



Feuille d'information 53

Travail de plateforme et promotion de la santé

Résumé

La généralisation de l'accès à Internet et de la numérisation a permis le développement du travail de plateforme, également appelé «*gig work*» ou «*crowd work*». Ce terme désigne la mise en relation de client-e-s et de prestataires, par le biais d'une plateforme Internet détenue par une société tierce. En Suisse, près d'une personne sur cinq se constitue un revenu via les plateformes, à titre principal ou accessoire. Les individus peuvent y gagner en autonomie, en liberté et en possibilités de gains financiers, et les entreprises en flexibilité de la main d'œuvre et en réduction des coûts. Le contexte actuel de la pandémie de Covid-19 est susceptible d'accentuer le phénomène. Toutefois, des interrogations émergent au sujet de la santé des personnes concernées, en lien avec les contraintes temporelles, l'isolement des travailleur-euse-s et diverses pressions, surtout en l'absence d'alternative salariée. La gestion de la santé en entreprise se trouve confrontée à de nouveaux défis, liés en particulier à la difficulté d'accéder à ces personnes qui échappent aux dispositifs traditionnels de prévention et de santé au travail.

1 Introduction

Livraison de repas et de courses à domicile, transport de personnes par des privés, travaux de nettoyage, prestations juridiques, traduction, conception graphique, etc.: depuis quelques années, ces activités peuvent être confiées à des tiers par l'intermédiaire de plateformes Web. Le confinement dû à la pandémie de coronavirus a donné une visibilité et une dynamique accrues à ce type de services.

Pour les entreprises, les avantages résident dans la flexibilité de la main-d'œuvre et la réduction des coûts, tels que les cotisations de sécurité sociale, la taille et l'aménagement des locaux ou encore l'acquisition de matériel [1]. Quant aux individus, ils peuvent y trouver des possibilités de gains financiers, indépendamment de leur niveau de qualifica-

tion. Toutefois, dans certains domaines, le travail de plateforme entre en concurrence avec l'emploi ordinaire, voire devient la norme imposée aux travailleur-euse-s [2,3,4]. Ces évolutions peuvent avoir des conséquences négatives sur la santé des tra-

Table des matières

1	Introduction	1
2	Le travail de plateforme: définitions et situation en Suisse	2
3	Impacts sur la santé psychique	4
4	Défis et opportunités pour la gestion de la santé en entreprise	6
5	Conclusion	8
6	Bibliographie	9

vailleuseuse, lorsqu'elles conduisent à de l'isolement, à de l'insécurité économique ou à une pression de productivité accrue.

En quoi cette forme de travail influence-t-elle la santé psychique? Quels défis et opportunités présente-t-elle pour la gestion de la santé en entreprise (GSE)? Au travers de cette feuille d'information, Promotion Santé Suisse souhaite répondre à ces deux questions, à partir d'éléments tirés de publications scientifiques et institutionnelles, ainsi que des expériences réalisées par ses partenaires.

2 Le travail de plateforme: définitions et situation en Suisse

2.1 Définitions

Le principe de l'économie de plateforme consiste à mettre en contact des prestataires avec des demandeurs (entreprises ou privés), via des plateformes fournies par des sociétés [1, 4, 5, 6]. Quatre éléments caractérisent ces services [2]:

- Ils facilitent les transactions en utilisant des plateformes en ligne ou des applications mobiles.
- Ils utilisent des systèmes de notation des prestataires par les utilisateur-trice-s.
- Ils offrent aux travailleur-euse-s une certaine flexibilité pour déterminer leurs horaires.
- Ils imposent aux travailleur-euse-s de fournir eux/elles-mêmes les outils ou biens nécessaires pour accomplir leur travail.

La plateforme détermine les tâches, les délais et le montant de sa commission. Dans certains cas, les travailleur-euse-s reçoivent des notifications via une application, leur indiquant que du travail est disponible. Dans d'autres cas, ils ou elles doivent consulter proactivement des offres de travail via une application ou un site Internet. Parfois, ils ou elles sont également amené-e-s à soumettre un devis dans le cadre d'un appel d'offres [7]. La plateforme contrôle très souvent la rémunération ainsi que, sur la base des évaluations des client-e-s, l'exécution du travail et le rendement du travailleur ou de la travailleuse [1, 6].

Les tâches peuvent être exécutées dans une certaine proximité géographique, voire en contact direct avec

le client ou la cliente. C'est le cas, par exemple, dans le transport de personnes, la livraison ou les travaux d'entretien. D'autres activités peuvent être réalisées n'importe où dans le monde, sur le *cloud* (p. ex. travaux de design, rédaction ou petites tâches administratives), offrant ainsi une grande flexibilité géographique et, souvent, temporelle. Dans les deux cas, les tâches peuvent être des micro-activités (plutôt brèves et en général relativement simples) ou des macro-activités (plus complexes et nécessitant davantage de temps et de qualifications) [4].

Certains travailleur-euse-s de plateforme tirent l'entier de leurs revenus de ce travail, d'autres un revenu d'appoint permanent, et d'autres encore un revenu d'appoint occasionnel, voire très épisodique [7, 8]. Il n'existe, à ce jour, pas de définition reconnue et harmonisée de ces travailleur-euse-s. Leur statut contractuel reste également flou. Des procédures sont en cours dans différents pays, afin de le clarifier. La majorité des fournisseurs de plateformes les considèrent comme des indépendant-e-s. De ce fait, ils doivent assumer l'entier de leurs charges (acquisition du matériel, formation, assurances sociales, etc.), et ne sont pas couverts par l'obligation légale des employeur-euse-s de protéger la santé et la sécurité de leurs employé-e-s. Ils échappent en outre aux dispositifs volontaires de GSE, mis en place par les employeur-euse-s pour promouvoir le bien-être de leur personnel.

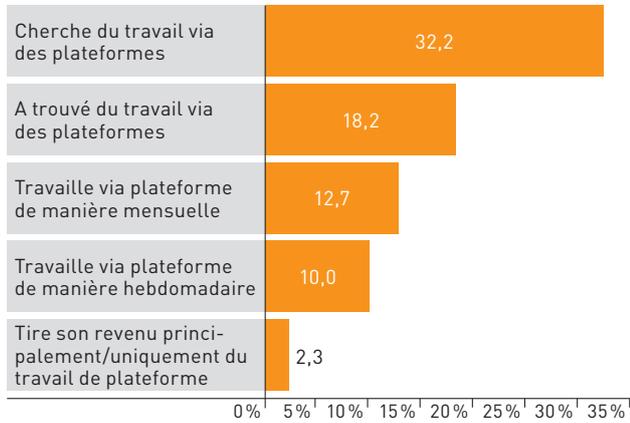
En ce sens, le travail de plateforme fait partie d'un mouvement plus général de décomposition des entreprises en réseaux complexes d'unités, équipes délocalisées, sous-traitant-e-s et travailleur-euse-s ayant des statuts non conventionnels [9]. On observe une tendance à la flexibilisation, avec une augmentation du nombre d'indépendant-e-s, des personnes pratiquant le télétravail (déjà avant la crise sanitaire de 2020/21), des travailleur-euse-s intérimaires, des contrats à durée déterminée, ainsi que des travailleur-euse-s en sous-emploi [10].

2.2 Situation en Suisse

La proportion de travailleur-euse-s de plateforme est difficile à quantifier, en raison de l'absence d'une définition uniformisée et de l'extension internationale du phénomène, qui complique l'acquisition de données [1, 2, 7]. Selon une étude menée en Suisse auprès d'environ 2000 personnes de 16 à 70 ans [6], le recours au travail de plateforme pour constituer un revenu occasionnel est répandu (cf. figure 1).

FIGURE 1

Part de la population suisse de 16 à 70 ans recourant au travail de plateforme (extrapolée à partir d'un échantillon de 2001 personnes) [6]



Cette enquête a également été menée en Allemagne, en Autriche, en Grande-Bretagne, en Hollande, en Italie et en Suède. Par rapport à la Suisse, seule l'Autriche affiche une proportion plus élevée de travailleur-euse-s de plateforme [8].

Le taux de travailleur-euse-s de plateforme varie d'une région à l'autre de la Suisse (cf. figure 2). Les 16-34 ans sont plus nombreux à recourir au travail de plateforme que les autres classes d'âge, quels que soient le niveau de revenu et la fréquence. Les participant-e-s ont indiqué chercher essentielle-

ment des travaux à exécuter en dehors de leur domicile. Cependant, les travaux les plus courants concernent des tâches effectuées chez soi, souvent sur ordinateur. De nombreuses personnes ont également relevé chercher différents types de travaux. Cette forme de travail relève-t-elle d'un choix ou représente-t-elle plutôt la dernière chance pour des personnes ne trouvant pas d'emploi stable? Le spectre semble large, entre l'activité accessoire bien rémunérée et la dernière chance de gagner sa vie [8]. On observe toutefois une sur-représentation de groupes vulnérables: des jeunes, qui connaissent un taux de chômage plus élevé, ainsi que des personnes à faibles revenus, qui cumulent parfois plusieurs emplois. Un autre profil comprend des personnes très qualifiées, qui se trouvaient auparavant dans des situations d'emploi traditionnel [2, 5, 8]. En Suisse, les travaux de design, de rédaction et de développement informatiques semblent en effet les plus courants, juste après les petits mandats et tâches administratives [6]. Les données actuelles ne permettent pas de déterminer si ce type de travail de plateforme est un réel choix.

Compte tenu du nombre élevé de personnes concernées par le travail de plateforme, la question de ses impacts sur la santé psychique se pose avec acuité. Pour les évaluer, les auteur-e-s procèdent souvent par extrapolation à partir d'emplois atypiques. La section suivante présente une synthèse de ces travaux.

FIGURE 2

Distribution géographique des travailleur-euse-s de plateforme en Suisse [6]



3 Impacts sur la santé psychique

Le travail de plateforme présente certains aspects positifs, mais également des risques, résumés dans la figure 3.

3.1 Ressources et impacts positifs sur la santé

Plusieurs caractéristiques du travail de plateforme peuvent contribuer à la santé psychique. La documentation scientifique mentionne l'autonomie et la flexibilité ainsi que, de manière plus indirecte, la possibilité d'acquérir un revenu, notamment pour des personnes souffrant de problèmes de santé.

a) Autonomie et flexibilité

Selon la nature de l'activité, cette forme de travail peut offrir davantage d'autonomie qu'un emploi traditionnel salarié, ainsi qu'une flexibilité accrue aux niveaux géographique, temporel et de gestion de la charge de travail [4, 5, 8, 11]. Cette liberté semble très appréciée par les travailleur-euse-s concerné-e-s; en effet, elle peut faciliter la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée – du moins, quand les revenus sont suffisamment élevés pour ne pas devoir cumuler les mandats. De plus, cette flexibilité pourrait permettre de réguler plus facilement la charge de travail ou d'éviter les contraintes des trajets pendulaires.

b) Possibilités de gains

Le travail de plateforme peut constituer un revenu d'appoint intéressant, pour des personnes ayant une activité salariée suffisamment rémunératrice et leur assurant une protection sociale. Dans ces conditions, les gains supplémentaires peuvent constituer une ressource protectrice pour la santé, en facilitant l'accès aux loisirs, aux soins, aux biens matériels et à des prestations facilitant la vie quotidienne.

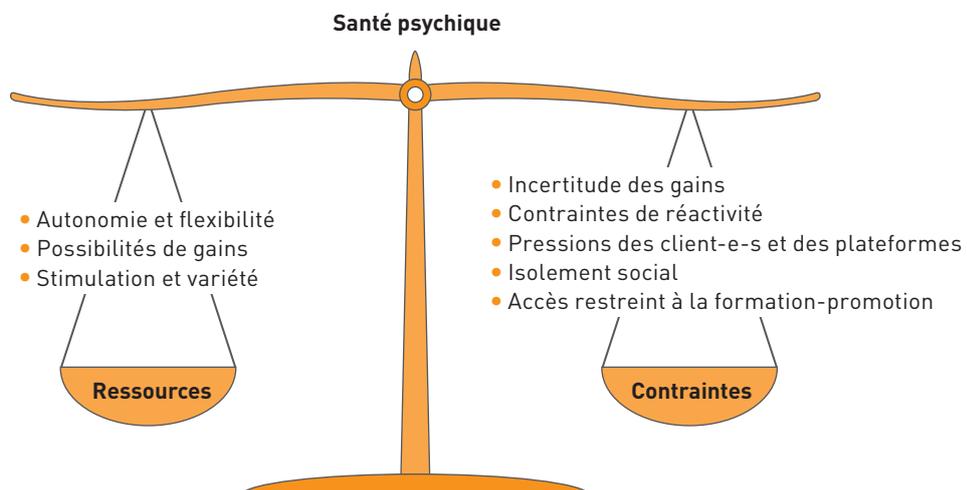
Dans certains cas, le travail de plateforme pourrait représenter une source de revenu pour des individus souffrant de problèmes de santé et trouvant le statut d'employé-e trop stressant. Enfin, certaines personnes semblent appréhender le travail de plateforme comme une situation transitoire aidant à revenir à un emploi; la question de savoir si cette fonction de tremplin est avérée reste ouverte [7].

c) Stimulation et variété du travail

D'après les chiffres tirés de l'Enquête européenne sur les conditions de travail de 2015 [11], en Suisse, les «*gig workers*» (définis dans cette enquête comme des indépendant-e-s intervenant dans un bref délai sans nécessairement recourir à une plateforme) font face à davantage de tâches complexes et à moins de tâches monotones, par comparaison avec les autres indépendant-e-s et les salarié-e-s. Or, la stimulation, dans des proportions raisonnables, est un facteur de développement et de bien-être au travail.

FIGURE 3

Ressources et contraintes du travail de plateforme pour la santé psychique



3.2 Facteurs de risques et impacts négatifs

La littérature met en évidence plusieurs facteurs de risque pour la santé psychique des travailleur-euse-s de plateforme, listés dans la figure 3 et repris dans la suite de ce chapitre. Ces éléments peuvent générer du stress, de la fatigue, de l'épuisement, de l'anxiété, voire de la dépression [3,8].

a) Incertitude des gains

Le travail de plateforme se caractérise par une charge de travail fluctuante, des périodes d'inactivité et une imprévisibilité des revenus [3,4,7,8]. Des contrats peuvent être annulés à court terme, voire à la dernière minute. Certaines personnes ont l'impression de se débrouiller de semaine en semaine, ou ne sauraient comment faire face à une dépense imprévue [7]. Cette insécurité peut avoir des impacts négatifs sur la santé mentale, le stress et la fatigue [2]. L'instabilité financière rend la planification de vie plus difficile, que ce soit au niveau des conditions de logement, du temps libre ou encore de la prise de vacances [3].

En règle générale, les travailleur-euse-s de plateforme ont des revenus inférieurs aux salarié-e-s; ils ou elles sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté et de cumuler plusieurs emplois [7, 12]. Par ailleurs, le temps de démarchage et d'acquisition n'est pas payé [4]. Pour les personnes dont les revenus sont bas et fluctuants, les possibilités d'épargner et de constituer un capital retraite sont plus restreintes. De plus, les travailleur-euse-s de plateforme n'ont pas accès aux prestations d'assurances sociales (maladie, perte de gain, maternité, etc.) dont bénéficient les salarié-e-s [2,5,7,8]. Le risque de précarité semble particulièrement présent pour les personnes réalisant des micro-tâches peu complexes. Comme celles-ci peuvent être effectuées indépendamment du lieu, la mondialisation permet la course à la rémunération la plus basse [4, 5, 7].

Ces constats rejoignent les conclusions d'autres travaux montrant que les relations de travail non standards sont associées à une mortalité accrue [2]. Dans le même ordre d'idées, la littérature met en évidence des liens entre les régimes de rémunération incitative – tels que le salaire à la tâche caractéristique du travail de plateforme – et l'augmentation des risques d'accidents et de blessures, de stress et d'autres effets émotionnels négatifs [13].

b) Contraintes de réactivité

En général, les travailleur-euse-s de plateforme ont des journées de travail plus longues que les salarié-e-s. Ils ou elles sont plus nombreux à travailler plus de dix heures par jour et plus de cinq jours par semaine [8, 11]. Selon leur domaine d'activité, ils ou elles doivent également composer avec des variations quotidiennes, hebdomadaires, saisonnières ou annuelles de la demande [7]. Dans des activités comprenant surtout des micro-tâches, il est fréquent que les personnes ne connaissent pas leur emploi du temps plus d'une semaine à l'avance [7]. Les travailleur-euse-s de plateforme composent également avec une importante pression liée aux délais. Ils ou elles doivent répondre rapidement à la sollicitation de la plateforme, afin d'avoir une chance d'être engagé-e-s, même pour des tâches qui se déroulent sur un plus long terme [7,8]. Ces contraintes temporelles et cette nécessité de connexion et de réactivité permanentes peuvent engendrer un stress important, diminuer les possibilités de récupération, ainsi que porter préjudice à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et donc porter atteinte à la santé des travailleur-euse-s.

c) Pressions liées aux relations avec les client-e-s et les plateformes

Les client-e-s évaluent l'exécution de la tâche et, parfois, le prestataire lui-même, au moyen de scores et de commentaires. Ces évaluations sont affichées sur la plateforme. Certaines plateformes calculent des scores de réputation, voire établissent un classement des travailleur-euse-s. Ces avis impactent directement l'employabilité. Non seulement les client-e-s et les plateformes s'y réfèrent comme indicateurs de confiance et de performance dans le cadre de futures attributions de tâches, mais en plus certaines plateformes désactivent le compte d'une personne ne donnant pas satisfaction ou ne travaillant pas assez régulièrement. Or, il arrive que la plateforme commette des erreurs de classement, qu'il est parfois très difficile de faire rectifier [5], d'autant plus que les droits individuels du travail sont insuffisants pour pouvoir poursuivre une plateforme [14].

En cas d'évaluation négative, les travailleur-euse-s ont souvent l'impression que les plateformes prennent parti pour le client ou la cliente; de plus,

certaines n'offrent pas la possibilité au travailleur ou à la travailleuse de se défendre en répondant aux commentaires [8]. Dans le travail effectué sur le *cloud*, il n'y a parfois aucun échange entre prestataires et client-e-s; lorsque seules les tâches considérées comme exécutées correctement sont payées, le travailleur ou la travailleuse n'a aucun moyen d'argumenter [1]. Sans pouvoir répondre ou faire corriger des commentaires ou des erreurs de classement, il ou elle n'a pas de contrôle sur sa situation. Cette impuissance et les sources de pression évoquées plus haut constituent des facteurs de risque pour la santé psychique et la sécurité. Du stress et de la fatigue mentale peuvent en résulter, surtout s'il s'agit de la source de revenu principale [5]. De plus, afin d'éviter de mauvaises évaluations, la personne est poussée à accepter des travaux dangereux et à tolérer des attitudes inappropriées de la part des client-e-s [1, 7, 8]. Enfin, l'exposition à des critiques et à des commentaires permanents, ainsi que la comparaison incessante avec les autres travailleur-euse-s, peuvent impacter négativement l'estime de soi [3].

d) Isolement social

Les travailleur-euse-s de plateforme sont confronté-e-s à différentes sources d'isolement pouvant impacter leur santé. D'une part, ils ou elles effectuent la plupart du temps leurs tâches de manière solitaire. De ce fait, les échanges sont rares, tant avec le personnel de la plateforme qu'avec les autres travailleur-euse-s, avec lesquel-le-s ils ou elles sont souvent mis en concurrence [2, 3, 5]. Ceci entrave la création de liens personnels et l'émergence d'un sentiment d'appartenance. Cet isolement contribue également à réduire la possibilité d'agir collectivement sur les conditions de travail [1].

D'autre part, les travailleur-euse-s de plateforme n'ont généralement pas de personne de référence ou de manager vers qui se tourner [1]. Les informations transmises par la plateforme consistent, dans la plupart des cas, en notifications anonymes. En l'absence de référent-e, les travailleur-euse-s ne peuvent s'appuyer que sur eux/elles-mêmes pour gérer les cas d'urgence et les problèmes avec les client-e-s, pour s'adapter aux changements de fonctionnement de la plateforme, ainsi que pour faire face aux problèmes techniques rencontrés (p. ex. en lien avec le site Internet ou le système de paiement). Ces éléments peuvent être une source de stress im-

portante [7, 8]. Enfin, le travail isolé peut accentuer l'exposition des travailleur-euse-s aux risques de leur activité, tels que les agressions, le harcèlement, la discrimination et les dangers d'accidents.

e) Accès restreint à la formation et à la promotion

Les travailleur-euse-s de plateforme doivent financer par eux/elles-mêmes leur formation continue, et se former sur leur temps de travail, au détriment de leur revenu. Ces difficultés sont accrues pour les personnes cumulant plusieurs activités, ainsi que pour les travailleur-euse-s réalisant des micro-tâches peu qualifiées [12]. Par ailleurs, le travail de plateforme offre peu d'opportunités d'évolution de carrière [5]. Or, les possibilités de réalisation de soi et de développement sont des dimensions importantes pour la santé psychique.

Les effets négatifs des contraintes présentées ci-dessus dépendent vraisemblablement en partie du caractère choisi ou contraint du travail de plateforme. Ceci n'est pas spécifique à ce type d'activité. Par exemple, une étude menée auprès de travailleuses temporaires a montré que celles qui exerçaient une activité temporaire par nécessité présentaient davantage de signes de détresse et de plaintes somatiques que celles qui le faisaient par choix [15].

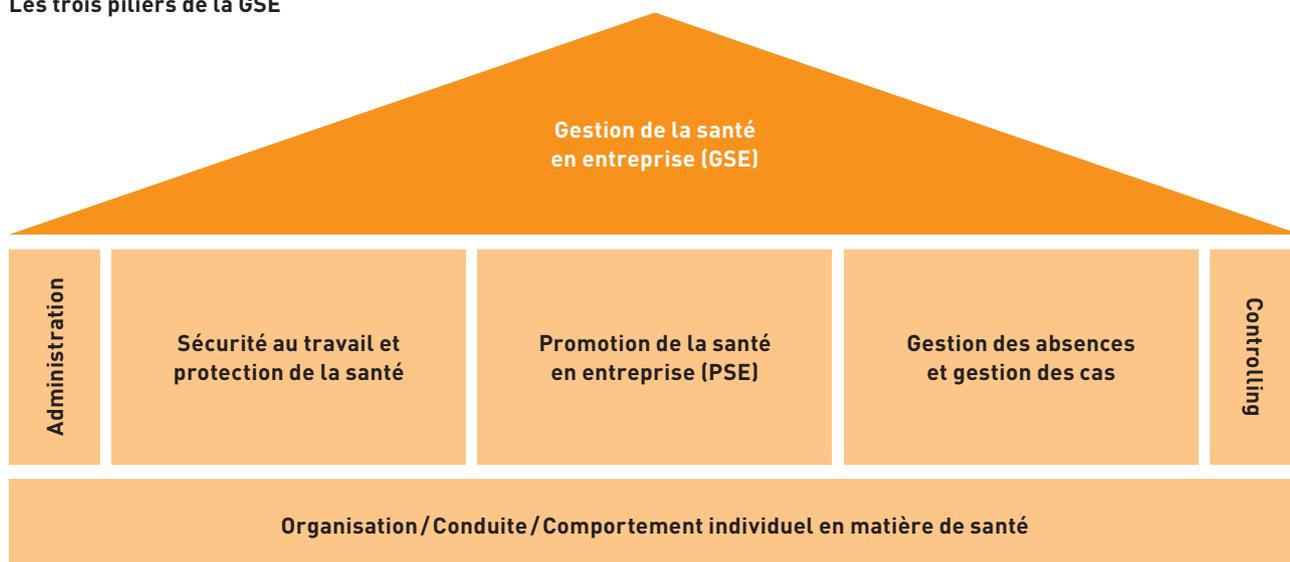
4 Défis et opportunités pour la gestion de la santé en entreprise

Promouvoir la santé des travailleur-euse-s de plateforme représente un défi considérable. Premièrement, cette population est confrontée à des contraintes et des risques professionnels accrus, comme décrit précédemment. Il s'agit d'un enjeu de santé publique important, d'autant plus si le nombre de personnes recourant à ce type de travail devait augmenter. Deuxièmement, les travailleur-euse-s de plateforme constituent une population particulièrement difficile à atteindre pour les institutions actives dans la GSE. On peut l'illustrer en reprenant les trois piliers et le socle de la GSE (cf. figure 4):

- Pilier 1 (sécurité au travail et protection de la santé): comme les travailleur-euse-s de plateforme ne sont généralement pas considéré-e-s comme des employé-e-s, ils ou elles échappent à la réglementation sur la santé, la sécurité et les horaires de travail.

FIGURE 4

Les trois piliers de la GSE



- Pilier 2 (promotion de la santé en entreprise): ces personnes ne bénéficient pas des mesures mises en place, à titre facultatif, par les employeur-euse-s pour leur personnel, par exemple en matière d'alimentation, de gestion du stress ou d'équilibre entre vie privée et travail.
- Pilier 3 (gestion des absences): comme les plateformes disposent d'un grand bassin de recrutement – du moins pour des tâches peu qualifiées ou réalisables à l'étranger –, elles ont moins d'intérêt à fidéliser leurs prestataires et à mettre en place des mesures de soutien et de suivi en cas d'absence ou de problème de santé.
- Socle (organisation, conduite et comportement en matière de santé): la GSE repose sur une organisation interne et des compétences managériales favorables à la santé en entreprise. Avec le travail de plateforme, ces notions disparaissent; en effet, les propriétaires de plateformes se considèrent comme des intermédiaires facilitant des transactions entre client-e-s et prestataires indépendants. Dès lors, les travailleur-euse-s se retrouvent seuls responsables de leur santé.

Par ailleurs, les travailleur-euse-s de plateforme ne disposent pas d'un droit collectif du travail qui leur permettrait de défendre leurs intérêts via des syndicats. Or, dans le partenariat social, ces derniers constituent des acteurs importants de la santé

au travail. Enfin, le fait que les plateformes soient souvent hébergées à l'étranger complique les efforts visant à changer le statut juridique des travailleur-euse-s et à mettre en place des mesures de GSE.

La gestion de la santé des travailleur-euse-s de plateforme reste un champ peu exploré. La suite du texte présente une série de pistes de réflexion, en se fondant sur la figure 4.

Pilier 1

Plusieurs publications recommandent de clarifier le flou juridique autour du statut de ces travailleur-euse-s, par exemple en les considérant comme des salarié-e-s [2,3,4,5,8,12]. Quelques entreprises suisses, par exemple dans les domaines du nettoyage et de la livraison, offrent d'ailleurs déjà cette possibilité à leurs prestataires. Une piste supplémentaire consisterait à mettre en place des systèmes de certification, afin de labelliser les plateformes qui s'engagent à lutter contre le travail non déclaré et à respecter les normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail [14].

Pilier 2

La mise en place de mesures facultatives de promotion de la santé pourrait passer notamment par deux canaux. D'une part, il s'agirait de convaincre les propriétaires de plateformes que la santé de leurs

travailleur-euse-s présente différents intérêts pour l'entreprise elle-même, en termes d'image, de réputation, de qualité des prestations et de sécurité juridique. D'autre part, les institutions actives dans la GSE pourraient mettre en place des offres de promotion de la santé s'adressant directement aux individus.

Ces offres pourraient comprendre la mise en place de services de soutien pour la santé psychique, tels que la création d'un service d'assistance téléphonique [3]. Les institutions pourraient également favoriser le développement des compétences individuelles suivantes [7]:

- apprendre à gérer les commentaires des client-e-s, de manière à préserver l'estime de soi et la stabilité émotionnelle;
- renforcer les compétences informatiques, pour mieux gérer les profils personnels sur les plateformes et les réseaux sociaux;
- développer les compétences d'auto-organisation et de gestion du temps, afin de contribuer à préserver un équilibre de vie et à prévenir l'épuisement.

Ces mesures de formation posent toutefois des questions de financement et d'accessibilité.

Pilier 3

Le thème de la gestion des absences et de la gestion des cas est lié à celui du statut juridique des travailleur-euse-s de plateforme. La couverture de ces personnes par le système d'assurances sociales fait actuellement l'objet de débats politiques et de travaux juridiques [16].

Socle

Des auteur-e-s suggèrent que la mise en place d'un revenu de base universel aurait des effets positifs sur les conditions économiques et, par conséquent, sur la santé des personnes concernées [3]. Par ailleurs, la défense collective des intérêts des travailleur-euse-s de plateforme, via des syndicats et des associations professionnelles, serait susceptible de faire évoluer la situation [2]. *In fine*, il s'agirait de structurer le dialogue entre les plateformes et leurs prestataires, par le biais du système de partenariat social.

5 Conclusion

L'émergence du travail de plateforme illustre de manière exacerbée les avantages et les dangers de l'individualisation dans le monde du travail. D'un côté, l'individu gagne en liberté et en flexibilité; il peut également avoir accès facilement à des sources de revenus supplémentaires ou alternatives à un emploi. De l'autre, le travail de plateforme induit davantage d'insécurité et d'imprévisibilité. Il offre moins de possibilités de formation et de carrière, et ne permet pas de s'insérer dans un collectif de travail. Les répercussions sur la santé psychique peuvent être conséquentes, en particulier si le recours au travail de plateforme répond à une nécessité financière plutôt qu'à un véritable choix.

Les développements futurs sont difficiles à prévoir. Les impacts de la pandémie de coronavirus sur le monde économique renforcent encore cette incertitude. Il est possible qu'ils accélèrent la tendance à la flexibilisation et conduisent à une augmentation du nombre de travailleur-euse-s précaires et atypiques. Si cette hypothèse devait se confirmer, une proportion accrue de la population active ne serait plus couverte par les systèmes traditionnels de GSE. Dans la perspective d'une éventuelle croissance du nombre de personnes concernées, Promotion Santé Suisse entend suivre ces développements, de manière à pouvoir faire évoluer les modèles de GSE.

6 Bibliographie

- [1] Gandini, A. (2019). Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 72(6):1039-56.
- [2] Tran, M. & Sokas, R. K. (2017). The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment. *J Occup Environ Med*, 59(4):e63-e66.
- [3] Gross, S.-A., Musgrave, G. & Janciute, L. (2018). *Well-Being and Mental Health in the Gig Economy*. London: University of Westminster Press [cited 2020 May 22]. Available from: www.jstor.org/stable/j.ctv5vdf26.
- [4] Mattmann, M., Walther, U., Franck, J. & Marti, M. (2017). *Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft [cited 2020 May 22]. Available from: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/entwicklung_atypisch_prekaerer-arbeitsverhaeltnisse.html.
- [5] Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E. & Knorr, L. (2018). The health of workers in the global gig economy. *Global Health*, 14(1):124.
- [6] Huws, U., Spencer, N. H. & Syrdal, D. S. (2017). *Crowd working survey: First survey results reveal high levels of crowd work in Switzerland* [cited 2021 Jan 26]. Available from: https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2017/09/crowd_working_survey_Switzerland.pdf.
- [7] H. M. Government (2018). *The experiences of individuals in the gig economy* [cited 2020 May 22]. Available from: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/679987/171107_The_experiences_of_those_in_the_gig_economy.pdf.
- [8] Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S. & Holts, K. (2017). *Work in the European Gig Economy: Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. Hatfield: University of Hertfordshire [cited 2020 May 22]. Available from: <https://uhra.herts.ac.uk/handle/2299/19911>.
- [9] Weil, D. (2014). *Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- [10] Weissbrodt, R. (2019). *L'intervention des inspecteurs du travail en matière de prévention des risques psychosociaux. Effets des contrôles en entreprises et stratégies d'intervention des inspecteurs*. Lausanne: Université de Lausanne.
- [11] Pekruhl, U. & Vogel, C. (2017). *Selbständig-erwerbende in der Schweiz: Auswertung der Europäischen Erhebungen über die Arbeitsbedingungen 2005 und 2015*. Bern: Fachhochschule Nordwestschweiz & Staatssekretariat für Wirtschaft [cited 2020 Mar 27]. Available from: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/auswertung_euro_erhebung_arbeitsbedingungen.html.
- [12] McKinsey Global Institute (2016). *Independent Work: Choice, necessity, and the gig economy* [cited 2020 May 22]. Available from: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>.
- [13] Davis, M. E. & Hoyt, E. (2020). A longitudinal study of piece rate and health: evidence and implications for workers in the US gig economy. *Public Health*, 180:1-9.
- [14] syndicom (2017). *Crowdwork in der Schweiz: Wie verbreitet sie ist. Welche Tätigkeiten ausgeführt werden. Wer die Crowdworker sind. Und welches die gewerkschaftlichen Handlungsfelder*. Bern: syndicom [cited 2021 Jan 25].
- [15] Connelly, C. E. & Gallagher, D. G. (2004). Emerging Trends in Contingent Work Research. *Journal of Management*, 30(6):959-83.
- [16] Pärli, K. (2019). *Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen der Sharing Economy: Problemstellung und Lösungsansätze bei der Plattform-Erwerbstätigkeit*. Zürich: Schulthess.

Impressum

Éditrice

Promotion Santé Suisse

Direction de projet

Dominik Fässler, Promotion Santé Suisse

Auteurs et auteur

- Stéphanie Hannart, Haute école de santé du Valais, HES-SO Valais-Wallis, Sion
- Dr Rafaël Weissbrodt, Haute école de santé du Valais, HES-SO Valais-Wallis, Sion

Série et numéro

Promotion Santé Suisse, Feuille d'information 53

© Promotion Santé Suisse, mai 2021

Renseignements et informations

Promotion Santé Suisse

Wankdorfallee 5, CH-3014 Berne

Tél. +41 31 350 04 04

office.bern@promotionsante.ch

www.promotionsante.ch/publications