

La pandémie de COVID a-t-elle convaincu les travailleurs de passer au travail non conventionnel ?

D'après notre nouvelle étude, la réponse semble être oui, même si 79 % des sondés déplorent des inégalités en termes d'avantages et de couvertures dont ils ont besoin.

Si le débat autour des modes de travail et du lieu de travail de demain ne date pas d'hier, la crise sanitaire et ses conséquences ont agi comme un catalyseur, avec l'adoption soudaine et inattendue du télétravail et la flexibilité qu'il offre.

Nombreux sont ceux désormais à demander la flexibilité à laquelle ils se sont habitués ces derniers mois, si bien que beaucoup de travailleurs se détournent de l'emploi conventionnel pour de nouvelles formes de travail.

L'enjeu est évidemment important pour les multinationales et cette nouvelle donne pourrait bien les mettre au défi. Si, comme le suggèrent les résultats de notre étude, les travailleurs sont désormais plus ouverts aux modes de travail non conventionnels, quelle réponse devraient adopter les employeurs en termes d'avantages sociaux et de protection des employés ? Sont-ils en mesure de proposer aux travailleurs non conventionnels des avantages à la hauteur de leurs attentes et de leurs besoins ? Et dans le cas contraire, devraient-ils se préparer à cette éventualité ?

Si je vous dis travail non conventionnel, vous pensez automatiquement à la « *gig economy* ». Mais le fameux travail à la tâche, comprenez le travail rémunéré à la « mission » ou la tâche accomplie, contrairement à un salaire standard régulier, ne représente en fait qu'une infime partie du monde du travail non conventionnel.

Le travail non conventionnel inclut également les indépendants et les sous-traitants – tous les travailleurs qui, concrètement, n'ont pas de contrat de travail à temps plein conventionnel. Et ils sont nombreux.

Ils forment une partie importante et hautement qualifiée de la main-d'œuvre d'une multinationale.

Chefs de projet, concepteurs Web, professionnels de santé, consultants, comptables, avocats, sont autant de fonctions concernées par le travail non conventionnel. En réalité, les travailleurs non conventionnels peuvent occuper presque n'importe quel emploi au sein d'une multinationale et leur nombre ne semble suivre qu'une seule tendance : en hausse !

Or, le problème de ces travailleurs est le manque de protection. Souvent, les travailleurs non conventionnels n'ont droit qu'à peu, pour ne pas dire aucun avantage comme une sécurité financière pour eux et leur famille en cas de décès, d'incapacité de travail, d'invalidité et des avantages retraite, ce qui les prive de la protection essentielle dont ils ont besoin en cas de coups durs.

Face à la demande croissante de flexibilité de la part des travailleurs, nous avons souhaité nous intéresser au monde du travail non conventionnel, ses avantages et plus encore dans ce numéro. Afin d'avoir un aperçu de ce que pensent les travailleurs, nous avons également mené une nouvelle étude mondiale dont nous détaillerons les résultats plus bas.

Le travail non conventionnel inclut également les indépendants et les sous-traitants – tous les travailleurs qui, concrètement, n'ont pas de contrat de travail à temps plein conventionnel.

Comment définir les travailleurs non conventionnels ?

Le Bureau américain des statistiques du travail (BLS) donne quelques pistes pour définir le travail non conventionnel. Parmi ces pistes, le BLS inclut :

- les travailleurs indépendants non constitués en personne morale tels que les avocats, les agriculteurs et les charpentiers et les travailleurs indépendants constitués en personne morale qui souvent emploient d'autres indépendants
- les travailleurs occasionnels dont l'emploi n'a pas vocation à durer plus d'un an
- les personnes bénéficiant de régimes de travail non conventionnels tels que les entrepreneurs indépendants, les travailleurs soumis à des obligations de temps de garde et ceux employés par des cabinets d'étude ou des agences d'intérim
- les personnes en contact avec leurs clients par le biais d'un site Web ou d'une application, parfois appelée économie de plateforme. Il peut s'agir de chauffeurs qui se connectent à des plateformes de type Uber ou de réparateurs et d'agents de nettoyage qui proposent leurs prestations par le biais de la plateforme TaskRabbit ainsi que ceux qui travaillent en ligne pour Amazon Mechanical Turk ou Upwork².

De notre point de vue, un travailleur non conventionnel est une personne dont le travail, qui n'est pas permanent, ne donne pas lieu à une rémunération régulière.

Le travail non conventionnel englobe ainsi bien plus que les travailleurs à la tâche comme les chauffeurs Uber, par exemple, et les travailleurs non conventionnels constituent une part importante de la main-d'œuvre au sein d'une multinationale. Prenez Google, par exemple. Le mastodonte technologique compte plus de travailleurs indépendants que de salariés permanents. Et Google ne fait pas figure d'exception : les recruteurs s'attendent à ce que le travail confié à des indépendants double d'ici dix ans³.

Attention aux inégalités... les travailleurs non conventionnels ont besoin d'être davantage protégés

Comme nous l'avons mentionné, cette famille de travailleurs ne cesse de s'agrandir et les modes de travail flexibles ont le vent en poupe, raison pour laquelle le défi lié aux avantages sociaux prend également de l'importance.

« Les multinationales s'appuient de plus en plus sur les travailleurs non conventionnels – sous-traitants, indépendants, travailleurs à la tâche, travailleurs nomades aux quatre coins du globe – en complément de leurs collaborateurs à contrat à durée indéterminée traditionnelle », constate Helga Viegas, directrice du Digital et de l'Innovation chez MAXIS GBN. « Nous savons que nombre de travailleurs non conventionnels n'ont pas de couverture d'assurance adéquate, ne cotisent pas à une complémentaire retraite, etc. Faute d'avantages conventionnels fournis par un employeur, ces travailleurs accusent un énorme déficit de protection, et la crise sanitaire a rendu ce problème plus flagrant encore. Beaucoup d'employeurs souhaitent s'engager davantage pour protéger tous leurs travailleurs, mais ce n'est pas toujours facile », observe-t-elle.

« Faute d'avantages conventionnels fournis par un employeur, ces travailleurs accusent un énorme déficit de protection, et la crise sanitaire a rendu ce problème plus flagrant encore ».

La question attire évidemment notre attention ainsi que celle de nos multinationales clientes. Nous avons donc mené une étude mondiale pour recueillir l'avis des travailleurs sur le travail non conventionnel et les avantages sociaux. Nous avons interrogé plus de 1 200 travailleurs dans huit pays pour avoir un aperçu de leur avis sur la question.

Plus des trois quarts (79 %) des personnes occupant actuellement un emploi non conventionnel et à temps partiel déplorent des inégalités touchant à leurs prestations ; ce chiffre grimpe à 86 % chez les 18-29 ans et à 83 % chez les femmes interrogées. Les inégalités les plus fréquemment citées en termes de prestations sont l'assurance médicale privée (23 %) et la complémentaire retraite (27 %), plus de la moitié des personnes interrogées jugeant qu'elles ne bénéficient pas de ces avantages⁴.

Ce constat est loin d'être étonnant. Au Royaume-Uni, seuls 16 % des travailleurs indépendants cotisent actuellement à un régime de retraite, contre 48 % en 1998. Les personnes occupant un emploi conventionnel au Royaume-Uni sont quatre fois plus susceptibles de disposer d'une épargne-retraite que les indépendants⁵. Sans compter la précarité concernant les dépenses de santé, l'absence de couverture en cas de congé de longue durée, d'invalidité et bien d'autres inégalités encore.

Nombreux sont les employeurs à s'être saisis de ce problème de protection insuffisante des travailleurs non conventionnels. Deliveroo est l'un d'entre eux.

La plateforme de livraison de plats cuisinés par les restaurants a commencé à offrir une couverture aux livreurs tandis que

d'autres grands noms de la « *gig economy* », confrontés au même problème, subissent les pressions de la part des sous-traitants pour obtenir certains droits sociaux⁶.

« Les multinationales et leurs consultants en avantages sociaux, en particulier depuis la crise sanitaire, ont commencé à nous consulter sur la manière dont elles peuvent se préparer et offrir des avantages sociaux à ces groupes de travailleurs et à l'ensemble de leurs collaborateurs, qu'ils soient techniquement « employés » ou non », poursuit Helga.

« Nous étudions les moyens de les accompagner dans leurs efforts pour offrir des avantages flexibles à ces catégories de travailleurs dans le monde entier, en concevant une gamme de produits et de services appropriés à l'appui de la technologie nécessaire à la fourniture de ces avantages ».

Les travailleurs non conventionnels sont une ressource précieuse pour les multinationales. Tandis que la guerre pour les talents bat son plein, proposer des avantages aux travailleurs non conventionnels pourrait s'avérer un excellent moyen pour attirer les profils possédant les compétences dont elles ont besoin. Mais quel rôle les employeurs peuvent-ils jouer dans la fourniture d'avantages et quels seraient les avantages les plus utiles ?

79 % des personnes occupant actuellement un emploi non conventionnel et à temps partiel déplorent des inégalités en matière d'avantages.

Travailleurs non conventionnels et avantages sociaux

On aurait tort de croire que les travailleurs non conventionnels ne veulent pas d'avantages en raison d'une fiscalité désavantageuse ou parce qu'ils cotisent à leur propre couverture d'assurance et régime de retraite. Notre étude montre que ce n'est pas le cas.

Près de la moitié (47 %) des personnes interrogées se déclarent tentées par le travail non conventionnel à condition d'avoir l'assurance de bénéficier de certains avantages. Pour 35 % d'entre elles, les avantages ne changeraient rien et seules 19 % d'entre elles se disent moins tentées par le travail non conventionnel faute d'avantages⁴.

47 % des personnes interrogées se déclarent tentées par le travail non conventionnel à condition d'avoir l'assurance de bénéficier de certains avantages.

De toute évidence, la nécessité de fournir des avantages n'est pas du seul ressort des employeurs. Les gouvernements du monde entier jouent déjà un rôle dans ce domaine et pourraient élargir les régimes de protection à ces travailleurs. Cependant, les données de l'Organisation internationale du travail montrent que lorsque les gouvernements fournissent une protection sociale aux travailleurs non conventionnels, elle est en deçà de celle dont bénéficient les employés

traditionnels, et accuse du retard par rapport à ces employés dans la plupart des pays⁷.

Alors, qui devrait financer les avantages de ces travailleurs ? D'après les résultats de notre étude, une majorité de personnes interrogées estiment qu'il en va du devoir de l'employeur. Pour 43 % des personnes interrogées dans notre étude (composées d'employés à temps plein et de travailleurs non conventionnels), les employeurs devraient financer les avantages, tandis que 24 % pensent que c'est le rôle des gouvernements et seules 14 % des personnes interrogées estiment que ce financement est du ressort des employés⁴.

Les employés des multinationales, à 44 %, sont d'accord pour dire que l'employeur a le devoir de financer les avantages sociaux des travailleurs non conventionnels. Dans tous les pays, à l'exception de l'Indonésie, les avis étaient relativement unanimes. Pour 25 % des personnes interrogées, les avantages devraient être fournis par les employeurs, tandis que 36 % pensent qu'il en va de la responsabilité du gouvernement⁴.

Sur quels avantages les employeurs devraient-ils se concentrer ?

Dès lors que vous souhaitez offrir des avantages, quoi de plus naturel que de vouloir s'assurer de proposer les avantages les plus prisés par ces travailleurs. Notre étude a mis en lumière des thématiques communes aux huit pays représentés. Les travailleurs sont en forte demande d'assurance médicale privée et de complémentaire retraite.

À l'échelle mondiale, 40 % des personnes interrogées ont choisi la retraite comme premier avantage, suivie de près par l'assurance médicale privée citée par 36 %. Cependant, il semble exister une réelle demande pour des régimes d'avantages sociaux complets, similaires à ceux dont bénéficient les employés permanents, puisque les personnes interrogées ont cité parmi leurs préférences tout un éventail d'autres avantages sociaux. 29 % ont ainsi choisi l'assurance-décès, 28 % le bien-être financier, tandis que 22 % ont cité l'assurance invalidité, l'assurance accidents et les programmes de santé et de bien-être⁴.

il semble exister une réelle demande pour des régimes d'avantages sociaux complets, similaires à ceux dont bénéficient les employés permanents ...

Notre étude montre, une fois de plus, qu'il n'existe pas de modèle universel en matière d'avantages sociaux. Ainsi les besoins des personnes interrogées varient selon l'âge, l'ancienneté et, bien sûr, le pays. Par exemple, au Royaume-Uni, une majorité des personnes interrogées ont déclaré apprécier les prestations de retraite par rapport à d'autres avantages, probablement parce que le système de santé britannique (« National Health Service », NHS) est efficace, tandis que dans les pays dépourvus de système de santé public, comme les États-Unis, l'assurance médicale privée arrive en tête des choix.

Classement des avantages les plus appréciés par pays⁴



ROYAUME-UNI

78 %
Retraite

25 %
Assurance décès

25 %
Assurance maladie santé



Espagne

40 %
Retraite

34 %
Bien-être financier



France

42 %
Bien-être financier

27 %
Invalidité ou assurance accidents



EAU

42 %
Assurance maladie santé

29 %
Retraite



ÉTATS-UNIS

58 %
Assurance maladie santé

29 %
Retraite



Afrique du Sud

52 %
Retraite

51 %
Assurance maladie santé



Mexique

43 %
Retraite

39 %
Assurance décès



Indonésie

40 %
Assurance décès

36 %
Invalidité ou assurance accidents

Crise sanitaire et travail non conventionnel

Pendant les confinements, les travailleurs non conventionnels ont souvent été durement touchés, privés des indemnités maladie et exclus des dispositifs tels que le chômage partiel au Royaume-Uni qui ont permis aux employés conventionnels de maintenir 80 % de leur rémunération. Une étude menée par The Pew Charitable Trusts a révélé que plus de 40 % des travailleurs non conventionnels ont perdu des heures de travail voire leur emploi à cause de la crise sanitaire aux États-Unis et que près de 10 % avaient puisé dans leur régime de retraite ou leur plan d'épargne-retraite personnel pour faire face aux dépenses⁸.

D'après les chiffres au Royaume-Uni, les travailleurs non conventionnels ont fait partie « d'un groupe particulièrement vulnérable » et, entre avril et août 2020, les heures travaillées et les revenus perçus par ce groupe sont restés nettement inférieurs à ceux de l'année précédente malgré la réouverture progressive de l'économie britannique. En conséquence, un cinquième de ces travailleurs ont déclaré leur intention de quitter le travail non conventionnel⁹.

Notre étude montre cependant que l'intérêt pour le travail non conventionnel reste fort et que la crise sanitaire ne semble pas l'avoir entamé. 35 % des personnes interrogées se sont déclarées plus susceptibles d'envisager un travail non conventionnel en raison de la pandémie et 18 % beaucoup plus susceptibles de le faire. Seuls 19 % s'estiment moins susceptibles de l'envisager, et seulement 12 % le sont beaucoup moins⁴.

Et parmi ceux qui travaillent actuellement à temps plein, les chiffres sont du même ordre : 34 % se disent plus susceptibles d'envisager un travail non conventionnel après la pandémie. Et ce chiffre grimpe à 37 % si l'on considère uniquement ceux qui travaillent pour des multinationales⁵.

35 % des personnes interrogées se sont déclarées plus susceptibles d'envisager un travail non conventionnel en raison de la pandémie et 18 % beaucoup plus susceptibles de le faire.

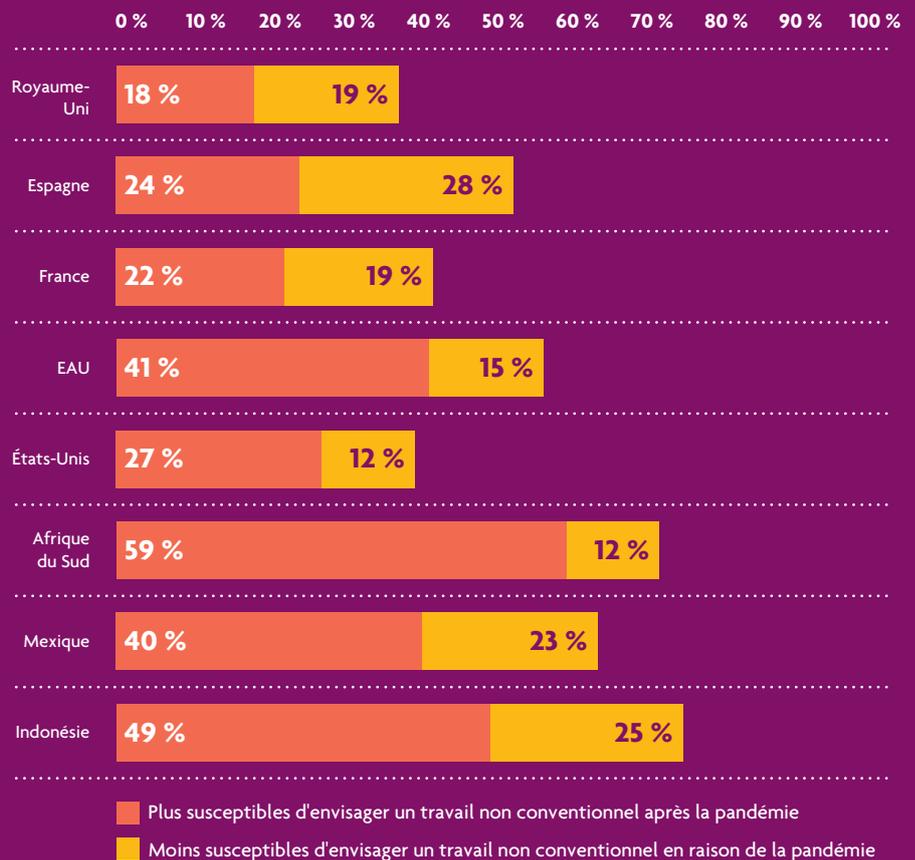
Ces tendances ont de quoi surprendre au premier abord. Les employés seraient donc prêts à quitter la sécurité d'un emploi à plein temps et les avantages qui vont avec pour un travail non conventionnel. Mais, après réflexion, cet intérêt pour le travail non conventionnel s'explique par plusieurs facteurs.

Certains travailleurs peuvent avoir pris un travail non conventionnel pendant les périodes de confinement pour compléter leurs revenus. D'autres ont peut-être simplement apprécié la plus grande flexibilité offerte par le télétravail et se tournent vers le travail non conventionnel parce qu'ils souhaitent avoir cette flexibilité à l'avenir.

Quelle que soit la raison, même une crise sanitaire mondiale ne semble pouvoir freiner le développement de l'économie du travail non conventionnel !

... même une crise sanitaire mondiale ne semble pouvoir freiner le développement de l'économie du travail non conventionnel !

Travail non conventionnel après la pandémie – Aperçu aux quatre coins de la planète⁴

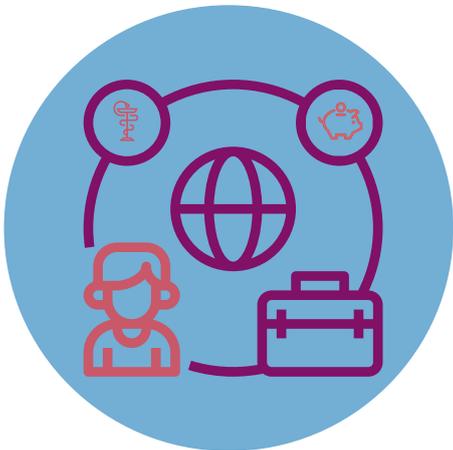




Quels enseignements les multinationales peuvent tirer de cette étude ?

Aussi intéressante soit la lecture que suggèrent ces nouvelles données et tout aussi fascinantes soient les opinions à ce sujet à travers le monde entier, la vraie question est de savoir ce que vous devez en conclure en tant que multinationale. Voici les enseignements que nous en tirons...

- Le monde du travail non conventionnel est en pleine croissance et, même après une pandémie aux nombreuses inconnues et malgré la précarité de l'emploi, le travail non conventionnel séduit toujours autant, si ce n'est plus.
- Qu'ils soient qualifiés ou non, ces travailleurs sont un maillon essentiel de l'activité d'une grande majorité de multinationales
- Les inégalités en matière de protection fragilisent les travailleurs non conventionnels
- Proposer des avantages à ces travailleurs permet d'attirer les meilleurs talents en faisant en sorte qu'ils se sentent heureux, restent en bonne santé et motivés par leur emploi
- De manière globale, les avantages les plus recherchés sont l'assurance médicale privée et la retraite, mais les employeurs doivent rester attentifs aux spécificités régionales et nationales quant aux avantages les plus prisés.



Souvent dicté par le mode de vie, le choix du travail non conventionnel pose un véritable défi aux employeurs. S'ils veulent recruter et conserver ces travailleurs, ils devront leur offrir des régimes d'avantages sociaux à la hauteur de leurs besoins.

Les multinationales et les professionnels des avantages sociaux en sont conscients et commencent à bouger. Toutefois, pour offrir concrètement des avantages utiles à l'ensemble des travailleurs, tous les acteurs du secteur des avantages sociaux – employeurs, courtiers, consultants, assureurs et réseaux d'avantages sociaux – doivent prendre part à l'effort. Et la nécessité d'adopter des solutions digitales innovantes qui permettront de relever ce défi est primordiale.

Quel que soit l'aspect final de ces programmes, le besoin des travailleurs non conventionnels est une réalité et il est temps d'y répondre.

Comment a été réalisée notre étude⁴ ?

L'étude a été réalisée en ligne auprès de travailleurs au Royaume-Uni, en Espagne, en France, aux Émirats arabes unis, aux États-Unis, en Afrique du Sud, au Mexique et en Indonésie.

Ils ont été interrogés sur le type d'organisation pour laquelle ils travaillaient : multinationales mondiales, grandes entreprises régionales, grandes entreprises du marché unique, entreprises de taille moyenne du marché unique et petites entreprises du marché unique.

L'échantillon était composé de 66 % d'employés à temps plein, 12 % d'employés à temps partiel et 21 % de travailleurs non conventionnels.

L'étude a été réalisée entre le 18 octobre et le 25 octobre 2021.

- 1 Bill Wilson, BBC <https://www.bbc.co.uk/news/business-38930048> (source : novembre 2021)
- 2 Patrick Coate & Laura Kersey, NCCI https://www.ncci.com/SecureDocuments/QEB/II_Insights_QEB_2019_Q2_Drilling_Down.html (source : novembre 2021)
- 3 Varun Omprakash, Flexiple <https://flexiple.com/freelance/freelance-statistics-and-trends-2020/> (source : novembre 2021)
- 4 MAXIS GBN a interrogé 1 205 employés en octobre 2021 au Royaume-Uni, aux États-Unis, aux EAU, en France, en Espagne, en Afrique du Sud, au Mexique et en Indonésie, à parts égales entre les régions. Cette étude a été réalisée en ligne par un tiers indépendant.
- 5 Rowena Crawford and Heidi Karjalainen, Institute for Fiscal Studies <https://ifs.org.uk/publications/15103> (source : novembre 2021)
- 6 Anonyme, Deliveroo <https://riders.deliveroo.co.uk/en/support/insurance/what-is-covered-by-deliveroo-insurance> (source : novembre 2021)
- 7 Anonyme, Organisation internationale du travail https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_742290.pdf (source : novembre 2021)
- 8 Alison Shelton, Pew Charitable Trusts <https://www.pewtrusts.org/en/research-and-analysis/articles/2021/04/21/more-than-40-of-nontraditional-workers-had-hours-cut-or-lost-jobs-because-of-covid-19> (source : novembre 2021)
- 9 Jemma Smith, Prospects <https://www.prospects.ac.uk/jobs-and-work-experience/self-employment/self-employment-and-covid-19> (source : novembre 2021)

Ce document a été préparé par MAXIS GBN et est fourni à titre purement informatif - il ne constitue nullement un conseil. MAXIS GBN a pris toutes les précautions nécessaires pour s'assurer que les informations contenues dans ce document ont été obtenues à partir de sources fiables. L'exactitude ou l'exhaustivité de ces informations ne sauraient toutefois être garanties. Les informations contenues dans ce document peuvent être modifiées à tout moment et sans préavis. La confiance que vous accordez à ces informations relève donc de votre unique responsabilité. Ce document est strictement privé et confidentiel. Il ne saurait être copié, distribué ou reproduit, en tout ou partie, ni transmis à aucun tiers.

MAXIS Global Benefits Network (le « Réseau ») est un réseau de compagnies d'assurance (les « Membres ») agréées dans leur pays respectif et membres du réseau MAXIS (le « Réseau ») fondé par AXA France Vie, Paris, France (AXA) et par Metropolitan Life Insurance Company, New York, NY, USA (MLIC). MAXIS GBN, société à responsabilité limitée au capital social de 4 650 000 euros, immatriculée à l'ORIAS sous le numéro 16000513, ayant son siège au 313, Terrasses de l'Arche - 92 727 Nanterre Cedex, France, est un intermédiaire en assurance et réassurance dont la mission est de promouvoir le Réseau. MAXIS GBN est conjointement détenu par les affiliés d'AXA et de MLIC, et n'émet pas de contrat d'assurance ni ne fournit de prestations d'assurance ; ces activités sont assurées par les Membres MAXIS GBN exerce ses activités au Royaume-Uni par le biais de son établissement britannique ayant son siège au 1st Floor, The Monument Building, 11 Monument Street, London EC3R 8AF, immatriculé sous le numéro BR018216, ainsi que dans d'autres pays européens sur la base de prestations de services. MAXIS GBN exerce ses activités aux États-Unis par le biais de MetLife Insurance Brokerage, Inc., domicilié au 200 Park Avenue, NY, NY, 10166, courtier en assurance agréé dans l'État de NY. MLIC est l'unique membre autorisé à exercer des activités d'assurance dans l'État de NY. Les autres membres ne sont ni agréés, ni autorisés à exercer à NY, et les polices et contrats qu'ils émettent ne sont ni approuvés par le Superintendent of Financial Services de NY, ni couverts par le fonds de garantie de l'État de NY, ni soumis au droit de l'État de NY. MAR00932/1121

