investisseuses, afin d'explorer différentes opportunités d'apprentissage, de recherche de sens,

d'action collective et de mobilisation. Dans le cadre de notre travail, nous proposons un certain nombre de recommandations ayant pour but de construire un champ de recherche autour d'avenir de l'emploi. Construire un champ de recherche est une façon de mettre en place des conditions favorables au développement de l'innovation.

Nos recommandations sont à l'attention des décideurs et décideuses politiques, des investisseurs et investisseuses responsables et des innovateurs et innovatrices sociaux·ales, et découlent d'une série d'interviews et de workshops menés avec

Tableau 3: Méthodes d'intervention pour la voix et le pouvoir des travailleurs et travailleuses

Méthodes d'intervention	Description	Exemples
Nouveaux modèles d'organisation et offres d'adhésion élargies	De nouvelles approches pour coordonner les travailleurs et travailleuses précaires, tant au sein des syndicats traditionnels qu'en dehors.	Liefern am Limit (Allemagne), IG Metall (Allemagne)
Nouvelles formes d'accords collectifs	Des accords majeurs entre syndicats et entreprises pour améliorer les conditions de travail des travailleurs et travailleuses précaires.	3F and Hilfr (Danemark), Riders Union Bologna (Italie)
Données des travailleurs et travailleuses, et plateformes d'organisation numérique	Des outils qui donnent aux travailleurs et travailleuses davantage de contrôle sur les données concernant leur vie professionnelle, ou qui leur permettent de se faire entendre en leur donnant la possibilité de communiquer facilement et de se rassembler autour des problématiques qui les concernent.	Worker Info Exchange (GB), Earwig (GB)
Coopératives de plateformes	Des organisations coopératives gérées de manière démocratiques qui utilisent des plateformes pour faciliter la mise à disposition de biens et de services.	Equal Care Co-op (GB), Mensakas (Espagne)
Fédérations de coopératives	Des organisations ou réseaux à même d'aider des coopératives plus petites à s'élargir.	CoopCycle (divers pays)

ces différents acteurs. Elles sont agencées autour de trois domaines de défis et d'opportunités : accès au financement ; politique, réglementation et approvisionnement ; et open data et open source.

Accès au financement

L'accès au financement est souvent pointé du doigt par les innovateurs et innovatrices comme l'un des défis les plus importants auxquels ils et elles font face quand ils et elles tentent d'accroître leur impact. De plus, bien que la pandémie de Covid-19 ait contribué à mettre en avant l'importance des problématiques liées au futur de l'emploi, elle a aussi asséché les opportunités de financement. Plusieurs initiatives prometteuses se sont développées au cours de ces dernières années au Royaume-Uni, tels que des concours ou des incubateurs qui financent des start-ups centrées autour des de leurs employé·es, mais peu d'initiatives similaires ont vu le jour dans le reste de l'Europe. Lorsqu'il existe une opportunité de financement, celui-ci est souvent à court terme et n'est pas directement destiné à

encourager la construction d'un champ de recherche ou la création de partenariats entre innovateurs et innovatrices sociaux·ales et acteurs institutionnels.

Au cours de l'un de nos ateliers, de nombreux innovateurs et innovatrices ont exprimé une volonté de collaborer davantage sur des mesures d'impact communes ou sur des indicateurs clés de performance ayant pour but « d'aider les gens à évaluer l'impact économique et social de manière standardisée et à faire face aux défis d'aujourd'hui ». Cela contribuerait à la création d'une ligne directrice commune pour faire face aux défis liés à l'avenir de l'emploi et penser l'impact collectif des innovateurs et innovatrices sociaux·ales.

Encadré 3: Recommandations : accès au financement

- Les investisseurs et investisseuses responsables devraient collaborer pour mettre en place des concours et des accélérateurs qui encouragent le développement de nouvelles innovations concernant l'avenir de l'emploi partout en Europe, et plus particulièrement dans les régions que nous avons identifiées comme nécessitant le plus de soutien.
- Les investisseurs et investisseuses responsables devraient coopérer afin de développer des dispositifs de financement dédiés à la construction d'un champ de recherche et au soutien de partenariats entre des innovations sociales et des institutions telles que les syndicats ou les services publics de l'emploi.
- Les innovateurs et investisseuses sociaux-ales devraient collaborer sur la surveillance et l'évaluation afin de créer une ligne directrice commune pour faire face aux défis liés à l'avenir de l'emploi et penser leur impact collectif.

Politique, réglementation et approvisionnement

Bien souvent, les innovateurs et innovatrices et les acteurs institutionnels ne se considèrent pas mutuellement comme des collaborateurs naturels. Dans certains pays Européens, les acteurs institutionnels sont partiaux envers les solutions réglementaires descendantes, et les innovations sont parfois perçues comme un moyen de légitimer des lacunes en termes de protection sociale et d'aide gouvernementale. De leur côté, les innovateurs et innovatrices veulent avancer rapidement et estiment souvent que s'efforcer de provoquer un changement institutionnel ou réglementaire est une procédure trop laborieuse.

Pourtant, la viabilité de leur modèle économique peut être fortement affectée par des changements dans les mesures et les réglementations de différents pays. Les innovateurs et innovatrices sociaux-ales ont l'opportunité de travailler ensemble afin d'anticiper de potentiels changements dans le paysage politique et réglementaire des pays où ils opèrent et d'identifier de nouveaux moyens de faire entendre leurs revendications. Les « bacs à sable réglementaires » pourraient aussi fournir aux innovateurs et innovatrices une

expertise en matière de réglementation ainsi que des outils pour faciliter l'essai de nouveaux produits et services avec de vrais utilisateurs et utilisatrices, y compris des dérogations temporaires aux règles de régulation.

Des partenariats stratégiques avec des organisations du secteur public offrent un moyen d'accroître l'impact des innovateurs et innovatrices en leur procurant des réseaux de distribution et en les aidant à atteindre de nouveaux utilisateurs et utilisatrices. Toutefois, dans certains contextes, les politiques d'approvisionnement et les normes de service constituent des obstacles à l'entrée plutôt que des moteurs de transformation du marché. C'est pourquoi les gouvernements ont aussi un rôle à jouer : ils doivent comprendre le marché de l'innovation afin de déterminer leurs priorités en termes d'investissements et de mettre en place des infrastructures propices à l'amélioration de la qualité, de la portée et de l'impact des marchés d'innovation existants.

Encadré 4: Recommandations : politique, réglementation et approvisionnement

- Les innovateurs et innovatrices sociaux·ales devraient collaborer afin d'anticiper de potentiels changements dans les politiques et les réglementations des pays dans lesquels ils et elles opèrent et d'identifier des opportunités de défendre leurs intérêts.
- Les gouvernements et les régulateurs devraient mettre en place des « bacs à sable réglementaires » pour encourager le développement d'innovations autour de l'avenir de l'emploi partout en Europe.
- Les gouvernements devraient réduire les obstacles à l'approvisionnement et éviter de dépenser les fonds publics pour répliquer des innovations qui existent déjà, pour plutôt se concentrer sur la création d'un environnement favorable aux innovateurs et innovatrices en leur offrant soutien et investissements pour accroître leur impact.

Open data and open source

Dans certains pays, le gouvernement a développé des outils permettant d'ouvrir les bases de données en lien avec les compétences, la formation et l'apprentissage en continu. Les innovateurs et innovatrices peuvent utiliser ces outils pour développer de nouveaux produits et services qui aideraient les travailleurs et travailleuses à trouver leur voie dans le marché du travail. Malheureusement, nous manquons d'outils similaires dédiés aux travailleurs et travailleuses non-conventionnel·les, et la « gig economy » reste à ce jour une partie mal comprise du marché du travail. C'est pourquoi recueillir plus d'informations sur l'expérience professionnelle des travailleurs et travailleuses non-conventionnel·les

pourrait grandement améliorer la qualité et la quantité des produits et services à leur intention. Le problème est, qu'à ce jour, ces données sont entre les mains de compagnies privées et non du secteur public. Elles pourraient au contraire être gérées et consultables via des fiducies de données.

Lors de nos workshops organisés avec des innovateurs et innovatrices, la possibilité de développer des outils d'open source et de partager les meilleures pratiques est apparue comme le sujet que les participant.es souhaitaient le plus explorer. Toutefois, ils et elles ont aussi souligné que cela pourrait représenter une difficulté particulière étant donné qu'un grand nombre d'innovateurs et innovatrices, qui « ont des convictions sociales, mais appartiennent tout de même au secteur privé », se perçoivent mutuellement comme des compétiteurs.

Encadré 5: Recommandations : open data et open source

- Les gouvernements devraient jouer un rôle proactif dans le développement d'un écosystème WorkerTech qui comprendrait des fiducies de données, concernant en particulier les travailleurs et travailleuses de la « gig economy ».
- Il est recommandé que les innovateurs et innovatrices sociaux·les partagent leurs outils d'apprentissage et d'open source pour augmenter leur impact.

The RSA (Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce) believes in a world where everyone is able to participate in creating a better future. Through our ideas, research and a 30,000 strong Fellowship we are a global community of proactive problem solvers. Uniting people and ideas to resolve the challenges of our time.



8 John Adam Street
London WC2N 6EZ
+44 (0)20 7930 5115

Registered as a charity
in England and Wales
no. 212424

Copyright © RSA 2021

www.thersa.org

ISBN 978-1-911532-52-1