

Les travailleurs dans la pluriactivité : quand les institutions refusent d'aborder ce qui met en question les cadres

Profession ? Slasheur. Même s'ils restent une minorité, les travailleurs qui échappent aux formes de l'emploi classique en passant d'un job à l'autre sont de plus en plus nombreux. Une enquête internationale permet de mieux saisir l'ampleur du phénomène et de prendre la mesure des adaptations à mettre en œuvre pour que toutes et tous bénéficient d'une sécurité sociale optimale.

Ces dernières années, la proportion de personnes ayant un deuxième emploi a augmenté. Ce phénomène a considérablement transformé leurs profils professionnels et fragmenté leurs carrières, entraînant la croissance de ce que l'on appelle les « *slash workers* ». Cette dénomination désigne les travailleurs qui affichent une barre oblique (« / » ou « *slash* » en anglais) dans leur intitulé de poste car ils exercent plusieurs activités en même temps. En français, on parle plutôt de personnes dans la pluriactivité. L'avènement des plateformes



numériques a accéléré cette tendance, la rendant également plus visible.

Qui sont les travailleurs pluriactifs en Europe ? Quels sont leurs besoins en termes de travail et de protection sociale ? Qui les accompagne ? Qui les représente collectivement ? Smart a participé au projet Swirl (Slash Workers in Industrial Relations in Europe 2018-2021), qui visait à mettre en lumière les éléments phares de ce phénomène relativement neuf dans le monde du travail.

Ce n'est pas la première fois que Smart participe à ce genre de projet, mais ce qui s'avère particulièrement

intéressant dans cette initiative-ci, c'est qu'elle propose une approche axée sur la discontinuité de l'emploi, la pluriactivité et le lien avec les plateformes numériques : une approche permettant dès lors de mieux appréhender des évolutions qui, certes, se développent à la marge du marché de l'emploi, mais ont néanmoins des conséquences énormes en termes d'adaptation des cadres.

L'objectif général du projet SWIRL est d'étudier le phénomène des travailleurs dans la pluriactivité (les « *slasheurs* »), leurs besoins, leurs réalités et le lien entre la pluriactivité, les plateformes de travail et ce que l'on appelle en anglais le

« *contingent work* »¹, c'est-à-dire le travail occasionnel, de courte durée et/ou à temps partiel de durée très limitée. Pour aborder cette problématique, il était donc important de comprendre aussi comment ces manières de travailler sont régulées institutionnellement et de quel niveau de protection bénéficient (ou non) les travailleurs en question. Il semblait nécessaire aussi de prendre en considération les organisations (syndicales ou de terrain) qui

accompagnent ces travailleurs et les actions qu'elle portent pour soutenir et/ou représenter spécifiquement ces « *slasheurs* ». L'objectif final de la recherche était de développer de nouveaux prototypes de relations industrielles. Il ne s'agissait pas uniquement de produire des données scientifiques, mais aussi de promouvoir des expériences locales de dialogue social, impliquant des organisations qui représentent, organisent et soutiennent les travailleurs

en question et les acteurs publics.

Le projet SWIRL mené entre 2018-2021 par des universités de cinq pays européens (l'Italie, la France, l'Espagne, la Bulgarie, l'Allemagne)² en collaboration avec ces acteurs de terrains que sont ACTA (Association des Consultants du Tertiaire avancé, en Italie) et Smart, a été co-financé par la Commission européenne.

Résultats clés du projet SWIRL

Pour mieux comprendre le phénomène des « *slasheurs* » dans le cadre global du monde du travail, les chercheur.euses ont utilisé les données statistiques disponibles de Eurostat LFS et EU-Silc entre 2011 et 2019 (des données qui précèdent la crise provoquée par la COVID). Il était question d'analyser en particulier les tendances liées à des formes « non classiques d'emploi ».

L'analyse a donc porté non seulement sur les travailleurs multiactifs (c'est-à-dire les personnes qui déclarent avoir au moins deux boulots différents), les « *contingent workers* » dont le travail est occasionnel, de courte durée et/ou à temps partiel de durée très limitée, mais aussi, plus globalement, sur les travailleurs « alternatifs », c'est-à-dire les indépendants qui ne relèvent pas des catégories

traditionnelles (telles que agriculteurs, commerçants, artisans, professions libérales, et qui n'emploient pas de salariés), les travailleurs sur appel, les travailleurs intérimaires et, enfin, les travailleurs fournis par des entreprises sous-traitantes. Cette approche permet une vision globale de l'intermittence et/ou du temps de travail court, indépendamment des statuts légaux.

1 Etant donné qu'il n'y a pas de terme en français pour indiquer très précisément ce type de situation contractuelle, j'utiliserai ce terme en anglais tout au long de cet article, de même, que celui de « *contingent worker* » pour désigner ce type de travailleur.euses.

2 L'Université Catholique de Milan (sous la supervision de la professeure Ivana Pais), l'Institut Mines Télécom-Télécom Paristech (prof. Antonio Casilli), l'Université de Cadix (prof. Sofia Perez de Guzman), l'Institut d'étude des sociétés et du savoir de l'Académie des sciences de Bulgarie (prof. Vassil Kirov), l'Institut de recherche en sciences sociales de Munich (prof. Pamela Miel).

Tableau récapitulatif des différentes catégories d'emploi abordées (qui peuvent se recouper)

Catégories d'emploi	Définition	% du marché du travail
Slasheurs	Les personnes qui exercent plusieurs activités en même temps	4.2%
Travailleurs alternatifs	Les indépendants qui ne relèvent pas des catégories traditionnelles et qui n'emploient pas de salariés, les travailleurs sur appel, les travailleurs intérimaires et, enfin, les travailleurs fournis par des entreprises sous-traitantes	15.7%
Travail contingent	Le travail occasionnel, de courte durée et/ou à temps partiel de durée très limitée	8,87%

Importance du travail alternatif

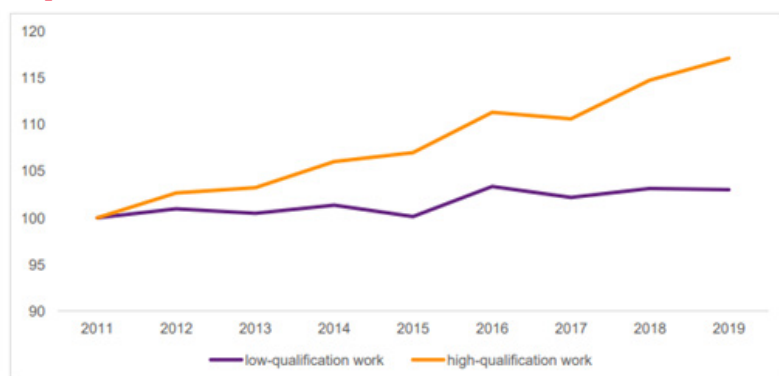


Figure 2.4 low and high-skilled employment in Europe- 2011-19 (2011 = 100)
Source: ACTA, analysis of Eurostat Labour-Force Survey microdata

Trois tendances importantes se dégagent de l'analyse de ces formes d'emploi. Premièrement, une croissance significative du travail hautement qualifié, ce qui est cohérent avec une augmentation du niveau d'éducation de la population. Ensuite, une forte croissance des travailleurs « alternatifs », qui contraste avec un déclin du

travail indépendant traditionnel. Et enfin, une augmentation des postes plus stables, bien que dans des catégories d'emplois intrinsèquement instables (comme les intérimaires sous contrats à durée indéterminée).

Les travailleurs « alternatifs », dans leur ensemble représentaient 15,7% de l'emploi

au sein de l'UE au cours de l'année 2019. Au sein de cette catégorie, les professionnels indépendants (aussi appelés les « i-pro », qui sont les indépendants sans employés, dans le secteur tertiaire et à haute qualification) ont affiché une croissance soutenue de 2011 à 2014, et à partir de 2015 c'est le travail temporaire qui a enregistré une forte hausse. Parmi les professionnels indépendants, on constate une diminution du nombre de ceux qui se sont mis à leur compte pour quitter une situation de chômage ou d'inactivité, ce qui indique une augmentation de ce type d'emploi par choix (plutôt que faute de mieux).

Les deux composantes du travail traditionnel ont enregistré

des résultats contrastés, le travail indépendant traditionnel diminue, tandis que l'emploi salarié permanent progressait, surtout au cours de la période la plus récente. L'emploi à durée déterminée de plus de 6 mois a augmenté dans presque tous les pays et dans la plupart

des secteurs, tandis que l'emploi à très courte durée – moins d'un mois – a diminué (à l'exception de l'Espagne).

Les travailleurs occasionnels se retrouvent le plus souvent, et de plus en plus, dans les secteurs suivants : l'HORECA, les

arts, les services administratifs et l'immobilier, mais ils sont également présents dans l'éducation/formation, la construction et l'agriculture (bien que, dans ces deux dernières catégories, leur nombre ait baissé dans les années 2011-19).

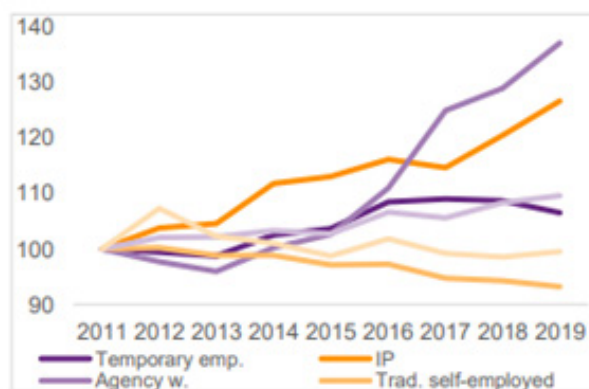
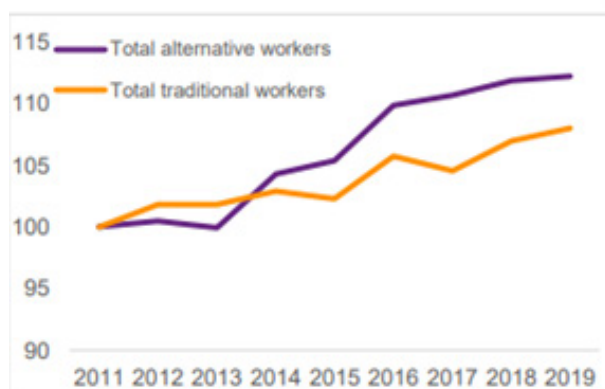


Figure 2.1 Alternative and traditional workers – 2011-19

Source: ACTA, analysis of Eurostat- Labour Force Survey microdata

Dix millions de slasheur·euse·s

En ce qui concerne les slasheur·euse·s plus spécifiquement, ils représentent plus de 10 millions de travailleur·euse·s à travers l'Union européenne, soit 4.2% des emplois, et c'est une catégorie très diversifiée et en croissance continue. Les multiactifs sont plus fréquemment: des travailleurs alternatifs ou « *contingent workers* » hautement qualifiés ; des professionnels indépendants et des employés temporaires hautement qualifiés ; des

travailleurs à temps partiel ; des jeunes lorsqu'il s'agit d'I-Pro, moins jeunes s'il s'agit d'employés temporaires ou de femmes. Les slasheur·euse·s sont beaucoup plus nombreux parmi les personnes qui travaillent à temps partiel (et particulièrement moins de 16 heures semaine). Parmi les multiactifs se rencontrent beaucoup de quadragénaires et majoritairement des femmes, souvent séparées, divorcées ou veuves. Quel que soit le genre des

slasheur·euse·s, le second emploi se pratique généralement sous le même statut que le principal. Quand ce n'est pas le cas, en général il s'agit de la combinaison d'un emploi fixe avec du travail sous statut d'indépendant. Ils se retrouvent principalement dans les secteurs des services.

Les secteurs avec le plus grand indice de pluriactivité sont les arts, les sports, les soins et le travail domestique, ainsi que l'enseignement et la formation (qui, contrairement

aux autres secteurs mentionnés, n'est pas en croissance). Dans le cas des soins et du travail domestique, on a affaire à plus de 90% de femmes avec des contrats permanents

mais des revenus bas, qui ont donc besoin d'un second revenu. À l'inverse, dans les arts et les sports, on trouve le plus souvent des hommes hautement qualifiés. Dans tous les

cas, le second travail est le plus souvent pratiqué dans le même secteur d'activité que le premier.

Ce qu'ils gagnent

En termes de revenus, les « *contingent workers* » et les professionnels indépendants ont le plus souvent un salaire horaire légèrement supérieur à la médiane³, mais des revenus annuels nettement inférieurs, car ils sont pénalisés par des

horaires de travail incomplets et un travail discontinu au cours de l'année. Par contre la rémunération horaire des *slasheur·euse·s* est inférieure à celle des autres, bien que leur revenu global soit plus élevé, en raison de leurs horaires de

travail plus étendus. Le niveau de qualification est déterminant en ce qui concerne les revenus : seuls les travailleurs hautement qualifiés (salariés permanents et temporaires et *i-pro*) ont un salaire horaire supérieur à la médiane.

Entre nécessité et passion, des motivations variables

Les entretiens avec plus de cent *slasheur·euse·s* dans les cinq pays permettent d'identifier deux motivations principales à ces parcours professionnels : le besoin financier et les justifications « passionnelles ». Cette distinction met en évidence les différentes significations et implications pour les travailleurs de la flexibilité et de la fragmentation du marché du travail.

Parmi ce·ll·eu·x qui s'engagent dans la multiactivité pour des raisons financières, les circonstances et les motivations sont très diverses. Deux typologies de circonstances conduisent à cette stratégie : premièrement le besoin d'argent

supplémentaire (allant de situations d'extrême précarité à un besoin spécifique et temporaire d'augmenter les revenus, dans un continuum entre les deux pôles) et deuxièmement le développement d'un travail secondaire pour constituer un filet de sécurité au cas où les circonstances deviendraient défavorables dans l'activité principale. Pour la plupart des personnes qui sont dans la pluriactivité pour des raisons financières, ce parcours n'a pas été un choix, il



Un livre pour enfants d'Emilie Gorostis avec un collectif d'illustrateurs. éd. Milan, 2019.

3 Dans ce cas, la médiane est le revenu professionnel qui sépare la population en deux parts égales: ce·ll·eu·x qui gagnent plus et ce·ll·eu·x qui gagnent moins.

s'agit plutôt d'une stratégie de survie.

Pour ce·lle·u·x qui invoquent des raisons « passionnelles » à la pluriactivité, leur motivation première n'est pas financière mais repose sur la volonté d'enrichir leur expérience professionnelle en développant leur créativité, leurs pratiques artistiques ou l'activité professionnelle de leur choix. Néanmoins, la motivation économique est toujours présente. Le profil le plus répandu rassemble

ceux qui tentent de trouver l'équilibre entre l'épanouissement au travail et la durabilité économique en adoptant une « double vie » (Taylor & Littleton, 2012)⁴. Un deuxième profil, moins représentatif, consiste à privilégier la diversité dans les tâches professionnelles. Ils ne cherchent pas seulement un sens et un but à leur expérience professionnelle, ils recherchent, en plus et surtout, la variété. Au sein des slasheur·euse·s « passionné·e·s », tous les rapports

nationaux suggèrent une présence notable de travailleurs frondeurs qui exercent au moins un de leurs emplois dans les secteurs des arts, du divertissement (« entertainment ») ou de la culture. Les motivations, les raisonnements et les pratiques de travail de ces travailleurs représentent la « nouvelle mystique » (Taylor, 2015)⁵ attachée au travail, qui touche un nombre croissant de travailleurs dans tous les secteurs.

Le rôle des plateformes

Plusieurs interviewé·e·s ont accédé à leur second travail via les plateformes, ce qui semble mettre en évidence une relation bidirectionnelle entre les plateformes et les slasheur·euse·s : les plateformes génèrent des opportunités d'emploi qui permettent aux travailleurs de diversifier leurs activités rémunérées et l'augmentation des slasheur·euse·s contribue à créer les conditions sociales nécessaires pour que le modèle des plateformes de travail puisse perdurer.

En ce qui concerne les plateformes numériques de travail, les chercheurs en ont cartographié 340, opérant dans les pays partenaires du projet SWIRL. À partir des données récoltées, trois clusters de travail de plateformes ont émergé :

- crowdwork (c'est-à-dire des plateformes affichant un flux de travail basé sur des tâches simples et répétitives),
- services locaux orientés vers le consommateur (ou des plateformes qui affichent un ancrage géographique,

principalement des plateformes qui mettent en relation les entreprises et les consommateurs),

- les indépendants travaillant à distance (où le flux de travail est basé sur des projets).

Les principaux facteurs qui différencient les freelances des *crowdworkers* semblent être que, pour les premiers, le niveau de compétence attendu pour réaliser un travail est plus élevé, que la plateforme leur offre une formation et que c'est le travailleur qui fixe les tarifs de la transaction. En cas de conflits, les médiations

4 S. Taylor et K. Littleton, « *The Shape of a Creative Career* ». In S. Taylor and K. Littleton (« d. ») *Contemporary Identities of Creativity and Creative Work* (pp. 132-142). New York: Routledge. 2012

5 S. Taylor, « *A new mystique? Working for yourself in the neoliberal economy* ». *The Sociological Review*, 63 (1), 174-187. 2015

entre les travailleurs et les plateformes tournent autour des conditions de service de chaque plateforme. Par conséquent, quel que soit le type de

plateforme, les travailleurs se plaignent des biais pro-clients dans les processus de médiation. Les inégalités entre les travailleurs sont plus marquées

sur les grandes plateformes de travail à la demande et à distance, où les *crowdworkers* sont rendus invisibles par des intermédiaires informels.

Comment réguler ?

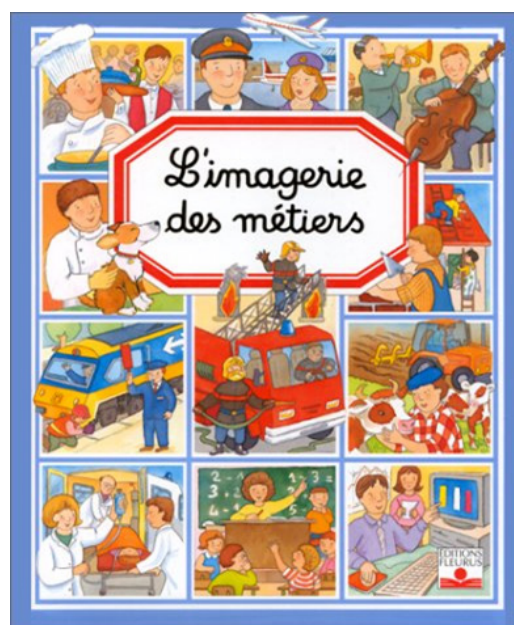
Si l'on veut, réglementer ce travail, le défi majeur tient à la grande diversité de « *contingent work* » et de *slasheur-euse-s*. Il est difficile de trouver des règles qui répondent aux besoins de tous ces types de travailleurs. Comment concilier des protections de base et des besoins plus spécifiques ? Comment donner accès aux avantages de la flexibilité en limitant au maximum les risques d'exploitation ? Les acteurs et institutions traditionnels des relations industrielles, tels que les syndicats et les instances de négociation collective, ont du mal à relever les défis des « nouvelles formes de travail ». Les initiatives qui ont été couronnées de succès dans la plupart des pays se sont concentrées sur les travailleurs de plateformes dont les tâches s'effectuent hors ligne, comme les coursiers à vélo et autres chauffeurs, qui sont liés à un lieu. Les rapports nationaux ont identifié plusieurs mesures isolées prises au niveau local, régional ou national. Les

rapports nationaux décrivent un réseau complexe et diversifié d'arrangements contractuels.

Bien qu'aucune des personnes interrogées n'ait exprimé d'exigences spécifiques en matière de protection sociale ou de représentation collective en tant que *slasheur-euse-s*, les interviews laissent transparaître une demande pour des formes de représentation qui répondent aux besoins spécifiques des travailleurs multiactifs, telles que des protections concernant le respect du droit du travail, les désaccords et les conflits avec l'employeur, les questions de sécurité de l'emploi et l'aménagement du temps de travail.

15 études de cas sur les pratiques innovantes en matière de relations industrielles montrent qu'il n'existe pas

d'initiatives traitant spécifiquement des besoins des *slasheurs* en tant que catégorie spécifique de travailleurs. Nous avons identifié quatre modèles selon deux axes principaux : collectifs de travailleurs (axés sur la représentation et peu institutionnalisés); initiatives syndicales (axé sur la représentation et clairement



Livre pour enfants de Christine Gaudin et Emilie Beaumont (textes), Colette Hus-David (illustration), éd. Fleurus, 1999

institutionnalisée); nouvelles formes d'appariement (des entreprises alternatives moins institutionnalisées); nouvelles formes de gouvernance

- coopératives (des entreprises alternatives plus institutionnalisées). L'analyse met en évidence des formes initiales intéressantes d'alliances et

de conflits entre les différents acteurs impliqués dans les diverses initiatives considérées.

Principales recommandations

Au vu des observations recueillies, les chercheur·euses ont développé différentes recommandations politiques :

- nécessité de repenser les frontières entre typologies de travailleurs, en élargissant les catégories de travailleurs dit « atypiques ».
- nécessité d'introduire une protection sociale plus inclusive, déliée du travail,

comme le revenu de base universel,

- application du salaire minimum légal,
- élimination des obstacles qui empêchent les travailleurs indépendants sans employés de recourir à la négociation collective,
- expansion de la protection sociale afin que toutes les formes de travail bénéficient de certaines

protections de base, telles que des politiques de soutien du revenu,

- garantie d'un accès continu à l'assistance lors des transitions d'un système de protection à un autre,
- fourniture d'une protection complète aux travailleurs qui exercent plusieurs emplois relevant de systèmes de protection différents.

Que retenir du projet SWIRL ?

Une recherche qui fait explorer les silos, qui aborde la grande diversité des profils de travailleurs alternatifs, permet de démontrer que ce que nous observons depuis de nombreuses années au sein de l'entreprise partagée Smart est le reflet d'un phénomène bien plus large. Par exemple, nous savons (par l'analyse des prestations des membres) que la majorité des coopérateur·trice·s de Smart sont dans la pluriactivité, et que ce phénomène est probablement

encore plus important que ce que nous pouvons observer du fait que nombre d'entre-e-lle-ux ne travaillent pas exclusivement avec Smart.

Cette forte présence de la pluriactivité a été déjà mise en avant par des analyses menées précédemment au sein de Smart,⁶ qui corroborent l'idée que nombre de membres choisissent la pluriactivité pour des raisons surtout « passionnelles » : pouvoir exercer des métiers qu'ils

aiment, les financer via des activités peut-être moins intéressantes à leurs yeux, mais plus lucratives. Mais aussi un métier qui fait sens, en phase avec leur philosophie de vie, leur besoin de mieux équilibrer vie professionnelle et privée, et pour certains, de travailler moins et consommer moins afin de répondre aux urgences climatiques. Ce qui n'empêche certainement pas qu'il y ait aussi des personnes au sein de Smart qui n'ont pas

6 Cf. notamment A. Dujardin et H. Rajabaly ou Charles, I. Ferreras et A. Lamine ou S. de Heusch et A. Murgia ...

d'autre choix que de créer leur propre emploi pour travailler.

Un projet comme SWIRL nous rappelle que, si les travailleur·euse·s alternatifs ne sont pas la norme, i·e·ls n'en restent pas moins une réalité qui s'étend. Rappelons-le : les slasheur·eus·s représentent 4.2% du marché de l'emploi. Cela équivaut à un gros secteur d'activité. Les travailleur·euse·s alternatifs représentent quant à eux 15% du marché de l'emploi, avec un taux de croissance global plus élevé que la croissance moyenne de l'emploi. Et ces données ne prennent pas en compte les conséquences à court et moyen terme des effets de la crise économique en cours sur le marché de l'emploi liés à la pandémie et aux mesures de confinement. Plus globalement, nous sommes convaincus que répondre aux défis et besoins de ces travailleurs pour ce qu'ils sont, c'est répondre à une portion du monde du travail bien plus large, celle de la zone grise de l'emploi (qui elle représente environ 30% du marché du travail de l'UE), car les slasheurs et travailleur·euse·s contingent·e·s en incarnent

tous les défis. D'autant plus que les slasheur·euse·s sont particulièrement représenté·e·s dans les secteurs à forte intensité de main d'œuvre et à forte valeur sociale: les arts, les sports, l'enseignement et la formation, la santé. Ou encore dans des secteurs difficiles à atteindre comme le travail domestique. C'est dire si les profils sont variés, que ce soit en termes de reconnaissance, condition de rémunération, régularité de revenu et de division genrée du travail.

Réfléchir à des solutions pour ces travailleur·euse·s nous semble être la seule manière d'arriver à une protection sociale qui soit réellement inclusive de toutes les formes d'emploi (en lien avec les objectifs

du Socle Européen de Droits Sociaux⁷ de la Commission européenne)⁸, et particulièrement à celles qui se développent à l'aune de la quatrième révolution industrielle. L'idée n'est pas de faire *tabula rasa* de ce qui a été construit jusqu'à présent, mais bien au contraire de renforcer ce qui existe, afin de trouver des équivalents aux protections des salariés pour les travailleurs qui ont besoin de protection sociale sans être (totalement) subordonnés⁹. Il s'agit de penser en termes de droit du travail selon des modes appropriés à leurs spécificités et d'améliorer leur accès à la protection sociale. Trouver de telles solutions sans compromettre le salariat « classique » ne peut se faire sans



7 https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr

8 P. Charon, *Travailleurs autonomes en UE. Action collective et représentation d'intérêts*, Pour La Solidarité, 2019

9 [Exploring self-employment in the European Union | Eurofound \(europa.eu\)](#)

un dialogue constructif avec les syndicats. Les chercheurs de SWIRL (comme d'autres) en appellent d'ailleurs à la collaboration entre acteurs de terrain et syndicats sur ce thème.

À travers l'Europe, les syndicats adoptent des postures très variées par rapport aux slasheurs et travailleurs alternatifs en général. Beaucoup continuent à se positionner presque exclusivement par rapport à l'emploi classique et peinent à prendre en compte ces travailleurs dans leurs spécificités. Mais quelle que soit la position officielle, les débats sur l'ouverture à d'autres travailleurs sont sur la table de tous les syndicats, que ce soit au niveau européen¹⁰ ou belge¹¹. Et fort heureusement, des initiatives innovantes émergent, même si elles restent minoritaires, comme Ver.d.i en Allemagne, Tu Respuesta Sindical Ya ! de la UGT en Espagne, ou le United Freelancers de la CSC en Belgique.

Ce qui est clair, c'est que le mode de fonctionnement des slasheur·euse·s met au défi le mode d'action des syndicats puisque ces travailleur·euse·s ne sont pas liés de manière

continue à un employeur, ni à un lieu de travail et ne sont pas toujours dans une relation de subordination. Les aspirations des slasheur·euse·s requièrent aussi des batailles syndicales fondamentales : l'ambition première présupposée des travailleurs à vouloir tirer le plus de revenu du travail. Si la question de la rémunération du travail est cruciale (d'autant plus que la part des richesses produites qui va aux travailleurs ne cesse de baisser¹²), elle n'est plus la seule aspiration d'un nombre croissant de travailleurs. Trouver des solutions pour les travailleur·euse·s alternatif·ve·s peut signifier repenser l'organisation syndicale et une reformulation partielle, mais pas anodine, de ses revendications. Mais afin de préserver la santé et les conditions de travail des travailleur·euse·s « classiques » (c'est-à-dire en CDI à temps plein), afin que ce statut ne soit pas une forteresse prise d'assaut, il faut s'atteler à un modèle social inclusif de tous les types de travailleur·euse·s.

Une des difficultés majeures pour les syndicats à accéder aux slasheur·euse·s tient aussi au fait qu'i·e·ls sont dispersé·e·s

et souvent isolé·e·s, et qu'il n'existe pas d'initiatives traitant spécifiquement des besoins des slasheurs en tant que tels. Smart est une structure de poids¹³ en Belgique qui en rassemble beaucoup et qui peut faciliter la rencontre entre travailleur·euse·s alternatif·ve·s, slasheur·euse·s et syndicats. Fort de cette expérience et de mise en place de solutions concrètes qui répondent à certains de leurs besoins (tels que des protections concernant le respect du droit du travail, les désaccords et les conflits avec les clients, l'aménagement du temps de travail etc., via notamment l'accès au statut de salarié), un dialogue plus soutenu entre la coopérative et les syndicats, voire même des actions conjointes, permettrait de trouver des solutions adaptées à ces travailleur·euse·s tout en améliorant l'action des deux organisations, via l'expérimentation. Un plus grand dialogue entre monde coopératif et syndicats est d'ailleurs un souhait de plus en plus retentissant des coopératives de travailleurs à travers l'Europe¹⁴.

Sarah DE HEUSCH
Octobre 2021

10 <https://www.etuc.org/en/publication/trade-unions-protecting-self-employed-workers>

11 O. PLETSCHETTE, *Ouvrir le syndicalisme du travail salarié aux freelances et travailleurs autonomes ? Réflexion autour des rapports entre syndicats et travail indépendant*. éd. en ligne CEPAG, 2021

12 <https://www.cairn.info/l-economie-des-inegalites--9782707185679--page-27.htm>

13 Pierre Bataille et Louise de Brabandère (2021) ont montré qu'entre 2005 et 2015, trois travailleurs artistiques sur dix sont passés par Smart.

14 Cecop, coopsUK worker [union-coop](#) ...

Sources et ressources

Les contributions du projet SWIRL

D. ARCIDIACONO, C. MANZO, A. MORI, I. PAIS, A. SORU, C. ZANNI, [Intervention And Policy Recommendations](#), 2021

M. CORNET, M. JOULIN A. CASILLI, [Platform-mediated Labor in Europe – Swirl Project](#), 2020

A. IGLESIAS et E. ULLOA, [Slash Workers in a European Context](#)

[Labour identities, working and living conditions, social protection and collective representation](#), 2021

P. MEIL et V. KIROV [Comparative report of regulation models and characteristics of the actors involved in industrial relations](#)

[for contingent workers and their strategies](#), 2021

S. PÉREZ DE GUZMÁN, L. DEL MORAL MARCEL, [Intervention And Policy Recommendations](#), 2021

A. SORU et C. ZANNI, [Contingent And Slash Workers In Europe. An Analysis Of Eurostat Data](#), 2020

Autres

P. BATAILLE et L. DE BRABANDÈRE, [Smart au miroir de ses membres](#), éd. en ligne Smart, 2021

J. CHARLES, I. FERRERAS et A. LAMINE, [Smart-Belgique comme capacité collective. Usages d'une coopérative de travailleurs autonomes](#), éd. en ligne Smart 2019

P. CHARON, [Travailleurs autonomes en UE Action collective et représentation d'intérêts](#), coll. Études et dossier, Pour La Solidarité, 2019.

P. CHARON, [Les droits sociaux au regard des nouvelles formes d'emploi. Les réponses européennes](#), éd. en ligne Smart, 2017

COMMISSION EUROPÉENNE, [Les 20 principes clés du socle européen des droits sociaux](#)

A. DUJARDIN et H. RAJABALY, [Etre intermittent dans le secteur artistique](#), Ed. Smart, 2010

S. de HEUSCH et A. MURGIA, [Organiser des trajectoires de travail hybrides : le cas de Smart](#), éd. en ligne Smart, 2018

FULTON L., [Trade unions protecting self-employed workers](#). ETUC. Bruxelles, 2018

Th. PIKETTY, « [L'inégalité capital/travail](#) », dans [L'économie des inégalités](#). Paris, La Découverte, « Repères », 2015, p. 27-64.

O. PLETSCHETTE, [Ouvrir le syndicalisme du travail salarié aux freelances et travailleurs autonomes? Réflexion autour des](#)

[rapports entre syndicats et travail indépendant](#). éd. en ligne CEPAG, 2021

S. TAYLOR et K. LITTLETON, « [The Shape of a Creative Career](#) ». In S. Taylor and K. Littleton (« d.) [Contemporary Identities of Creativity and Creative Work](#) (pp. 132-142). New York: Routledge. 2012

S. TAYLOR, « [A new mystique? Working for yourself in the neoliberal economy](#) ». [The Sociological Review](#), 63 (1), 174-187. 2015

G. VERMEYLEN, M. WILKENS, I. BILETTA, A. FROMM, A. PARENT-THIRION, R. RODRIGUEZ CONTRERAS, [Exploring self-employment in the European Union](#), Eurofound 2020