



Organisation  
internationale  
du Travail

# L'avenir du travail que nous voulons: un dialogue global



## Avant-propos

Ce rapport présente un compte rendu sommaire du colloque de l'Organisation internationale du Travail (OIT) intitulé «L'avenir du travail que nous voulons: un dialogue global», qui a réuni d'éminents économistes, des universitaires, des représentants des pouvoirs publics et des partenaires sociaux (organisations d'employeurs et de travailleurs) afin de discuter des profondes mutations du monde du travail. Plus de 700 personnes ont participé à cet événement, qui s'est tenu au Bureau international du Travail à Genève les 6 et 7 avril 2017. En outre, plus de 2 000 personnes l'ont suivi dans le monde entier et y ont contribué par retransmission vidéo en direct ou sur les réseaux sociaux.

Le Dialogue global s'est inscrit dans le cadre de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, qui vise à explorer et analyser l'avenir du travail afin de mieux comprendre les facteurs de mutation à l'œuvre, tels que l'innovation technologique, l'évolution de l'organisation du travail et de la production, la mondialisation, le changement climatique, le cadre réglementaire, l'évolution démographique et les flux migratoires.

Ce colloque de deux jours a permis d'approfondir notre compréhension des mutations auxquelles nous faisons face et de souligner la nécessité de définir des politiques efficaces pour façonner l'avenir du travail de la meilleure manière qui soit pour la société. La rencontre était organisée autour des quatre «conversations du centenaire», qui ont pour thème «Travail et société», «Des emplois décents pour tous», «L'organisation du travail et de la production» et «La gouvernance du travail». Une session spéciale a également abordé les perspectives et les opinions des jeunes. Dans un groupe si diversifié de personnes, la plupart sans lien avec l'OIT, des réflexions et des idées ont émergé, qui questionnent et complètent les nôtres sur l'avenir du travail.

Cet événement important s'est terminé par un appel lancé à la communauté internationale pour qu'elle se serve du dialogue social entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux comme d'un instrument essentiel pour bâtir un monde du travail dans lequel personne ne sera laissé de côté. L'accent a également été mis sur la nécessité de traduire nos réflexions en actions et en résultats concrets, notamment en ce qui concerne les problèmes pressants des jeunes.

J'aimerais remercier le Département de la recherche du BIT, qui a coordonné l'événement et a préparé ce rapport. Ce Dialogue doit également beaucoup à la collaboration étroite du Portefeuille des politiques du BIT, du conseiller spécial du Directeur général sur l'avenir du travail et de l'Unité de l'avenir du travail, du Département de la communication, et du Département des relations, des réunions et des documents officiels.

A handwritten signature in blue ink, reading "Deborah Greenfield".

Deborah Greenfield  
*Directrice générale adjointe  
pour les politiques*

## Cadre général: le futur qui s'annonce et celui que nous voulons

Dans ses déclarations liminaires, le Directeur général du BIT, Guy Ryder, a souligné que l'avenir du travail est une question d'une remarquable complexité, et qu'elle est fondamentale au regard de la réalité dans laquelle nous vivons. À l'approche du centième anniversaire de l'OIT, l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail offre l'occasion de réfléchir aux exigences de la situation – le contexte économique et politique, et les tensions sociales qui en découlent – et de définir la marche à suivre. Guy Ryder a attiré l'attention sur le fait qu'une majorité d'États Membres de l'OIT se sont engagés dans un dialogue tripartite au niveau national et/ou régional afin d'évaluer les possibilités et de relever les défis liés à l'avenir du travail.

Les débats et les recommandations de ce Dialogue global sur l'avenir du travail donneront des informations à la Commission mondiale sur l'avenir du travail, qui sera instituée par l'OIT dans les mois à venir. Cette commission de haut niveau préparera un rapport qui alimentera les discussions de la Conférence internationale du Travail de 1919.

Le Directeur général a dessiné le cadre général de ce colloque de deux jours, qui s'est articulé autour des quatre conversations du centenaire susmentionnées<sup>1</sup>. La première conversation, sur le travail et la société, a soulevé de nombreuses questions: Quelle est la fonction sociale du travail? Quelle est l'incidence de l'évolution de la nature du travail sur la cohésion de nos sociétés? Comment le travail se diversifie dans des environnements différents et quelles en sont les conséquences économiques et les éventuelles répercussions sur la société?

La deuxième conversation a porté principalement sur la nature des emplois et sur leur création, en référence aux projections relatives

à la quantité et à la qualité de l'emploi qui sera créé dans le monde. Sur la période allant jusqu'à 2030, il s'est agi en priorité d'examiner de quelle manière la communauté internationale pourrait atteindre l'engagement exprimé dans les objectifs de développement durable des Nations Unies de créer le plein emploi et un travail décent pour tous d'ici à 2030, ce qui est également au cœur du mandat de l'OIT.

La troisième conversation, au sujet de l'organisation du travail et de la production, s'est attachée aux questions de savoir comment le travail se diversifie et comment la relation employeur-employé évolue. Il s'agit de comprendre si cette relation sera la caractéristique définissant l'organisation du travail à l'avenir ou si nous entrons sur un nouveau territoire, où le travail n'est plus arbitré par la relation d'emploi mais par une relation commercialisée. L'émergence de l'économie de plates-formes, la diversification des formes contractuelles et la nature de plus en plus complexe de chaînes d'approvisionnement mondiales fragmentées soulèvent des questions essentielles sur l'évolution de ces relations.

La quatrième conversation avait pour thème la gouvernance du travail. Les fondateurs de l'OIT étaient mus par des sentiments d'humanité et de justice sociale ainsi que par le désir de préserver la paix. Ces trois principes devraient rester ancrés à l'esprit à l'heure d'étudier l'avenir du travail et la meilleure façon de le régir dans l'intérêt général. Enfin, et surtout, l'initiative sur l'avenir du travail cherche à recueillir les opinions d'acteurs essentiels du monde du travail. C'est par la force de l'homme, et pas simplement par celles de la technologie, de la mondialisation ou d'autres facteurs externes, que l'avenir du travail sera forgé.

---

1. Consulter le site <http://www.ilo.org/futurewewant> pour suivre le colloque.





## Discours inaugural et débat

Lord Robert Skidelsky, de l'Université de Warwick, au Royaume-Uni, a prononcé le discours inaugural à l'ouverture du colloque, le 6 avril. Son discours s'est focalisé sur deux questions essentielles: i) Comment le sens du travail et des loisirs va-t-il évoluer avec les mutations technologiques? et ii) Quelle incidence la technologie et d'autres facteurs auront-ils sur le temps de travail? Lord Skidelsky a commencé par examiner les incidences des nouvelles technologies – automatisation et robotisation – qui transforment le monde du travail. À cet égard, la question de savoir d'où vient cette peur que les avancées technologiques seraient synonymes de perte d'emplois a été soulevée. Les progrès technologiques au cours du siècle dernier n'ont en effet pas entraîné de chômage technologique mais ont, au contraire, permis de créer plus d'emplois ainsi que des produits nouveaux et innovants. La réponse repose probablement sur

la supposition que «cette fois, c'est différent», puisque plusieurs études prédisent un avenir morose pour l'emploi en raison de nouvelles formes d'automatisation<sup>2</sup>.

Un consensus se dégage effectivement sur le fait qu'il y aura globalement moins d'emplois, et que les emplois disponibles seront de qualité élevée ou médiocre, avec peu d'opportunités entre les deux. Ces sombres prévisions se fondent sur le postulat selon lequel la révolution numérique est bien plus intrusive dans le monde du travail et selon lequel elle crée une concurrence entre l'homme et la machine, pas seulement en termes physiques, mais également en termes cognitifs – une qualité auparavant considérée comme exclusivement réservée à l'être humain en raison de ses capacités cognitives uniques.

Lord Skidelsky a ensuite avancé que les évolutions à venir dans le monde du travail seront

---

2. Voir, par exemple, Brynjolfsson et McAfee: *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies* (New York, W. W. Norton and Company, 2014).

sous-tendues par l'habituel arbitrage entre travail et loisirs, c'est-à-dire dans quelle mesure les individus préfèrent le travail aux loisirs, mais également quel degré de choix ils seront capables d'exercer pour faire cet arbitrage. D'un point de vue économique, le progrès technologique signifie que moins de travail est nécessaire pour produire une unité de production. Dans ce cas, si les salaires augmentent, le travail devient plus profitable que les loisirs, et les individus travaillent plus (effet de substitution). Étant donné que les revenus augmentent, la consommation de loisirs est plus élevée, puisque les individus peuvent se permettre le même niveau de consommation avec moins d'efforts (effet de revenu). Si l'hypothèse keynésienne<sup>3</sup> (selon laquelle l'effet de revenu l'a emporté sur l'effet de substitution, en raison d'une baisse de la durée moyenne du travail de soixante à quarante heures par semaine) a prévalu jusqu'aux années 1980, la durée moyenne du temps de travail est restée plus ou moins stable depuis lors. La question est alors de savoir pourquoi la valeur relative du travail et des loisirs n'a pas changé depuis les années 1980.

Lord Skidelsky a argué que plusieurs raisons pourraient expliquer ces évolutions. Premièrement, pour la plupart des individus, le travail est plus important que les avantages pécuniaires en ce qu'il représente une source d'épanouissement personnel. Il ne contribue pas seulement à satisfaire les besoins matériels, il est également essentiel au développement personnel et à la participation communautaire. Deuxièmement, l'insatiabilité naturelle du désir humain pour les biens matériels, exacerbée par les publicités incessantes dans le tissu économique actuel, pousse à allonger la durée de travail. Troisièmement, les travailleurs n'ont pas le choix, car ce sont les employeurs qui déterminent le temps de travail, la rémunération et les conditions de travail. Le temps de travail n'est donc pas une variable émanant de la volonté des travailleurs, mais une manifestation de la dynamique structurelle du pouvoir inhérente au marché du travail. Les syndicats et les pouvoirs publics avaient autorité sur ces questions il y a quarante ans, mais elle s'est érodée en raison du

démantèlement des syndicats, de la déréglementation, de la financiarisation et de la mondialisation. Enfin, la stagnation ou la baisse des salaires réels ont poussé les salariés dans la moyenne des revenus à augmenter leur temps de travail afin de maintenir ou d'améliorer leur niveau de consommation. Robert Skidelsky a fait observer qu'il est indispensable de prendre en compte la hausse des inégalités de revenus depuis la récession de 2007-08 et leur rôle dans la détermination de la durée du travail.

### **Politiques envisageables dans le cas d'une semaine de travail plus courte**

Il est impossible de savoir si l'innovation et l'automatisation conduiront à une semaine de travail plus courte. Si cela arrive, cela entraînera de profonds changements structurels. De fait, il est possible que la durée du travail baisse en raison de l'innovation et du progrès technique. Keynes avait même envisagé un futur sans travail, tout le travail nécessaire à la vie étant réalisé par des «esclaves mécaniques». Cela serait probablement aller trop loin pour la race humaine telle qu'elle est constituée, psychologiquement et socialement. Néanmoins, si l'on postule que les individus n'auront pas besoin de travailler plus de quinze heures par semaine et que le plein emploi sans perte de revenu deviendra une réalité, quelles sont les solutions politiques existantes qui pourraient, du moins partiellement, permettre de répondre à ces questions?

Ce qui est certain, c'est que le résultat optimal ne sera pas atteint si la problématique est laissée entièrement au «marché». L'économie néoclassique ne fournit aucune base d'intervention dans les choix d'un individu entre travail et loisirs. Son hypothèse sous-jacente est que l'automatisation réduira le coût de production, générant de plus hauts revenus réels, ce qui limitera l'arbitrage permanent entre hausse des revenus et loisirs, et le taux naturel de chômage n'a donc aucune raison d'augmenter. Il ne s'agit que d'un tableau fictif toutefois car, en réalité, la majorité des individus ne sont pas libres de choisir où se situe leur équilibre optimal entre travail et loisirs. Même dans un

---

3. Voir Keynes: «Economic possibilities for our grandchildren», *Essays in persuasion* (New York, W. W. Norton and Company, 1930) [paru en français sous le titre *Essais de persuasion* (Paris, Gallimard, 1933)].

scénario où l'innovation et l'automatisation créent suffisamment d'emplois de remplacement ou complémentaires, une période de transition problématique ne pourra être évitée, aussi est-il important d'envisager comment gérer de telles éventualités. Pour maintenir le plein emploi sur la base d'une durée hebdomadaire de travail plus courte, un certain degré d'intervention sur les marchés est nécessaire et deux options se présentent.

### **Taxer les robots et ralentir le rythme d'adoption des nouvelles technologies**

Taxer les nouvelles technologies, par exemple en instaurant une taxe sur les robots qui remplacent le travail humain, pourrait ralentir la vitesse de l'automatisation. Une taxe robot internalise également les coûts sociaux du remplacement, mais des questions émergent en ce qui concerne les incitations négatives qu'elle pourrait provoquer. Une taxe renchérirait les coûts, ajoutant une pression sur les entreprises pour augmenter la productivité, ce qui les inciterait encore davantage à substituer le travail humain par des machines plus productives. Si la technologie finit par effectuer des tâches plus cognitives, il existe également un risque qu'il soit de plus en plus difficile d'identifier les unités de travail liées à l'automatisation – ce qui est relativement facile quand la tâche est de nature plus manuelle, par exemple la manutention robotisée des marchandises ou les caisses automatiques. Si l'intelligence artificielle est associée à une autre machine, sans distinction claire, cette politique pourrait finir par taxer le capital-investissement, ce qui ne donnerait pas de résultat positif. L'idée est en fait de ralentir la vitesse de l'automatisation afin de donner plus de temps à la main-d'œuvre de s'adapter à la nouvelle situation.

Dans un second temps, un fonds pourrait être créé avec les recettes générées par cette taxe, qui permettrait de financer la formation (ou la reconversion) des travailleurs les plus touchés par la transition. La taxe sur les nouvelles technologies devrait néanmoins être uniquement destinée à compenser les coûts de la décélération de l'appropriation technologique. Une autre

possibilité serait de créer un fonds à partir des recettes générales des impôts pour aider à la transition des travailleurs.

### **Revenu citoyen ou revenu universel de base**

Un autre moyen de gérer la transition serait de remplacer le revenu perdu par un revenu universel, souvent dénommé «revenu citoyen» ou «revenu universel de base». Cette proposition n'est pas intrinsèquement liée aux défis posés par l'automatisation. On peut la faire remonter à l'analyse de Locke, selon qui chacun a un droit de propriété sur son propre travail, notamment les revenus de ce travail, et également le choix de décider combien de temps travailler. Si beaucoup vont dire que cela dévaloriserait le travail, cela libérerait en réalité les individus du besoin de gagner leur vie en leur laissant le choix – historiquement réservé à une minorité privilégiée – de travailler autant qu'ils le veulent.

Un autre modèle, plus récent, de revenu citoyen est d'offrir à chacun un dividende généré par la croissance de l'économie<sup>4</sup>. L'idée principale est que les individus sont des actionnaires de l'économie, leur travail constituant une «part» qui n'est pas correctement rétribuée sous forme de salaires. Pour qu'une telle proposition soit réalisable, il faudrait envisager d'instituer des banques nationales d'investissement, capitalisées par les contribuables par le biais d'une fiscalité générale et mandatées pour faire des investissements qui offrent des taux de rentabilité à la fois privés et sociaux, qui pourraient en partie être réinvestis et en partie distribués comme paiement du dividende. Le besoin d'investissement public de ce type<sup>5</sup> a été exacerbé ces dernières années par la «financiarisation» de l'économie réelle et le comportement de recherche de rente à court terme des investisseurs.

Si l'idée de revenu de base universel a ses partisans dans une période d'incertitude sur le nombre d'emplois disponibles dans une économie de plus en plus numérique, certaines questions se posent quant à son financement. Un tel mécanisme pourrait par exemple être financé par des

4. Voir Meade: *Agathotopia: The economics of partnership* (Aberdeen, Aberdeen University Press, 1989).

5. Cela a été initialement énoncé en 1776 par Adam Smith dans son classique *La richesse des nations*.

taux d'imposition marginaux élevés sur le revenu et la succession, étant donné que le principal objectif – en plus de faciliter la transition vers une semaine de travail plus courte – serait de démocratiser la répartition des richesses.

Lord Skidelsky a conclu son propos en soulignant que nous ne pouvons pas arrêter l'innovation technologique, mais que nous pouvons la gérer collectivement. La technologie est peut-être endogène dans notre type de société, mais nous pouvons collectivement contrôler son application. Cela requiert des solutions internationales afin d'harmoniser le processus d'adaptation à l'avenir

du travail, que «nous ne pouvons pas laisser au marché», ce qui signifie que notre société aura besoin d'une sorte de gouvernance mondiale pour le superviser. Dans ce cas, le rôle des pouvoirs publics et des institutions du monde du travail devient d'autant plus pertinent que nous allons de l'avant.

Au cours de cette séance de débat, le Directeur général, Guy Ryder, a fait remarquer que l'acceptation du principe du revenu universel de base pourrait être comprise dans une certaine mesure comme un renoncement au travail, ce dont il ne saurait être question.

## Travail et société<sup>6</sup>

Le débat de cette première séance a porté sur l'évolution du rôle du travail pour les individus et les sociétés ainsi que sur la façon dont l'émergence de nouvelles formes de travail, notamment «l'économie des petits boulots» et celle de plates-formes, est en train de fragiliser les emplois traditionnels. Les participants étaient Isabelle Daugareilh (Centre national de la recherche scientifique), Thandike Mkandawire (London School of Economics), Imraan Valodia (Université de Witwatersrand), Marcel van der Linden (Institut international de l'histoire sociale), Philip Jennings (UNI Global Union) et Peter Woolford (Clairmark Consulting).

### Évolution du rôle du travail pour les individus et les sociétés

Le concept de travail a évolué au fil du temps, d'un point de vue philosophique, sociologique, historique et juridique, et le travail n'a pas toujours été considéré comme positif. Il était par exemple lié à l'esclavage dans la Grèce antique, et ne pas avoir à travailler était synonyme de liberté. Le travail est devenu sacro-saint avec «l'éthique protestante du travail» imposée par l'Église protestante et fondée sur l'idée que le

travail et l'effort qu'il demande sont essentiels à l'accomplissement de l'individu et à l'intégration dans la société<sup>7</sup>. Avec l'industrialisation, le concept a gagné de l'influence dans la société, et la notion de travail a évolué, de même que les mentalités. Dans les années 1990, les sociologues ont prédit la «fin du travail», mais, depuis les années 2000, la tendance s'est inversée en faveur du rôle essentiel du travail pour les sociétés et les individus<sup>8</sup>. Le raisonnement qui attribue une telle importance au travail se fonde sur des valeurs extrinsèques – les individus veulent travailler pour la stabilité psychologique, l'intégration sociale, la liberté personnelle et l'autonomie que le travail procure.

Cette idée occidentale du travail repose fréquemment sur des emplois relativement stables, de hauts niveaux de revenu et une protection sociale liée à l'emploi. L'«arbitrage entre travail et loisirs» y est souvent considéré comme un problème, ce qui ne correspond pas à la réalité des pays en développement et émergents. Dans ces pays, le monde du travail se caractérise par l'emploi précaire et informel, une durée excessive de temps de travail rémunéré ou non (occupé de manière disproportionnée par les femmes) et

6. Consulter le site [http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS\\_542305/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_542305/lang--fr/index.htm) pour regarder le débat en ligne.

7. Voir Weber: *L'éthique protestante* (Paris, Plon, 1964).

8. Voir Méda: «Travail – La fin du travail?», dans Universalis éducation (en ligne), *Encyclopædia Universalis*, disponible sur le site <http://www.universalis-edu.com/encyclopedie/travail-la-fin-du-travail> (consulté le 5 juin 2017); et *Réinventer le travail* (Paris, PUF, 2013).





une protection sociale rudimentaire. Pour autant, la notion de travail reste ambiguë: les individus peuvent mourir du ou au travail, mais aussi de chercher ou de ne pas avoir du travail.

Globalement, les pays enregistrent différents niveaux de développement, avec des capacités diverses pour se tourner vers «l'avenir». Certains sont à la pointe de l'innovation et de la technologie, alors que d'autres essaient de combler leur retard. Ceux qui sont à l'avant-garde ou qui en sont proches mènent le débat sur «l'avenir du travail», mais il est essentiel de tenir compte des différents niveaux de développement. Du point de vue des pays africains, rattraper les normes technologiques du monde développé impliquera un haut niveau d'apprentissage et sera très coûteux. Il semble paradoxal que les sociétés occidentales remettent la technologie en question alors qu'elles ont démontré par le passé une aptitude à la créer et à la maîtriser avec succès. L'importance du modèle occidental reste indiscutable, mais la force de travail des pays en développement ne peut plus être prélevée aux fins de l'Occident (consommation, services à la population vieillissante ou décharge de déchets électroniques) et la question doit être débattue en fonction du contexte mondial.

### **L'émergence, la stabilisation et la dégradation de la «relation d'emploi classique»**

Le travail salarié, en particulier journalier, a traversé toutes les époques de l'histoire. La relation de travail classique, autrement dit un emploi à plein temps et à vie pour l'homme soutien de famille, avec un salaire suffisant pour nourrir une famille, des droits et des protections sociales, est la forme la plus avancée de travail salarié développée dans la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle. Cependant, ce type d'emploi n'était dominant que dans une petite partie du monde (l'Europe, l'Amérique du Nord, le Japon et l'Australie).

Aujourd'hui, nous constatons un retour aux formes d'emploi atypiques et le grand défi tient au fait que l'emploi «classique» n'est plus normal mais devient atypique. Par conséquent, le travail rémunéré prend des formes de plus en plus variées – de l'emploi traditionnel à l'activité indépendante et à divers types de travail occasionnel. L'émergence de l'économie numérique, qui reste un phénomène marginal, a tendance à accélérer la dégradation de la relation d'emploi conventionnelle. Une autre conséquence de ce



processus est que l'employeur devient «indirect/invisible» ou «disparaît» complètement, ainsi que toute attribution claire des responsabilités.

### **La remise en question du rôle des syndicats**

L'érosion de l'emploi traditionnel remet également en question le rôle des organisations syndicales. La disparition/l'invisibilité de l'employeur affaiblit la position des syndicats, qui perdent leur interlocuteur. Dans le débat actuel sur l'avenir du travail, les syndicats sont aussi critiqués et qualifiés d'outil du XX<sup>e</sup> siècle, adapté à une relation d'emploi traditionnelle mais obsolète en termes de capacité à protéger les travailleurs dans le monde du travail en mutation du XX<sup>e</sup> siècle, en particulier dans l'économie numérique.

Au cours du débat, il a été souligné que les syndicats ont lutté avec succès pour la normalisation de l'emploi dans le passé et qu'ils pourraient le faire à nouveau aujourd'hui et demain. Ils ont déjà commencé à organiser les travailleurs s'inscrivant dans les chaînes de valeur mondiales, les indépendants et ceux qui travaillent dans l'économie numérique (par exemple l'industrie des médias), malgré un environnement souvent hostile. Ce sont toujours eux qui font le plus entendre la voix des travailleurs, et un affaiblissement du pouvoir syndical pourrait avoir des conséquences économiques, sociales et politiques négatives pour les travailleurs ainsi que pour la société dans son ensemble. Dans le contexte d'une hausse mondiale des inégalités et de nouvelles formes de travail, il est important d'avoir un processus de dialogue démocratique entre les travailleurs et les employeurs, qui agit comme médiateur dans le contrôle des gains de production. La démocratisation est tout aussi importante pour les organisations syndicales et, enfin, les coopératives pourraient faire progresser le processus de démocratisation de la production.

### **Le Nord peut apprendre du Sud**

Le monde en développement fait face depuis longtemps à des problèmes que le monde développé rencontre aujourd'hui: taux élevé d'activité informelle, sous-emploi et recettes fiscales limitées pour financer la protection sociale. La «flexibilisation du travail» a souvent été

présentée au monde en développement comme un moyen d'attirer l'investissement étranger. Le monde développé fait maintenant l'expérience des répercussions sociales négatives de sa propre stratégie et certaines leçons peuvent être tirées des pays du Sud.

L'évolution du marché du travail fera probablement augmenter les inégalités dans un futur proche et il est possible que la robotisation accélère encore cette tendance, étant donné que le taux de rendement du capital va croître. Les profits sont financiarisés et non réinvestis pour produire davantage – donc la robotisation génère un excédent monétaire, qui existe dans le système mais n'est pas utilisé à des fins productives. Cela pourrait être fiscalement maîtrisé afin de lutter contre les inégalités et d'augmenter la production. Les politiques redistributives dans les pays d'Amérique latine, par exemple au Brésil, ont réussi à redistribuer des revenus de la classe des capitalistes à celle des travailleurs.

### **Les enjeux politiques pour l'avenir**

Plusieurs stratégies pourraient permettre de réagir aux mutations en cours et à venir du monde du travail. Deux domaines exigent néanmoins une attention immédiate. Premièrement, la notion de travail doit être élargie pour intégrer le travail non rémunéré (en particulier les activités de soins à la personne) et ne pas rester limitée à l'emploi salarié. Deuxièmement, la technologie devrait être considérée comme une production sociale et ses aspects négatifs, tels que la perte d'emplois, peuvent être limités par des programmes sociaux. Certaines sociétés occidentales ont développé des outils pour intégrer progressivement les évolutions technologiques, et ont permis aux représentants des travailleurs et des employeurs d'en négocier les conditions et les droits (par exemple le droit à une formation ou à une reconversion professionnelle). Par ailleurs, il est important d'entamer un débat normatif afin de guider les institutions et de définir des conventions éthiques pour l'intelligence artificielle et son application étendue. En France par exemple, l'idée de «dialogue éthique» avec ceux qui développent de nouvelles technologies est actuellement en phase de test. Enfin, il a été suggéré que l'OIT définisse une norme sur l'intelligence artificielle.

## Des emplois décents pour tous<sup>9</sup>

La table ronde sur des emplois décents pour tous a porté sur deux questions essentielles: Dans quels secteurs les nouveaux emplois sont-ils créés? L'innovation et la technologie perturbent-elles les formes d'emploi traditionnelles pour créer de nouvelles formes d'emploi atypiques? Les intervenants étaient Cai Fang (Académie chinoise des sciences sociales), Fu Xiaolan (Université d'Oxford), Richard Freeman (Université de Harvard), Tatiana Olegovna Razumova (Université d'État de Moscou Lomonossov), Erica Manzi (Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda) et Mthunzi Mdwaba (TZoro IBC et Business Unity South Africa).

### L'avenir du travail: les changements structurels à venir

L'économie numérique, l'innovation, l'intelligence artificielle, la robotisation et l'impression en 3D, parmi d'autres avancées technologiques, entraîneront des changements structurels dans l'industrie et le marché du travail puis redéfiniront les types d'emploi de nos économies. Cela suscite une crainte, habituelle face à une incertitude, mais ces changements offrent également l'opportunité de créer plus d'emplois et de meilleure qualité. L'histoire a montré – au cours des révolutions industrielles précédentes – que l'évolution technologique a apporté, après la phase initiale de rupture, des améliorations dans la qualité de l'emploi, sans nécessairement provoquer une perte globale de postes. La révolution industrielle en cours, conduite par la révolution technologique, offre la possibilité de créer des emplois de qualité. Mais bien que l'histoire livre un précédent positif, on a tout lieu de croire que cette révolution industrielle pourrait être différente. D'une part, la vitesse du changement est plus rapide et elle laisse peu de temps pour prendre des mesures préventives et pour réagir au bon moment. D'autre part, le creusement des inégalités actuelles est le scénario le plus probable, ce qui mérite examen quant à l'évolution de la répartition des gains de productivité.

Puisque certaines tâches bien définies sont automatisées, certains emplois seront perdus, comme ceux qui exigent des actions répétées. Les tâches routinières, répétitives et physiques disparaîtront, ainsi que les emplois qui vont avec. Cela concerne les cols bleus mais également les cols blancs – contrairement aux ruptures précédentes. Le travail difficile à automatiser gagnera en importance, par exemple les tâches complexes dépendant de compétences cognitives de haut niveau, de compétences techniques et de la créativité. Certaines industries pourraient disparaître du fait de technologies spécifiques (par exemple l'impression en 3D), et des chaînes de production pourraient être totalement réorganisées et relocalisées, afin que la production soit plus proche des consommateurs ou des ressources nécessaires.

L'évolution provoquée par l'automatisation augmentera la demande pour certains types d'emploi et certaines compétences. La structure des professions évoluera également, selon les atouts de l'homme par rapport à la machine. Dans la mesure où les machines s'introduiront dans tous les métiers, l'avenir du travail mettra les travailleurs en parallèle avec les machines ou les ordinateurs. Les emplois dans la recherche, le développement et le soutien aux nouvelles technologies seront conservés et leur nombre augmentera. Les gains de productivité feront progresser le temps consacré aux loisirs et, partant, la demande de services de divertissement sera à la hausse. Les emplois dans l'économie des soins afficheront également une progression dans un futur proche. Toutefois, une machine pourrait un jour être capable de réaliser certaines tâches connexes, bien que sans aucune charge émotionnelle ou sociale.

Les répercussions de l'innovation et de la technologie sur le monde du travail varieront considérablement d'un pays à l'autre. La qualité de l'emploi ne progressera pas nécessairement du fait de l'évolution technologique. En outre, la main-d'œuvre peut toujours être en concurrence si les travailleurs sont prêts à accepter des

---

9. Consulter le site [http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS\\_542309/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_542309/lang--fr/index.htm) pour regarder le débat en ligne.

salaires suffisamment bas. Cela montre le défi auquel les économies en développement sont confrontées dans leur capacité à rester compétitives dans une économie mondiale où la productivité, l'innovation et la concurrence dépendent de compétences STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) de haut niveau, peut-être peu répandues dans ces régions.

### **L'évolution technologique entraînera-t-elle des gains de productivité et une hausse des inégalités?**

L'avenir du travail sera marqué par une hausse des inégalités au sein des pays et entre eux. Les gains de productivité seront tirés par le capital – ce sont les détenteurs du capital qui en recueilleront les fruits. La réduction de la part du travail dans le revenu national se poursuivra et les inégalités augmenteront de manière exponentielle si le capital reste entre les mains de quelques acteurs sociaux. Les forces du marché, en tant que mécanisme de répartition de la richesse dans la société, pourraient ne plus garantir des conditions de vie décentes. La redistribution se justifie alors, les pouvoirs publics jouant le rôle essentiel pour lutter contre la hausse des inégalités et les conflits sociaux qu'elle pourrait générer.

### **Les enjeux politiques pour réduire les inégalités et s'adapter aux changements structurels**

La technologie nous a conduits à un point d'inflexion. Nous sommes dans une période de transition et des politiques de redistribution consensuelles sont indispensables pour qu'elle soit juste. Réduire les inégalités devrait être l'objectif principal dans toute élaboration de politiques. Nous devrions faire une pause pour réfléchir à l'avenir que nous voulons pour notre société, et le débat devrait être guidé par les nouvelles données et les analyses empiriques. Les choix politiques qui en découlent devraient être consensuels et fondés sur les droits ainsi que sur la solidarité et la gouvernance mondiales. La justice sociale et le bien-être humain devraient en constituer les principes directeurs.

Plusieurs mesures sont possibles pour répartir les gains de productivité, qui engagent les pouvoirs publics et les organisations multilatérales à jouer un rôle déterminant. Ce sont le revenu

universel de base garanti et la «taxe sur les robots» que nous avons évoqués, ou une gouvernance basée sur la participation aux bénéfices au sein des entreprises. Les moyens d'action et les institutions traditionnels, les mécanismes de fixation des salaires, la négociation collective, la réglementation du marché du travail, le dialogue social et la protection sociale restent plus pertinents que jamais. Les systèmes de participation aux bénéfices ou d'actionnariat salarié pourraient également être considérés comme des mesures efficaces pour répartir les gains de productivité. Les dispositifs de participation aux bénéfices évitent de dresser le travail contre le capital et peuvent être bénéfiques aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs. Ces systèmes prévalent dans certains pays, comme l'Afrique du Sud et la France, et ils donnent la possibilité aux syndicats de renforcer leur rôle dans les débats sur l'avenir du travail.

### **Les compétences sont essentielles pour placer les travailleurs du bon côté du fossé technologique**

L'évolution technologique va perturber le marché du travail et modifier le type d'emplois disponibles et la façon de s'en acquitter. Les compétences nécessaires à la réalisation de ces tâches changeront également, ce qui souligne le rôle que doivent jouer les services éducatifs et les décideurs. Vu le rythme rapide de l'innovation et de l'évolution technologique, l'enseignement supérieur doit être innovant et le besoin d'éducation interdisciplinaire l'emporte sur la formation à un métier. Des mesures visant à inciter les travailleurs à se perfectionner et à acquérir des compétences de haut niveau doivent peut-être être élaborées, en particulier dans les économies émergentes. Des mesures spécifiques pour les travailleurs âgés de 40 à 50 ans peuvent être nécessaires, étant donné qu'ils se trouvent dans la position la plus difficile à l'heure de se reconverter et de s'adapter à de nouveaux emplois. Quant aux universités et aux écoles techniques et professionnelles, elles doivent constamment s'adapter aux modalités d'emploi en pleine mutation, pour façonner un capital humain qui permettra aux futurs travailleurs de rester compétents sur le marché du travail et d'être suffisamment flexibles pour s'adapter à l'évolution du marché.



Les emplois spécifiques qui seront créés, et les fruits que la société recueillera de l'avenir du travail, vont dépendre de la disponibilité des compétences nécessaires à la satisfaction de la demande future. Les services éducatifs doivent garder le rythme, innover et réorienter leur offre afin de donner aux étudiants et aux travailleurs des compétences non techniques (par exemple les compétences relationnelles, la communication, la créativité et le travail d'équipe) et des compétences entrepreneuriales et managériales qui sont difficiles à automatiser, et afin de doter les travailleurs de la flexibilité nécessaire pour évoluer d'un emploi à l'autre. Cela implique également d'offrir aux étudiants et aux travailleurs des compétences numériques et informatiques, en science informatique et en programmation, puisque l'interaction avec les machines sera le dénominateur commun de la plupart si ce n'est de tous les emplois.

La question est de savoir si les services éducatifs doivent offrir un éventail large ou restreint de compétences. Il pourrait s'agir d'offrir des services qui orientent les étudiants vers une éducation générale plutôt que vers la formation à un métier, ce qui limiterait le risque d'apprendre un métier en évolution ou amené à disparaître à moyen terme. L'enseignement général peut doter les étudiants de compétences leur permettant d'être flexibles et de rester adaptés à un marché du travail en mutation. Il faut également construire des liens solides entre les services d'éducation, les employeurs, les syndicats et les institutions publiques, afin de s'assurer que les compétences délivrées correspondent à celles dont les employeurs ont besoin. À cet égard, les systèmes de formation professionnelle et les compétences en matière de STIM pourraient permettre de satisfaire la demande future et d'offrir un meilleur accès aux centres d'innovation.

## Comment modeler l'avenir du travail pour les jeunes<sup>10</sup>

Dans le cadre de ce colloque, une séance spéciale consacrée à l'avenir du travail pour les jeunes a été organisée, qui a mis l'accent sur le passage de l'école au monde du travail. Les intervenants étaient Clémentine Moyart (Forum européen de la jeunesse), Ammin Youssouf (Afrobytes), Thiébaud Weber (Confédération française démocratique du travail) et Salonie Hiriyyur (Bureau international du Travail).

De l'avis général, les jeunes ne forment pas un groupe homogène et présentent au contraire des différences sensibles selon le genre, le niveau de revenu, l'accès à l'éducation, le degré de compétences et la situation géographique. Certains jeunes sont en mesure de s'intégrer dans la mondialisation et d'adopter les nouvelles technologies, tandis que d'autres ne peuvent pas encore profiter des nouvelles opportunités. Il faut également prendre en considération le fait que les plus jeunes générations n'ont pas nécessairement les mêmes attentes linéaires en matière

d'emploi que les précédentes. Aujourd'hui, la norme est d'occuper plusieurs emplois de courte durée, y compris le travail non rémunéré, le bénévolat et les stages, le tout avec une protection sociale limitée.

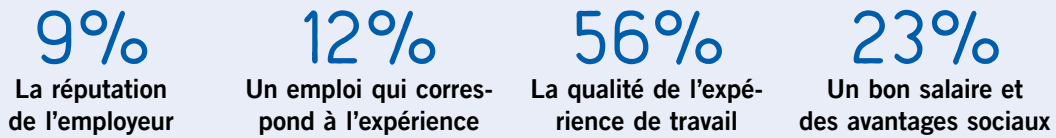
### **L'éducation inclusive pour augmenter l'employabilité des jeunes**

L'éducation inclusive avec une formation tout au long de la vie semble être une bonne stratégie pour favoriser l'employabilité des jeunes et limiter l'inadéquation croissante entre offre et demande d'emploi. Elle pourrait aussi répondre à la question de l'indispensable adaptabilité à un monde du travail en mutation rapide, dans lequel les individus devront passer d'un emploi à l'autre et accepter des contrats de courte durée. Par ailleurs, les compétences personnelles telles que la communication et le réseautage devraient être enseignées à tous, et pas seulement à ceux qui accèdent à l'enseignement supérieur.

---

10. Consulter le site [http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS\\_542310/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_542310/lang--fr/index.htm) pour regarder le débat en ligne.

Quel est le critère le plus important pour un jeune qui entre sur le marché du travail?



Plus de 50 pour cent des personnes qui ont répondu à l'enquête interactive réalisée durant l'événement pensent que le critère le plus important pour trouver un emploi est la qualité de l'expérience de travail. Leurs autres sujets de préoccupation concernent le remboursement de la dette étudiante, la protection sociale, l'accès facile au lieu de travail, les possibilités de formation, etc.

Les stages et d'autres types d'apprentissages associant formation et travail permettraient aussi d'améliorer l'employabilité des jeunes et de les aider à entrer sur le marché du travail. La question des stages non rémunérés a néanmoins été soulevée comme un problème à régler puisqu'il contredit le principe de «l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale». Certains jeunes peuvent avoir le sentiment que leur travail de stagiaire est considéré comme de moindre valeur.

La formation professionnelle (notamment l'apprentissage) fait partie des autres solutions pour créer de meilleurs liens au moment d'entrer sur le marché du travail. La qualité de l'apprentissage est très importante et permet de tracer une voie vers le monde du travail, assurant une expérience de formation plutôt qu'un emploi normal. Il a néanmoins été souligné qu'il existe toujours une forme de stigmatisation de l'apprentissage par rapport à un diplôme universitaire.

### Les difficultés des jeunes dans le monde du travail

Les décideurs doivent comprendre les difficultés que les jeunes rencontrent sur le marché du travail pour refléter et répercuter leur voix. Le point

de départ consiste à admettre que les jeunes sont les futurs moteurs de nos administrations, de nos économies et de nos sociétés. La hausse des inégalités demeure l'une des questions les plus importantes et certains craignent que la numérisation ne creuse encore l'écart, alors que les jeunes continuent à se battre pour entrer sur le marché du travail. Celui-ci devrait être plus inclusif, sans discrimination fondée sur le genre, l'orientation sexuelle, la race, l'origine ethnique ou la classe socio-économique.

Il faut également se préoccuper de la représentation des jeunes dans les mouvements syndicaux, en tenant compte de la nouvelle réalité du monde du travail, de plus en plus de jeunes occupant des emplois atypiques ou informels. D'autres sujets de préoccupation concernent la réforme du système éducatif, qui ne correspond actuellement pas bien aux besoins du marché, l'élargissement des systèmes de protection sociale afin de couvrir tout le monde, la croissance démographique, les migrations internationales, les changements climatiques et la situation politique dans le monde. Il est essentiel de protéger les besoins des jeunes, qui forment un groupe particulièrement important, puisque l'avenir du travail est le leur.



## Organisation du travail et de la production<sup>11</sup>

Le débat de cette séance s'est concentré sur les répercussions de l'évolution rapide de l'organisation du travail et de la production sur les modèles d'emploi existants et sur la question de savoir si les relations employé-employeur continueront à accorder la priorité à la protection. Les participants étaient Fabrizio Cafaggi (Université de Trente), Florence Palpacuer (Université de Montpellier), Youba Sokona (University College de Londres), David Weil (Département du travail des États-Unis), Catelene Passchier (Confédération européenne des syndicats) et Kris De Meester (Fédération des entreprises de Belgique).

L'organisation du travail a connu de profondes mutations ces dernières décennies, qui ont

généralisé un «environnement de travail éclaté»<sup>12</sup> et ont permis aux entreprises de réduire nettement les coûts de production. L'externalisation, la franchise, la sous-traitance et la gestion par un tiers ne sont que quelques exemples de cette transformation de la structure de production, que les technologies de l'information et de l'informatique ont permise.

Une première conséquence de l'éclatement de fonctions, telles que les tâches qui étaient gérées en interne, est que les entreprises exercent le contrôle sans porter la responsabilité des conditions de travail dans leur réseau de fournisseurs et de prestataires. Les grandes marques connues délèguent la responsabilité concernant les travailleurs à des réseaux de plus

11. Consulter le site [http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS\\_542312/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_542312/lang--fr/index.htm) pour regarder le débat en ligne.

12. Se réfère à une pratique courante des grandes entreprises qui consiste à transférer des activités formellement réalisées dans l'entreprise vers des tiers à la périphérie.



Comment évaluez-vous les progrès réalisés pour formaliser l'économie informelle?



À la question «Comment évaluez-vous les progrès réalisés pour formaliser l'économie informelle?», environ 7 pour cent des participants à l'enquête interactive ont répondu avoir le sentiment que des progrès réels avaient été faits, 27 pour cent ont reconnu une hausse des dispositifs formels et les autres ont estimé que peu de progrès avaient été accomplis.

en plus fluides et complexes de fournisseurs et de franchisés. Cela peut conduire à une définition ambiguë des responsabilités en matière de sécurité et à des failles de coordination. Le grand défi est de savoir comment le pouvoir politique pourrait réguler de nouveau l'organisation du travail et de la production.

Selon les intervenants, une question essentielle est de recentrer le pouvoir de décision et la responsabilité dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les cadres réglementaires et les lois doivent être révisés pour permettre aux entreprises de conserver les aspects bénéfiques de la mondialisation tout en respectant leurs obligations envers les travailleurs. Cela peut se faire en centralisant et en réorientant la responsabilité vers les sociétés commerciales ou en décentralisant le contrôle et la responsabilité, ce qui donnerait du pouvoir à l'échelon local. Certains efforts sont faits pour élargir le rôle des intermédiaires, par exemple en Indonésie ou dans des pays d'Amérique latine, où les pouvoirs publics sont en train de réglementer le rôle des intermédiaires, qui font le lien entre les multinationales et les entreprises locales, ce qui leur permet d'exercer un contrôle sur ces dernières. D'autres exemples existent hors des chaînes d'approvisionnement mondiales (par exemple en ce qui concerne les coopératives), mais ces mesures doivent être soutenues politiquement, car elles rencontrent des difficultés de mise en œuvre. Qu'il s'agisse de la centralisation ou de la décentralisation, chaque solution représente en tout cas un immense défi qui requiert le soutien des pouvoirs publics.

Cette stratégie doit en outre être adaptée à des chaînes d'approvisionnement circonscrites, car elles présentent différentes caractéristiques selon les secteurs et les régions. Dans les secteurs agroalimentaire et minier par exemple, la question principale porte sur le contrôle des ressources primaires, alors que dans l'industrie automobile ou électronique le contrôle dépend de la localisation des ressources, de leur propriété et du type de concurrence sur le marché. Par conséquent, il n'existe pas de stratégie qui convienne à tous les secteurs.

Une autre conséquence du transfert de l'emploi à des tiers est que la législation du travail et la protection sociale sont définies au niveau national, alors que les conditions d'emploi diffèrent considérablement pour les travailleurs dans diverses structures économiques et situations d'emploi le long des chaînes d'approvisionnement. Il faut réfléchir à la possibilité de créer de nouvelles formes de responsabilité, en tenant compte des différents acteurs impliqués et de leurs degrés de contrôle possible. La meilleure alternative consiste à conjuguer centralisation/décentralisation et système privé/public de contrôle. À cet égard, il a été suggéré au cours du débat que l'OIT joue un rôle clé pour garantir l'efficacité des mécanismes d'application légale.

### Assurer la protection des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

Transférer l'emploi à des tiers peut également se traduire par un manque de protection pour les travailleurs (indépendants, informels, etc.)

et la question est alors de savoir comment leur garantir une protection sociale adéquate. Le débat a porté sur les actions concrètes entreprises pour formaliser l'économie et en a conclu que, si des mesures ont été prises, beaucoup reste encore à faire.

Un débat a ensuite été soulevé au sujet de la fourniture d'une protection sociale pour ces travailleurs. Les partisans d'une extension de la protection sociale aux travailleurs indépendants et informels ont expliqué que ceux-ci font face à des conditions plus précaires sur le marché du travail et à de plus grands risques en termes d'emploi et de sécurité. En outre, l'exclusion de la protection inciterait à engager des individus dans des dispositifs informels. D'autres ont estimé que les indépendants choisissent volontairement d'être des travailleurs autonomes et ne devraient donc pas prétendre à des régimes de sécurité sociale collectifs. Toutefois, deux options – qui ne s'excluent pas mutuellement – ont émergé: élargir la protection sociale pour intégrer les indépendants et les travailleurs informels; et garantir que les contrats commerciaux contiennent des clauses exigeant que certaines normes de protection soient appliquées aux indépendants. La discussion sur les formes d'emploi atypiques, les indépendants et les travailleurs informels a également soulevé des questions au sujet de la structure tripartite comme modèle pertinent et, de l'avis général, il n'est pas nécessaire de le modifier.

### **Les défis posés aux syndicats**

Si certains aspects des formes traditionnelles d'emploi se retrouvent dans les nouvelles formes d'emploi – par exemple la dynamique de pouvoir et de dépendance entre employeur et employé n'a pas disparu –, de nouveaux aspects de cette relation doivent être pris en considération. Les syndicats doivent repenser leur schéma de négociation habituel et élaborer de nouvelles formes de négociation collective, entre le syndicat et le lieu de travail plutôt qu'avec un employeur ou un secteur spécifiques. Pour faire face aux mutations d'un marché du travail mondialisé, il est par ailleurs nécessaire d'adopter une démarche concertée entre les syndicats. Une position syndicale commune est censée avoir plus de pouvoir de négociation avec les multinationales et donner

plus de moyens à ceux qui n'ont aucun pouvoir. Par ailleurs, davantage d'efforts sont nécessaires pour transférer une part des bénéfices de la mondialisation des entreprises aux travailleurs. Il existe déjà certains exemples, comme aux Pays-Bas, où les syndicats ont négocié avec les employeurs les termes des contrats à temps partiel, posant comme précondition l'égalité de traitement et l'égalité d'accès au système de sécurité sociale. Plusieurs expériences importantes sont actuellement en cours pour intégrer ces évolutions dans le système, et des organisations émergentes essaient de concevoir des méthodes efficaces pour les mettre en place.

### **Comblent les lacunes de gouvernance**

Réglementer les chaînes d'approvisionnement mondiales, qui dépassent les frontières et les multiples systèmes réglementaires, implique de déterminer le mécanisme approprié. Les règles seules ne sont pas suffisantes et des mesures d'application sont nécessaires. Dans ces chaînes, certains fournisseurs livrent plusieurs sociétés en même temps et les mettre sous pression pourrait avoir un impact sur plusieurs marques, avec des répercussions sur tout le système. Les consommateurs ont aussi un rôle important à jouer pour favoriser de justes conditions de travail pour tous, notamment les indépendants. La demande pour des produits «équitables» peut exercer une pression sur les entreprises et poser des jalons pour des structures de travail durables. Les efforts conjoints entre différents acteurs peuvent également permettre d'obtenir de meilleures conditions de travail. Par exemple, la Fair Wear Foundation montre, en travaillant avec des marques, des usines, des syndicats et des organisations non gouvernementales (ONG), comment la coordination peut être efficace pour favoriser l'évolution des conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement. De la même manière, la multitude de certifications nationales pour garantir qu'un produit a été fabriqué selon certaines normes d'équité pourrait être remplacée par une seule certification internationale, par un jeu de règles de certification et par une seule institution chargée de l'inspection et de la certification.

Certains ont fait observer que le besoin d'accords-cadres internationaux est encore plus

pressant dans un monde où le capital est extrêmement mobile d'un pays à l'autre, alors que le travail reste dans les frontières nationales. Quelques actions concrètes ont été engagées pour améliorer les conditions de travail. Néanmoins, certains aspects de la mondialisation restent à traiter afin de parvenir à des conditions de travail décentes pour tous. Dans ce contexte, les organisations internationales peuvent jouer un rôle clé pour promouvoir des normes internationalement reconnues et des instruments pour

répondre à la mondialisation. Les instruments de l'OIT sont pertinents pour parvenir à de meilleures conditions de travail sur un marché de travail mondialisé, où les nouvelles technologies vont continuer à transformer l'environnement de travail. L'OIT lutte pour garantir que toutes les formes de travail sont décentes et, pour qu'elles soient pleinement efficaces, les pouvoirs publics devraient s'assurer que ces instruments sont transposés dans leur législation et leur pratique nationale.

## Gouvernance du travail<sup>13</sup>

Le débat sur la gouvernance du travail a porté sur deux questions essentielles: i) Comment répondre à l'érosion du cadre réglementaire, des normes et des institutions actuels afin de réglementer le travail? et ii) Avons-nous besoin de nouvelles structures de gouvernance ou de structures de gouvernance différentes pour réglementer le travail de manière efficace? Les participants de la table ronde étaient Jennifer Bair (Université de Virginie), Richard Hyman (London School of Economics), Kamala Sankaran (Université de Delhi), Roberto Pires (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), Luc Cortebeek (Groupe des travailleurs de l'OIT) et Roberto Suarez Santos (Organisation internationale des employeurs).

### Les relations d'emploi dans un monde en mutation

D'emblée, il est important de souligner qu'il n'existe pas d'avenir prédéterminé pour le monde du travail mais des choix à faire, certains probablement plus efficaces que d'autres. Pour discuter de l'avenir, il faut réfléchir aux relations d'emploi d'un point de vue historique, en particulier par rapport à la Déclaration de Philadelphie de 1944, qui stipule que «le travail n'est pas une marchandise», et prendre en compte l'opinion des autres. Cette année-là, Karl Polanyi, dans son ouvrage intitulé *La Grande transformation*, affirme que le travail est une marchandise fictive, principe qui permet d'expliquer trois phases dans les relations d'emploi.

La première a eu lieu au cours du XIX<sup>e</sup> siècle, avec la marchandisation du travail lors de l'expansion de l'industrialisation dans certains pays. La deuxième s'est produite au XX<sup>e</sup> siècle, avec une évolution vers la réglementation du travail comme marchandise afin de limiter l'impact des forces du marché. La troisième se manifeste avec la déréglementation actuelle, dans laquelle le travail est régi par les règles du marché, qui ont de plus en plus d'influence.

Dans ce contexte, le défi principal pour la relation d'emploi est de savoir comment réduire l'effet de la marchandisation. La question est de savoir si nous avons effectivement besoin d'un système de nouveaux mécanismes ou simplement de redécouvrir les anciens mécanismes pour relier travail, consommation et bien-être social. Qu'est-ce qui va émerger si les relations d'emploi traditionnelles disparaissent? Bien que la tendance soit à la déréglementation, les anciens instruments ont un potentiel de revitalisation. Par exemple, l'inspection du travail s'est réinventée pour jouer un nouveau rôle, comme c'est le cas en Amérique latine. Cela pourrait devenir une forme d'«acuponcture réglementaire», ce qui constitue une stratégie pour sélectionner des domaines essentiels où une pression peut être exercée, par exemple dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Dans le même temps, si le travail est traité comme une marchandise, la société pourrait, en s'inspirant de Polanyi, envisager un «contre-mouvement» sous des formes variées. À cet égard, on pourrait

---

13. Consulter le site [http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS\\_542315/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_542315/lang--fr/index.htm) pour regarder le débat en ligne.





analyser si l'actuelle vague populiste dans le monde est une forme de réponse en ce sens.

Il convient de rappeler que le monde est divers et que l'évolution n'est jamais isolée. Si le travail informel est un sujet de préoccupation dans certaines parties du monde, dans d'autres plus de 50 pour cent des travailleurs sont des travailleurs à leur propre compte ou des travailleurs familiaux non rémunérés, dont la majorité se situe dans les rangs des employés précaires. Dans le secteur de l'habillement (par exemple dans les chaînes d'approvisionnement mondiales), les travailleurs sont parfois contraints de travailler à domicile, sans aucune réglementation du travail pour les protéger. S'ils sont statistiquement comptabilisés comme travailleurs à leur propre compte, les membres de leur ménage qui contribuent à la production comme travailleurs familiaux non rémunérés ne sont ni comptabilisés ni protégés. Dans les pays en développement, il n'y a pas d'érosion des droits; il existe en revanche, en l'absence de système réglementaire, un besoin d'élaborer des cadres réglementaires appropriés.

Afin de garantir la protection des travailleurs, des régimes subventionnés pourraient être mis en place, au-delà de la relation d'emploi et destinés à tous ceux qui travaillent. Le revenu citoyen est une solution, comme indiqué précédemment dans ce rapport, mais des questions se posent sur le fait de savoir s'il est économiquement viable, socialement juste et politiquement faisable. Malgré ces réserves, il est important de reconnaître qu'il offre une méthode pour faire face à la marchandisation du travail et à la réduction des forces du marché. L'alternative est un régime fondé sur les droits, mais des questions inévitables se posent quant à savoir qui définirait ces droits et comment ils seraient définis et interprétés. Certains peuvent se montrer sceptiques, considérant que cela donnerait trop de pouvoir aux juges, comme cela a été observé à la Cour européenne de justice. Il faudrait néanmoins admettre qu'il doit être possible d'intégrer dans la couverture de la protection sociale ceux qui se trouvent en dehors de la relation d'emploi.

**Les pouvoirs publics devraient-ils davantage réglementer les formes d'emploi atypiques?**

**82%**  
OUI

**10%**  
NON

**8%**  
PAS SÛR

Quatre-vingt-deux pour cent des personnes interrogées ont répondu qu'il faut réglementer les formes d'emploi atypiques, ce qui souligne la nécessité d'une réglementation nationale efficace. Cela s'explique par le fait que la relation d'emploi restera importante à l'avenir et qu'il faut défendre les droits des travailleurs dans toutes les formes d'emploi.

### **Approches novatrices pour protéger les travailleurs informels et atypiques**

La dernière décennie a enregistré des progrès dans l'évolution de la protection sociale selon une approche fondée sur les droits. Il n'y a en effet pas d'autre solution, à part la formalisation de l'économie informelle, même si ce sera difficile. Quand les formes d'emploi atypiques deviennent la norme, il est impératif de réfléchir au cadre dans lequel elles seront régies. Certaines mesures de gouvernance privée sont innovantes, comme la législation récemment adoptée en France, qui oblige les grands employeurs à un devoir de vigilance en ce qui concerne le respect des droits de l'homme dans leurs chaînes d'approvisionnement. De la même manière au Brésil, les travailleurs précaires ou temporaires avec des contrats de service de très courte durée pendant le carnaval se sont vu octroyer les garanties de base par le biais de la négociation d'un contrat commercial, au cours de laquelle une approche semi-juridique a été choisie, sans formaliser le travail. En outre, il est nécessaire de réévaluer les limites de la gouvernance privée, comme la responsabilité sociale et les codes de conduite des entreprises, et d'analyser comment cette gouvernance peut compléter plutôt que remplacer la gouvernance publique.

Il est toutefois important de souligner que ladite relation d'emploi traditionnelle ne concerne que 29 pour cent de la population active. En outre, l'économie informelle, les changements de société, l'économie des plates-formes numériques, l'évolution démographique et les migrations présentent d'importants défis. Certaines des nouvelles formes d'emploi, comme

l'économie du partage, posent également le problème de définir l'employeur, puisque le travail et les services sont délivrés par-delà les frontières et sont compliqués à surveiller et à contrôler. Il est difficile de prévoir comment la situation va évoluer vu que les données comparatives sont actuellement insuffisantes pour comprendre les nouveaux processus à l'œuvre.

Par ailleurs, l'attente d'une intervention des pouvoirs publics ne signifie pas davantage de bureaucratie réglementaire, mais plutôt une «acupuncture réglementaire». Du point de vue de la gouvernance, les acteurs publics tels que les juges, les inspecteurs du travail, les institutions de recherche sur la sécurité et la santé et leurs inspecteurs pourraient assurer la liaison avec d'autres acteurs pour créer des solutions innovantes.

### **Le dialogue social est essentiel pour façonner l'avenir du travail**

La réglementation devrait également être améliorée au niveau de l'environnement de travail, où plusieurs statuts de contrat coexistent et génèrent un stress entre les travailleurs. On constate aussi une érosion des relations de travail et une tendance à l'individualisation, qui porte atteinte à la gouvernance du monde du travail. La question est de savoir s'il est toujours concevable, dans les conditions actuelles, d'organiser comme auparavant le dialogue social et la paix sociale ainsi que de donner des garanties de sécurité et de santé au travail, et de savoir comment ces institutions devraient évoluer pour relever les défis du nouvel environnement de travail.

**Quel type d'aide serait le plus efficace pour renforcer le dialogue social à l'avenir?**



À la question «Quel type d'aide serait le plus efficace pour renforcer le dialogue social à l'avenir?» 38 pour cent des personnes interrogées ont répondu que la solution repose sur des méthodes novatrices; 25 pour cent, sur le soutien de la société civile; 26 pour cent, sur un cadre réglementaire.

Pour les partenaires sociaux, il est essentiel que toutes les évolutions s'inscrivent dans le cadre du dialogue social, et leur représentativité devrait être prise en compte. Celle-ci doit être élargie pour intégrer les entreprises transnationales et les travailleurs non réglementés ou informels dans le dialogue social. Dans le même temps, il faut s'assurer que l'employeur est clairement défini et ne peut pas disparaître derrière des intermédiaires. Les syndicats doivent s'adapter aux nouveaux défis et ne peuvent pas se reposer sur ce qui a été obtenu jusqu'à présent. De nouvelles formes d'organisation sont possibles, au bénéfice des travailleurs comme des employeurs, et dans lesquelles le dialogue serait plus démocratisé. De tels projets sont déjà en cours – les exemples comprennent les indépendants qui s'organisent dans certains métiers ou les jeunes qui utilisent les médias sociaux pour faire entendre leurs préoccupations et leurs souhaits. L'économie numérique pourrait servir à s'organiser et à atteindre les travailleurs, mais il est tout aussi important que les grandes entreprises s'engagent dans un dialogue avec le BIT. Il est également fondamental que les modèles européens de dialogue social soient transposés dans les pays en développement, en tenant compte des contextes nationaux.

Il est par ailleurs nécessaire de réfléchir davantage à la manière de rendre les sociétés plus inclusives, de considérer l'emploi dans un contexte plus large et de permettre un dialogue social plus étendu. Des cadres doivent créer un

processus permettant à différents acteurs de négocier et de prendre en compte les problèmes spécifiques aux secteurs. Les syndicats sont en train de développer de nouvelles méthodes de consultation, et la collaboration avec la société civile s'intensifie. Par exemple, l'Accord sur la sécurité incendie et bâtiments au Bangladesh, revu après la tragédie du Rana Plaza, est un accord contraignant négocié avec deux syndicats internationaux, plus de 2 000 marques, dont la plus grande entreprise de vêtements au monde, et les syndicats bangladais, entre autres. Il exige des marques qu'elles inspectent et éliminent les dangers pour la sécurité et la santé au travail et concerne plus de 2 millions de travailleurs. Aux États-Unis, les soins de santé sont habituellement liés à la relation d'emploi, aussi les nouvelles formes d'emploi atypiques posent-elles un problème au système existant. Il est donc nécessaire de changer de manière de penser et de prendre davantage en considération la solidarité sociale.

Réorienter la relation entre employeur et employé vers une plus forte relation entre citoyen et État aiderait les individus à passer du monde de l'emploi au monde du travail. Il est important de repenser comment fournir un accès universel aux soins de santé à tous ceux qui travaillent, et pas seulement à ceux qui sont dans l'emploi. On ne peut toutefois ignorer qu'il pourrait s'avérer difficile de démanteler des institutions pour en créer de nouvelles, et la vigilance s'impose à l'heure de décider ce qui doit être supprimé et ce qui doit être conservé et/ou réinventé.

## Conclusions et perspectives

Pour résumer le débat, le Directeur général du BIT, Guy Ryder, a souligné que l'avenir du travail doit être motivé par des sentiments d'humanité, de justice sociale et de paix. Malgré l'ampleur et la complexité du problème, il est important de parler de l'avenir du travail, de l'avenir de nos sociétés et des possibilités économiques de nos petits-enfants, a-t-il ajouté. Il faut se doter d'une véritable vision mondiale sur l'avenir du travail, qui réponde aux besoins et aux réalités de tous les États Membres, et ne pas se concentrer sur une région ou une autre en particulier.

Guy Ryder a rappelé que «ce débat doit présenter de l'intérêt pas seulement dans la Silicon Valley,

mais aussi dans la vallée du Nil, et nous n'avons pas encore intégré cette universalité». Un changement de paradigme, une nouvelle façon de penser le rapport au travail, de nouvelles institutions ou de nouvelles catégories d'emploi ont été évoqués, et nos réflexions doivent maintenant se traduire en résultats concrets. Il faut nous préoccuper des problèmes de ce jeune chômeur bosniaque, qui se demande s'il y a un avenir au travail pour lui. Enfin, le Directeur général a fait remarquer que le dialogue social est la clé pour façonner l'avenir du travail; aussi faut-il le renforcer et l'améliorer afin de s'adapter au monde en mutation.