

## Synthèse des débats des tables rondes

### **Table ronde 2 : La reconnaissance / signalisation / portabilité des compétences par voie formelle ou notation individuelle**

Les discussions de cette table ont porté sur deux propositions de la note axées sur l'inscription des travailleurs des plateformes dans des parcours professionnels à même de valoriser et faire reconnaître les compétences acquises/mises en œuvre dans le cadre des plateformes :

- En **objectivant** les différents types de compétence mises en œuvre dans le cadre du travail pour les plateformes, en encourageant une démarche de **certification numérique** visant à permettre aux travailleurs des plateformes, au-delà de la VAE (déjà prévue par la loi El Khomri), de **valider et faire reconnaître des compétences** (savoir, savoir-faire et savoir être), avec des référentiels de compétences adaptés, des protocoles de tests pour les évaluer et certifier, et des modules correspondants de formation (#Proposition 11);
- En renforçant la capacité des travailleurs des plateformes à « posséder leur capital réputation » immatériel, au travers d'une **portabilité des données numériques personnelles et réputationnelles** intégrées au sein d'une « musette numérique » du type de celle proposées par la FING, tout en réduisant au maximum les biais et dangers potentiels pouvant en découler, au travers d'une transparence accrue de la part des plateformes sur les données personnelles et les critères de notation, ainsi qu'un encadrement strict de l'accès de tiers à ces données (#Proposition 12).

#### **Les débats**

S'agissant de la **portabilité des données personnelles et réputationnelles**, les débats ont soulevé principalement quatre pistes d'approfondissement:

- La nécessité de clarifier les différents types de données, et en particulier de distinguer entre: (1) **les données personnelles** - fournies par la personne à la plateforme et relevant du RGPD, (2) **les données d'expérience**, renvoyant à la question de la qualification professionnelle et pour lesquelles il serait possible de s'appuyer sur des référentiels de compétences européens, et (3) **les données de notation et de réputation**, potentiellement sujettes à de nombreux biais (plasticité du vote, subjectivité, chantage, biais algorithmiques, etc.). Les participants ont souligné le besoin d'un effort pédagogique auprès des clients, en vue de les sensibiliser à l'impact de leur évaluation sur les travailleurs.
- La capacité de développer un système normatif a été débattue, quelques participants mettant en avant les risques de contournement et de judiciarisation de la portabilité des données ou encore les risques de surveillance pour les utilisateurs, les autres soulignant l'opportunité de raisonner plutôt en système de compétences ouvertes (sur le modèle de recommandation de LinkedIn), plutôt que de normes, du moins pour les données d'expérience/ de qualification professionnelle.
- Le besoin de tenir compte de la dimension collective des données, de dépasser de la seule organisation de la portabilité de la notation « individuelle » du travailleur et de donner consistance aux actions collectives en matière de données a été souligné. L'approche de la notation est en effet individuelle, alors que l'on a affaire à des collectifs de travail.
- Enfin, la nécessité d'imposer davantage de transparence de la part des plateformes sur les données personnelles et les critères de notation a été reconnue comme essentielle. Les participants ont aussi mis en avant l'opportunité de développer des systèmes de modération sur les conflits (qui d'ailleurs commencent à se mettre en place dans certaines plateformes),

d'organiser des mécanismes précis d'accès aux données, au travers par exemple des comités de représentations des travailleurs des plateformes.

S'agissant du développement de la **certification numérique en vue de valider et faire reconnaître les compétences**, au-delà d'un accord assez large sur l'orientation générale de la proposition, les débats ont permis de soulever plusieurs points :

- L'entrée par les compétences plutôt que par les métiers privilégiée par #Leplusimportant, pour notamment tenir compte de la pluriactivité et des parcours/trajectoirs pour une partie des travailleurs des plateformes n'a pas fait consensus. Certains participants ont évoqué la difficulté d'une valorisation des compétences en dehors d'un référentiel métier, d'autres ont mis plutôt en avant l'importance, pour les individus, de leurs parcours et de la transférabilité des compétences.
- La difficulté de monter des référentiels sur les compétences comportementales, très subjectives, a été soulignée.
- Certains participants ont insisté sur la prise en compte, dans l'approche des parcours et des trajectoires, de la diversité des aspirations (désir d'indépendance).
- Les participants se sont également interrogés sur les conséquences en termes d'accompagnement d'une logique centrée sur les compétences, la multiplicité des parcours et la volonté de personnalisation renforçant en quelque sorte le besoin d'accompagnement. Comment guider les travailleurs dans leurs parcours professionnels ? Quels rôles des plateformes, de Pole Emploi, d'acteurs tiers comme les CAE ?

Participants à la table : Astrées, BPI group, Coopaname, CGT, CPME, Entreprise & Société, France Stratégie, Happy Dev, Humanis, #Leplusimportant, Lulu dans ma rue, Think Lab entreprise, Territoires Humains.