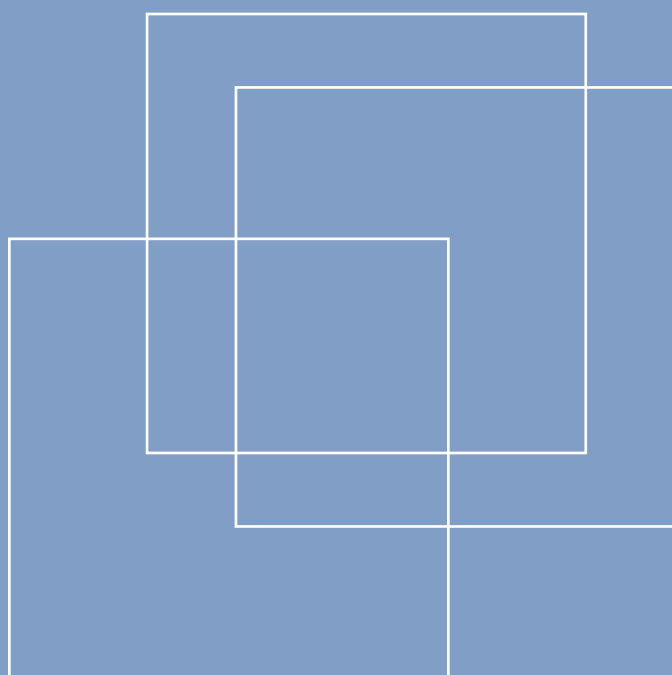




---

International  
Labour  
Office





Document de recherche de l'OIT n° 18

# L'avenir du travail: sens et valeur du travail en Europe

*Dominique Méda\**

Décembre 2016

Organisation Internationale du Travail

---

\* Professeure de sociologie à l'Université Paris Dauphine, Paris; PSL Research University; Directrice de l'IRISSO (Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales). Pour toute demande, contact de l'auteure: [dominique.meda@dauphine.fr](mailto:dominique.meda@dauphine.fr)



Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 3.0 IGO License (<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, même à des fins commerciales, conformément aux termes de ladite licence. L'OIT doit être reconnue comme propriétaire de l'ouvrage original. L'utilisation du logo de l'OIT ou du BIT n'est pas autorisée dans le cadre du travail de l'utilisateur.

**Traductions** – dans le cas d'une traduction, le déni de responsabilité suivant doit apparaître avec la mention de la source de l'ouvrage original: *Cette traduction n'a pas été réalisée par le Bureau international du Travail (BIT) et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de ce dernier. L'OIT n'est pas responsable du contenu ou de l'exactitude de la traduction.*

**Adaptations** – dans le cas d'une adaptation, le déni de responsabilité suivant doit apparaître avec la mention de la source de l'ouvrage original: *Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale du Bureau international du Travail (BIT). Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que la responsabilité de son auteur ou de ses auteurs et en aucun cas celle de l'OIT.*

Toute question concernant les droits et licences devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org).

---

ISSN 2306-0875 (web pdf)

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

---

## Table des matières

Remerciements

Résumé

1	Introduction .....	1
2	L'importance du travail dans la vie des Européens .....	1
2.1	Une histoire longue du concept de de travail .....	1
2.2	Le rapport des Européens au travail .....	3
2.3	De fortes attentes qui se heurtent à la réalité du travail.....	8
3	Les effets de l'automatisation sur le travail et l'emploi .....	10
3.1	Disparition de l'emploi, changement de nature du travail: la révolution technologique en marche .....	10
3.2	Les effets de la digitalisation, du développement des plates-formes et de l'ubérisation sur l'emploi et le travail .....	12
3.3	Quelles politiques du travail et de l'emploi face au développement du numérique et de l'automatisation? .....	15
4	Trois scénarios pour l'avenir du travail.....	17
4.1	Deux scénarios en vogue: démantèlement du droit du travail et révolution technologique	17
4.2	Le scénario de la reconversion écologique: une opportunité pour renouer avec le plein emploi et changer le travail .....	21
4.3	Quelles conditions pour l'avènement d'une reconversion écologique favorable à l'emploi et au travail décent? .....	25
5	Conclusion.....	28
	Références.....	30

## **Remerciements**

Je remercie Guillaume Compain pour son aide en matière de recherche bibliographique, deux rapporteurs anonymes qui m'ont permis d'améliorer grandement le texte initial et Uma Rani qui m'a accompagnée avec professionnalisme tout au long du processus de conception et de publication. Je reste seule responsable des erreurs qui pourraient subsister.

## Résumé

Cet article revient d'abord sur l'histoire longue du travail, en montrant comment la notion de travail s'est enrichie de nouvelles significations au cours des siècles. Il analyse ensuite l'importance que les Européens accordent au travail et s'attache à décrire les conséquences sur le travail et l'emploi du discours actuellement en vogue, selon lequel la révolution technologique en cours serait porteuse de transformations radicales. Le document examine ensuite l'avenir du travail dans les décennies à venir à la lumière de trois grands scénarios qui sont en concurrence pour décrire l'avenir du travail dans les décennies à venir. Les conséquences du premier scénario, intitulé «démantèlement du droit du travail» sont examinées. La validité du deuxième scénario, le scénario de la «révolution technologique» qui annonce la fin de l'emploi due à l'automatisation est ensuite interrogée. Le troisième scénario – celui de la reconversion écologique – qui semble à la fois le plus apte à répondre aux défis écologiques auxquels nos sociétés doivent faire face et à satisfaire les immenses attentes qui sont placées sur le travail et l'emploi est ensuite discuté et ses conditions de possibilité examinées.

Mots-clés: automatisation, avenir du travail, importance du travail, reconversion écologique, révolution numérique, travail

Classification JEL: J08; J53; J81; J83; J88; O17; O47





## 1 Introduction

La plupart des discours consacrés à l'avenir du travail insistent sur le caractère radicalement nouveau des évolutions en cours. La mondialisation des échanges et des chaînes de production, d'une part, les progrès fulgurants de l'automatisation, d'autre part, exigeraient une révision drastique des règles en vigueur sur les marchés du travail européens pour adapter ceux-ci à la compétition mondiale. Il faudrait faire en sorte que le facteur travail ne constitue pas une entrave pour des entreprises exigeant plus que jamais souplesse, agilité et réactivité. Mais dans le même temps, les attentes placées par les individus sur le travail n'ont jamais été aussi intenses et le souhait que le travail leur permette de s'exprimer aussi fort. Par ailleurs, les risques écologiques nous obligent à reconstruire complètement notre système productif.

Ce texte vise à tenter de donner quelques réponses aux questions qui se posent aujourd'hui quant à l'avenir du travail. Dans la section 2, il revient sur l'histoire longue du travail, en s'appuyant sur l'hypothèse que la notion de travail est historique et s'est enrichie de nouvelles significations au cours des siècles, comme le montre une ample littérature. Il s'intéresse alors à la manière dont cette pluralité de significations fonde une diversité de rapport au travail pour tenter de dresser un rapide panorama des attentes des Européens à l'égard du travail et de la manière dont ces attentes sont ou non satisfaites par la réalité du travail aujourd'hui. Dans la section 3, le texte s'intéresse aux effets sur le travail et l'emploi du discours actuellement en vogue, selon lequel la révolution technologique en cours serait porteuse de transformations radicales, en s'interrogeant notamment sur le déterminisme technologique qui sous-tend cette vision et en analysant les politiques qu'elle implique. Dans la section 4, le texte présente les trois grands scénarios dans lesquels l'avenir du travail peut s'écrire: à côté du scénario qui met l'accent sur la révolution technologique, un autre scénario envisage la réduction drastique des protections du travail et de l'emploi comme l'une des voies possibles, cependant qu'un troisième, le scénario de la reconversion écologique, pourrait constituer une opportunité majeure pour renouer avec le plein emploi, le sens du travail et le travail décent cher à l'Organisation Internationale du Travail. Les conditions de l'avènement d'un tel scénario sont alors explorées.

## 2 L'importance du travail dans la vie des Européens

Cette section s'attache à présenter une histoire longue de l'idée de travail mettant en évidence la manière dont les différentes dimensions actuellement constitutives de cette notion ont peu à peu émergé pour composer notre concept moderne de travail. Elle s'intéresse ensuite à la façon dont ces différentes dimensions sont aujourd'hui articulées et valorisées par les Européens avant de mesurer l'ampleur du fossé existant entre ces attentes et la perception actuelle du travail en Europe.

### 2.1 Une histoire longue du concept de de travail

Notre idée moderne du travail est le résultat d'une histoire: le terme n'a pas toujours signifié la même chose ni fait l'objet de la même valorisation au cours des différents siècles (Méda, 2010). Les recherches anthropologiques et ethnologiques se rapportant aux modes de vie des sociétés pré-économiques (Sahlins, 1968; Descola, 1983; Chamoux, 1994) mettent en évidence qu'il est impossible de trouver une signification identique au terme de travail employé par les différentes sociétés étudiées. On trouve en Grèce des métiers, des activités, des tâches, on chercherait en vain le travail, poursuit Jean-Pierre

Vernant (1965): les activités sont classées dans des catégories irréductiblement diverses et traversées par des distinctions qui interdisent de considérer le travail comme une *fonction unique*. La valorisation du travail en germe dans le Nouveau Testament ne s'est exprimée que progressivement au long du Moyen-Âge, le mot «travail» ne devenant synonyme d'activité productive qu'au XVII<sup>e</sup> siècle (Rey, 2012). Notre idée *moderne* du travail s'est construite progressivement tout au long des XVIII<sup>e</sup> et XIX<sup>e</sup> siècles, en plusieurs temps, chacun venant ajouter une couche de signification supplémentaire (Meyerson, 1955).

### 2.1.1 L'invention du travail-abstrait

Le XVIII<sup>e</sup> siècle est celui où le terme de travail trouve son unité: il devient possible de dire *le* travail à partir du moment où un certain nombre d'activités sont considérées comme suffisamment homogènes pour pouvoir être rassemblées sous un seul terme. Mais la notion de travail trouve son unité au prix du contenu concret des activités qu'elle recouvre: c'est le *travail-abstrait*, marchand et détachable de la personne. Le juriste Pothier (1764), décrivant la catégorie des choses qui peuvent être louées, cite «les maisons, les fonds de terre, les meubles, les droits incorporels, et les services d'un homme libre». Quoique considérée comme source de l'autonomie individuelle, notamment par Locke (1690), l'activité de travail elle-même n'est pourtant en aucune manière valorisée. Le travail reste chez Smith (1776) et ses contemporains synonyme de peine, d'effort, de sacrifice, comme Marx le reprochera plus tard à l'auteur des *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des Nations*.<sup>1</sup>

### 2.1.2 Le travail-essence de l'Homme

Au début du XIX<sup>e</sup> siècle, de nombreux textes se font l'écho d'une même transformation: le travail n'est plus seulement considéré comme une peine, un sacrifice, une dépense, une «désutilité», mais comme une «liberté créatrice», par laquelle l'Homme peut transformer le monde, l'aménager, le rendre habitable en y imprimant sa marque. Le travail est alors conçu comme *l'essence de l'Homme*. Il devient parallèlement synonyme d'œuvre: dans l'objet que je fabrique, je mets quelque chose de moi-même, je m'exprime par son intermédiaire. Marx (1979) défend l'idée que, lorsque le travail ne sera plus aliéné et que nous produirons de manière libre, nous n'aurons plus besoin du médium de l'argent et que les biens ou services que nous produirons nous dévoileront les uns aux autres tels qu'en nous-mêmes: «Supposons que nous produisions comme des êtres humains [...]. Nos productions seraient autant de miroirs où nos êtres rayonneraient l'un vers l'autre».<sup>2</sup> Mais le travail ne deviendra tel, «premier besoin vital», que lorsque nous produirons librement, c'est-à-dire lorsque le salariat aura été aboli et l'abondance atteinte.

### 2.1.3 Le travail, pivot de la société salariale

Or, à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, au lieu de supprimer le rapport salarial en cours de constitution, le discours et la pratique social-démocrate font au contraire du salaire le canal par lequel se répandront les

---

<sup>1</sup> «considérer le travail simplement comme un sacrifice, donc comme source de valeur, comme prix payé par les choses et donnant du prix aux choses suivant qu'elles coûtent plus ou moins de travail, c'est s'en tenir à une définition purement négative (...) Le travail est une activité positive, créatrice» in Marx K., «Le travail comme sacrifice et comme travail libre», Œuvres, Economie, tome II, p. 291-292, Gallimard, coll. La Pléiade, 1979.

<sup>2</sup> Marx, Notes de lecture, in *Économie et philosophie*, Œuvres, Économie, t. II, Gallimard, 1979, p. 33.

richesses et par le biais duquel un ordre social plus juste (fondé sur le travail et les capacités) et véritablement collectif (les «producteurs associés») se mettra progressivement en place. C'est sur le *lien salarial* – notamment en France et en Allemagne - que s'ancrent peu à peu le droit du travail et de la protection sociale, contribuant ainsi à renforcer celui-ci et à le rendre indispensable. En Allemagne, par exemple, le droit du travail et de la protection sociale ont renforcé ce lien entre employeur et salarié en raison des lois sur les assurances sociales mises en place par Bismarck entre 1883 et 1889. Mais cela a renforcé la relation de subordination. Le travail est donc censé devenir épanouissant alors même que le salariat n'est pas aboli et que c'est au contraire par le biais de l'augmentation des salaires et de la consommation et par l'obtention de droits sociaux qu'il devient central, le salariat, de condition indigne, devenant l'état le plus désiré (Castel, 1995).

C'est au XX<sup>ème</sup> siècle que s'effectue, notamment en Europe, le dernier (?) basculement: s'arrachant de plus en plus à sa dimension douloureuse (l'étymologie suggère que le terme travail vient de «tripalium», un pieu à trois branches utilisé pour tenir les bêtes, souvent considéré comme un instrument de *torture*), le terme de travail en vient au contraire désormais à représenter une activité au plus haut point désirable, à la fois en raison des droits auxquels l'exercice d'un travail donne accès mais aussi parce qu'il permet, dans un nombre de cas de plus en plus fréquents, l'expression et la réalisation de soi, la possibilité de faire montre de ses capacités, aux autres et pour soi-même. Tout se passe comme si les sociétés occidentales avaient encore franchi, avec l'entrée dans le XXI<sup>ème</sup> siècle, une étape supplémentaire dans ce basculement multi-séculaire du *travail-tripalium* vers le *travail-épanouissement*: selon le sociologue allemand Stefan Voswinkel (2007), le développement du post-taylorisme et la mobilisation intense de la subjectivité dans le travail mis en œuvre depuis les années 1980 auraient contribué à substituer à l'éthique du devoir une éthique subjectivée de la réalisation de soi professionnelle dans laquelle l'individu serait mis en scène et où la reconnaissance serait fondée sur l'*admiration* bien plus que sur l'appréciation. La promesse de l'admiration, c'est-à-dire de la personne en tant que sujet, serait ainsi concomitante de l'élection du travail comme le lieu de la réalisation de soi, celui où l'individu peut donner sa pleine valeur et toute sa grandeur, comme une des principales arènes dans lesquelles donner à voir ses performances.

Notre idée actuelle du travail porte en elle toutes ces dimensions différentes: le travail est considéré à *la fois* (dans des proportions différentes selon les pays et les individus) comme un facteur de production, l'essence de l'Homme, le pivot du système de distribution des revenus, des droits et des protections. Ces dimensions sont contradictoires entre elles et fondent la pluralité d'interprétations dont le travail est aujourd'hui l'objet. Nous examinons ci-après la manière dont les Européens articulent et valorisent aujourd'hui ces différentes dimensions constitutives du travail.

## 2.2 Le rapport des Européens au travail<sup>3</sup>

L'analyse des enquêtes dont nous disposons sur le rapport des Européens au travail permet de mettre en évidence, d'une part, l'importance désormais accordée au travail relativement à d'autres domaines d'activité ou d'autres valeurs, mais aussi les tendances communes et la diversité dont font preuve les Européens lorsqu'il s'agit de porter un jugement sur ce qui est particulièrement apprécié dans le travail.

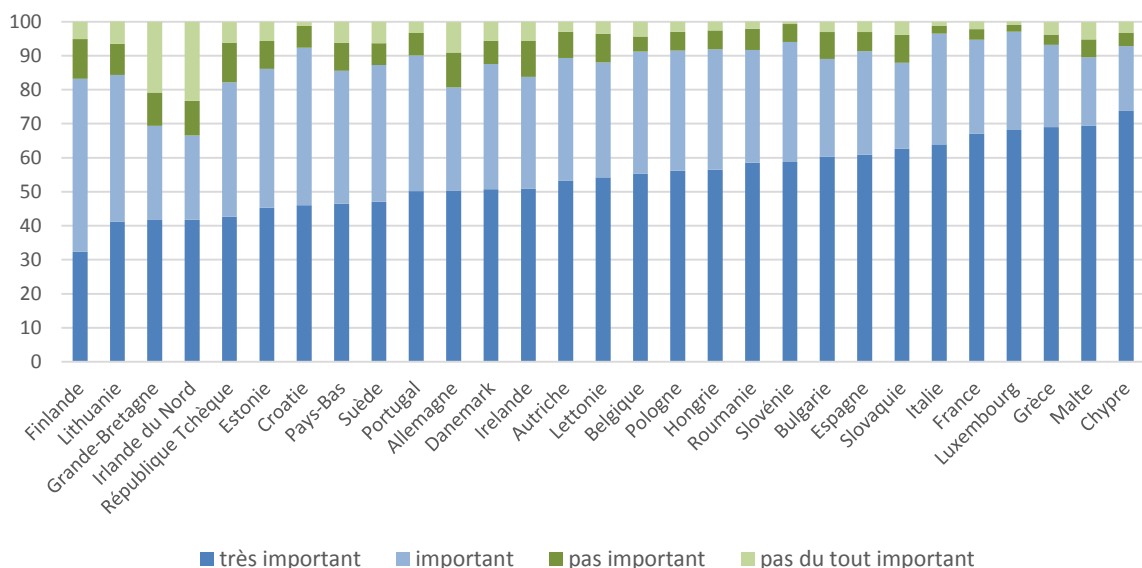
<sup>3</sup> Les résultats présentés ci-après sont repris de Davoine, Méda, 2008 et de Méda, Vendramin, 2013.

### 2.2.1 L'importance du travail

L'*European Values Study*, qui analyse de façon régulière le rapport des Européens à leurs valeurs depuis 1981 permet de rendre compte notamment de la place accordée au travail.<sup>4</sup> L'une des questions posées est ainsi formulée: «Le travail est-il important dans votre vie?», les répondants pouvant choisir entre quatre items: Très important – Assez Important – Pas important – Pas important du tout. Bien évidemment le terme «important» peut avoir de multiples significations: le travail peut être important parce que central dans la vie, parce que source de revenus, parce trop prenant, parce que source de bonheur ou de souffrance, parce qu'absent... Par ailleurs, les limites de ces enquêtes sont très nombreuses et l'on sait par exemple que la propension à utiliser les estimations extrêmes («très important») est différente selon les pays (Davoine, Méda, 2008). Ces limites étant prises en compte, les résultats de l'enquête sont nets (cf. tableau 1): le travail est considéré dans toute l'Europe comme très important ou assez important. Moins de 20 pour cent des personnes interrogées déclarent que le travail n'est pas important ou pas important du tout, sauf en Grande-Bretagne et en Irlande du Nord.

Dans ces deux derniers pays, mais aussi en Finlande, l'affirmation selon laquelle «le travail est très important» est moins choisie qu'ailleurs alors que dans un autre groupe, formé des pays du Sud (Grèce, Espagne, Italie), de deux pays continentaux (France et Luxembourg) et de nombreux nouveaux États membres (Malte, Chypre, Slovénie), la proportion de personnes déclarant que le travail n'est «pas ou pas du tout important» est inférieure à 10 pour cent et entre 58 et 75 pour cent de la population indique que «le travail est très important».

**Tableau 1: Importance du travail dans la vie des Européens, 2008 (en %)**

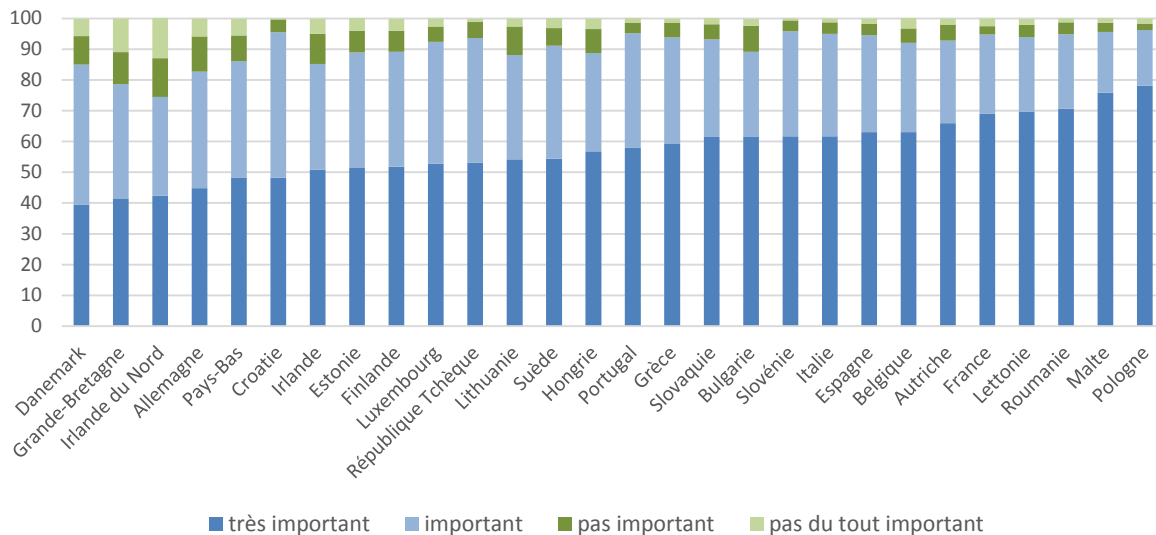


Source: enquête EVS, 2008.

<sup>4</sup> Les enquêtes sur les valeurs des Européens (par la suite EVS) ont vu le jour en 1981, grâce à un groupe de chercheurs piloté par Jan Kerhofs, de l'Université de Louvain et Ruud de Moor, de l'Université de Tilburg. L'enquête comprend quatre vagues: 1981, 1990, 1999, 2008. Elle couvre désormais 47 pays. Le questionnaire des EVS, dont une large partie est invariante d'une vague à l'autre, évoque, entre autres, la place de grandes valeurs telles que le travail, la famille ou la religion, mais aussi les pratiques religieuses, les opinions politiques, ainsi que l'importance accordée à chaque facette du travail (salaire, sécurité, épanouissement personnel, etc.).

La situation était comparable en 1999 (cf. tableau 2), où 40 pour cent seulement des Danois, des Britanniques et des Irlandais du Nord déclaraient à l'époque que le travail était «très important» alors que cette proportion avoisinait 50 pour cent en Allemagne, en Suède ou aux Pays-Bas, mais également en Croatie, en République tchèque et en Estonie, et était beaucoup plus élevée en France et dans quelques nouveaux pays membres (Pologne, Roumanie, Malte, Lettonie).

**Tableau 2: Importance du travail dans la vie des Européens, 1999 (en %)**



Source: enquête EVS, 1999.

Les écarts entre pays restent significatifs même lorsqu'il est tenu compte de l'effet de composition de la population.<sup>5</sup> Ce dernier est d'ailleurs difficile à interpréter dans la mesure où les personnes relevant de différents statuts d'emploi répondent de manière très diversifiée à la question posée dans les différents pays. On le voit sur le tableau 3 qui met en évidence qu'en France près de deux tiers des actifs à temps plein et de trois quarts des actifs à temps partiel, des chômeurs et des retraités indiquent que le travail est très important, alors qu'en Grande-Bretagne et en Allemagne cette opinion est principalement le fait des travailleurs à temps plein et des indépendants.

Des explications culturelles<sup>6</sup>, religieuses<sup>7</sup>, économiques de ces différences ont été suggérées, dont

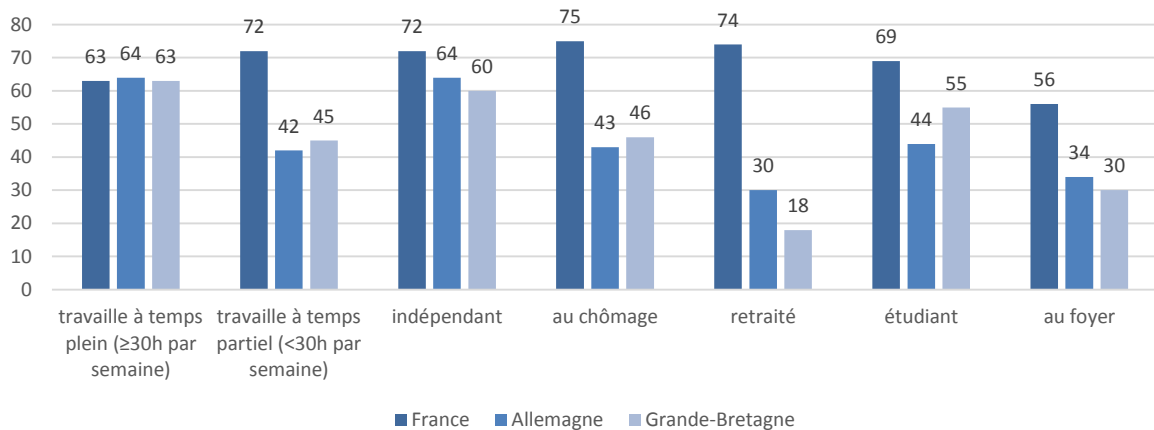
<sup>5</sup> La composition de la population renvoie à la structure de la population par âge, la proportion de personnes actives, ou bien encore le niveau de qualification et la profession. Les femmes au foyer et les personnes ayant suivi des études supérieures déclarent par exemple moins souvent que le travail est très important. A l'inverse, les patrons, les chômeurs et les indépendants accordent plus d'importance au travail. Or, ces catégories sont réparties de manière très différente dans les pays européens. Les niveaux d'éducation sont ainsi plus élevés dans les pays nordiques et les femmes sont moins souvent en emploi dans les pays du Sud de l'Europe.

<sup>6</sup> En psychologie et en gestion notamment, les dimensions culturelles mises en avant par Geert Hofstede (2001) sont systématiquement reprises pour tenter d'expliquer le rapport au travail (voir par exemple, Parboteeah et Cullen, 2003). Par exemple parmi les Européens, les Français et les Belges sont ceux qui accepteraient plus facilement une certaine distance hiérarchique (*power distance*), alors que l'écoute et la proximité d'un supérieur hiérarchique serait davantage appréciée et demandée au Danemark, en Suède, en Autriche et en Finlande.

<sup>7</sup> «Un clivage entre les pays protestants et les pays catholiques semble se dessiner: contrairement à ce que nous avait appris Max Weber, le travail semble moins important dans de nombreux pays protestants (Danemark, Grande-Bretagne, Pays-Bas, Allemagne, Finlande) et plus important dans les pays catholiques (France, Belgique, Espagne, Italie, Autriche), à l'exception toutefois de l'Irlande. Mais l'on doit bien distinguer l'effet de la pratique individuelle d'une religion sur le rapport au travail de l'effet de l'appartenance d'un pays ou d'un

aucune n'est pleinement satisfaisante: il a néanmoins été mis en évidence que l'influence du PIB/habitant et du taux de chômage sur l'importance accordée au travail était significative (Clark, 2005; Davoine et Méda, 2008; Méda et Vendramin, 2013).

**Tableau 3: Proportion d'individus jugeant que le travail est «très important», selon la situation professionnelle, en France, en Allemagne et en Grande Bretagne**



Source: enquête EVS, 2008–2010, traitement Credoc (Bigot, Daudey et Hoibian, 2013).

Dans nos travaux, nous avons suggéré que si certains pays, notamment la France, accordaient une place plus importante au travail que d'autres, tels que la Grande-Bretagne ou le Danemark, qui semblent entretenir une relation plus pragmatique au travail, il fallait sans doute, comme le suggère le sociologue Philippe d'Iribarne (1989), mettre cela en relation avec les systèmes éducatifs nationaux et la dimension statutaire du travail. En France, le métier et le type de travail exercés sont constitutifs du «statut» de la personne et signalent notamment le cursus scolaire qu'elle a accompli, et finalement sa position dans la société. La prise en compte d'autres dimensions accordées au travail permet d'affiner cette analyse, comme nous le voyons ci-après.

### 2.2.2 Les différentes dimensions du travail

Trois points sont très clairs. D'abord, *l'éthique du devoir*, dont un certain nombre de travaux indiquaient qu'elle était en recul (Inglehart, 1990; Riffault et Tchernia, 2002) est encore très présente en Europe: 64 pour cent des Européens considèrent que «travailler est un devoir». La *dimension instrumentale* du travail (on parle aussi des dimensions *extrinsèques* en faisant principalement référence à la fonction de gagne-pain du travail et à la sécurité de l'emploi) reste prédominante. Plus de 84 pour cent des Européens interrogés dans l'EVS mentionnent le fait de bien gagner sa vie comme un des aspects importants du travail même si les opinions varient selon les pays: si 89 pour cent des Portugais ou 74 pour cent des Allemands et des Anglais citent le fait d'avoir un bon salaire comme un élément important de l'emploi, ce n'est le cas que de 55 pour cent des Danois, 57 pour cent des Français, 60 pour cent des Belges et 61 pour cent des Suédois. Nous avons rappelé dans un travail précédent que le niveau de

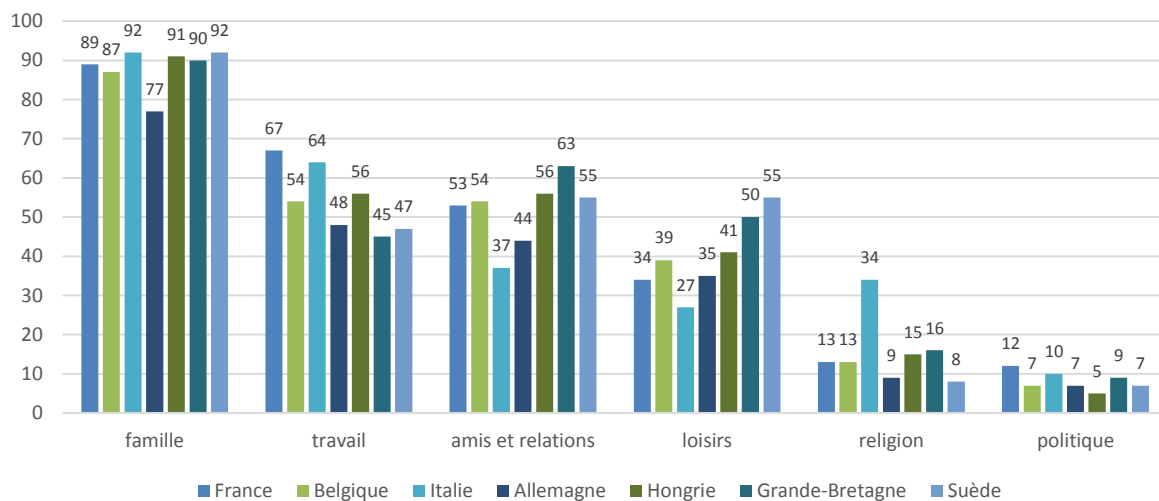
---

groupe à une religion donnée. Au niveau individuel, la religion a bien un impact sur le rapport au travail: par rapport aux athées, les enquêtés qui se déclarent chrétien ou musulman accordent plus d'importance au travail et au sein de cette catégorie, les protestants sont parmi ceux qui accordent le plus d'importance au travail.» (Davoine et Méda, op.cit. p. 12).

revenu par habitant influençait les préférences à l'égard du salaire mais aussi que les institutions importent: par exemple une protection sociale généreuse peut minorer l'importance du salaire et des promotions dans la hiérarchie salariale. Dans les pays où les dépenses de protection sociale sont élevées, les travailleurs déclarent en effet moins souvent que le salaire et les possibilités de promotion sont importants. La diversité des préférences en Europe est en partie le reflet de l'hétérogénéité des contextes économiques et institutionnels. Une moindre priorité donnée au salaire, qui pourrait passer pour un trait culturel, peut en réalité s'expliquer par le niveau de richesse comparé et le niveau de protection sociale.

Enfin, la montée des *dimensions expressives* du travail (encore appelées *post-matérialistes* ou *intrinsèques*) est une réalité partout en Europe: les Européens accordent de plus en plus d'importance au contenu et à l'intérêt du travail ainsi qu'à l'ambiance de travail. Ils sont également très nombreux à considérer que pour développer pleinement ses capacités, il faut avoir un travail, même si les différences entre pays sont fortes. Loin que ces différentes dimensions se soient substituées l'une à l'autre, comme une lecture trop rapide de la littérature pourrait le suggérer (Inglehart et Baker, 2000; Riffault et Tchernia, 2002; De Witte, Halman et Gelissen, 2004; Ester, Braun et Vinken, 2006), elles persistent et se développent de façon concomitante (Méda et Vendramin, 2013).

**Tableau 4: Proportion d'individus jugeant que les domaines suivants sont «très importants» dans leur vie**



Source: enquête EVS, 2008, traitement Credoc (Bigot, Daudey et Hoibian, 2013).

S'il existe des effets-pays, en grande partie liés aux niveaux d'éducation, ainsi qu'aux politiques et aux institutions nationales, la diversité est également de mise au sein des pays eux-mêmes. Nous avons pu montrer grâce à nos exploitations des enquêtes européennes mais aussi aux entretiens menés dans différents pays européens et à la prise en considération de certains travaux nationaux (Zoll, 1999; Davoine et Méda, 2008; Vendramin, 2010; Méda et Vendramin, 2013) que les plus jeunes, les personnes disposant d'un niveau d'éducation plus élevé et les femmes plaçaient aujourd'hui sur le travail – plus que les autres - des attentes caractérisées par le souhait d'avoir un travail ayant du sens (intérêt, contenu, ambiance de travail) et compatible avec d'autres investissements (familiaux, amicaux, personnels, de loisir).

## 2.3 De fortes attentes qui se heurtent à la réalité du travail

Ces très fortes attentes, de nature matérielles et expressives, trouvent-elles satisfaction dans l'organisation actuelle du travail? Là encore, cela dépend des pays.

### 2.3.1 Développement de la flexibilité

Les Trente Glorieuses avaient consacré l'avènement d'une organisation du travail basée sur la standardisation des produits et des méthodes de production ainsi que sur la rationalisation des processus de travail, permettant d'assurer une production de masse. Depuis le milieu des années 1980, la *flexibilité* de l'organisation productive a succédé à la standardisation: les nouvelles formes d'organisation du travail sont censées répondre aux défis d'une économie mondialisée et permettre aux entreprises de s'adapter. De nouveaux modèles productifs se sont développés, caractérisés par la conjonction d'innovations technologiques, d'innovations organisationnelles et de principes d'organisation du travail reposant sur la polyvalence et l'initiative des salariés (post-taylorisme). Mais le développement de la polyvalence et de l'autonomie a été de pair avec un maintien global et même un accroissement de la prescription et du contrôle du travail: si l'autonomie au travail s'est développée, il s'agit d'une *autonomie contrôlée*. En même temps que les entreprises ont élargi les responsabilités des salariés d'exécution, elles ont précisé ce qu'elles attendaient d'eux et se sont dotées des moyens de contrôler la réalisation des objectifs fixés, ce qui explique la progression des systèmes formalisés d'évaluation individuelle (de plus en plus informatisés) mais aussi des incitations et des mécanismes récompensant les performances de manière individuelle.

### 2.3.2 Augmentation du chômage et du stress

Parallèlement à ces transformations du travail, la plupart des pays européens ont été confrontés à une forte augmentation des taux de chômage et des formes atypiques d'emploi ainsi qu'à une intense critique des règles en vigueur sur le marché du travail, considérées comme faisant obstacle à la compétitivité des entreprises. L'ensemble de ces changements a débouché sur une intensification du travail et un malaise au travail, plus ou moins prononcé selon les pays mais bien mis en évidence par la vague 2010 de l'enquête européenne sur les conditions de travail. Une proportion importante de salariés européens déclare ainsi avoir été confrontée au stress dans le cadre de son travail: plus d'un salarié sur quatre signale y être régulièrement exposé (près de 10 pour cent «toujours», 17 pour cent «la plupart du temps», 40,5 pour cent «parfois», un peu plus de 18 pour cent «rarement», 15 pour cent «jamais»). En ce qui concerne l'exposition régulière au stress dans le travail, on constate de fortes différences entre par exemple entre l'Allemagne (12 pour cent) et la Hongrie (40,5 pour cent). La France présente des pourcentages très élevés pour trois symptômes (dépression ou anxiété, fatigue générale et insomnies ou troubles du sommeil). 38 pour cent des salariés européens déclarent qu'ils ne pourront pas continuer à faire le même travail après 60 ans (52 pour cent des Français).

Si l'enquête française sur les conditions de travail témoigne de cette dégradation – la dernière vague mettant en évidence de hauts niveaux de stress, une amplification des contraintes de rythme et une diminution des marges de manœuvre – il en va de même d'une importante enquête britannique menée dans le cadre d'un programme de recherche consacré au futur du travail, et passée dans les mêmes conditions en 1992 et 2000 par l'Economic and Social Research Council, au terme de laquelle Robert



Taylor (2002, p. 9) écrivait: «Le monde du travail d'aujourd'hui est beaucoup moins satisfaisant pour les employés que celui qu'ils connaissaient il y a dix ans. Il est également plus stressant pour toutes les catégories d'employés sans exception – des cadres supérieurs aux travailleurs manuels. La plupart des gens disent qu'ils travaillent de façon beaucoup plus intense et plus longtemps que dans le passé récent. Cette constatation clé est déterminante et sans doute la plus importante de l'enquête.»<sup>8</sup> Ces affirmations rejoignent les travaux de Green (2006) qui écrivait: «Dans les économies riches du monde industrialisé, la vie au travail au début du XXIe siècle a évolué d'une manière curieuse et intrigante. Les travailleurs ont, à quelques exceptions notables, connu des augmentations de salaires, eu à mobiliser des compétences mentales plus aiguës, en profitant des conditions plus sûres et plus agréables au travail, et en y passant moins de temps. Pourtant, ils ont également travaillé beaucoup plus intensément, éprouvant une plus grande tension mentale, parfois jusqu'à l'épuisement. Dans de nombreux cas, le travail a été de plus en plus soumis au contrôle des supérieurs, ce qui a signifié pour les travailleurs une perte d'influence sur leur vie de travail quotidien et une expérience moins satisfaisante qu'auparavant. Le travail contemporain est donc devenu plus exigeant»<sup>9</sup> (p. 20).

Tout se passe comme si les promesses faites par les entreprises au moment où elles demandaient aux salariés une implication subjective et un engagement accrus dans le travail n'avaient pas été tenues et comme si les nouvelles formes d'organisation du travail mises en place sous prétexte de sortie du taylorisme avait rendu le contrôle et l'individualisation du travail encore plus aigus, alors même que le taylorisme continue d'exister dans de nombreux lieux de travail.

### 2.3.3 Les différents types d'organisations du travail

Les différents pays européens<sup>10</sup> présentent néanmoins de ce point de vue des évolutions contrastées, comme le mettent en évidence les travaux les plus récents de Gallie et Zhou (2013) réalisés à partir de la dernière vague de l'enquête européenne sur les Conditions de travail. Ces auteurs classent les différents types d'organisation du travail selon leur capacité à permettre la participation des salariés à la prise de décision dans leur travail au quotidien ou leur influence sur l'ensemble des questions affectant leur travail. Les organisations qui le permettent le plus sont intitulées «high involvement working organisation», des organisations que l'on pourrait appeler «hautement implicantes».

Après avoir rappelé qu'en Europe, 38 pour cent des travailleurs connaissent des organisations du travail «faiblement implicantes», 27 pour cent des organisations du travail «hautement implicantes», et que 35 pour cent sont des «organisations intermédiaires», les auteurs mettent en évidence la répartition différenciée de ces modèles d'organisation du travail en Europe, non sans avoir indiqué que les organisations «hautement implicantes» sont associées à un plus grand bien-être au travail, un moindre absentéisme, une plus grande satisfaction au travail. Un groupe de pays se détache particulièrement: les pays nordiques, et notamment le Danemark, la Finlande et la Suède où la probabilité pour les salariés de travailler dans ce type d'organisation est beaucoup plus forte qu'ailleurs. Cherchant à mettre en évidence les facteurs susceptibles d'expliquer la présence de telles organisations, les auteurs trouvent une corrélation avec un unique facteur: la force des syndicats.

<sup>8</sup> Traduit de l'anglais.

<sup>9</sup> Traduit de l'anglais.

<sup>10</sup> Au sens de l'enquête européenne sur les conditions de travail, soit 34 pays.

Un tel résultat met en évidence le caractère déterminant de l'organisation du travail dans la qualité de vie au travail des salariés, rappelle que la possibilité d'avoir prise sur son travail, à la fois au quotidien dans l'exercice même de l'activité mais plus généralement sur les décisions de l'entreprise à laquelle on appartient, est décisive et démontre que certains pays sont de ce point de vue beaucoup plus avancés que d'autres, remettant une fois de plus en cause la thèse selon laquelle la compétition internationale rendrait anachronique la préoccupation pour la qualité de vie au travail.

En résumé, les attentes que les Européens placent sur le travail aujourd'hui sont multiples et diversifiées. A côté des aspirations de nature instrumentales, se sont développées des attentes expressives que le XIX<sup>ème</sup> siècle avait forgées mais qui n'avaient pas pu être véritablement déployées. Les années 80 et 90 du XX<sup>ème</sup> siècle ont vu le développement de nouvelles formes d'organisation du travail, dont certaines, plus que d'autres, sont compatibles avec les attentes contemporaines d'expression de soi dans le travail. Néanmoins, les questions de «qualité de l'emploi» sont aujourd'hui brutalement remises en cause par certaines études prospectives qui annoncent rien moins que la disparition d'un très grand nombre d'emplois et la fin du salariat, en raison de la révolution technologique en cours.

### 3 Les effets de l'automatisation sur le travail et l'emploi

Alors que les attentes des Européens à l'égard du travail sont intenses, un certain nombre d'études prospectives annoncent une raréfaction de la quantité d'emploi et un changement de nature du travail, en raison du développement d'une nouvelle ère d'automatisation. Si les résultats de ces études doivent être considérés avec la plus grande prudence, un certain nombre de changements à l'œuvre dans plusieurs secteurs, certes encore marginaux, contribuent à transformer les conditions d'exercice du travail. Selon le diagnostic porté sur les évolutions en cours et les objectifs poursuivis, des politiques très différentes sont proposées pour accélérer, accompagner ou au contraire freiner le processus.

#### 3.1 Disparition de l'emploi, changement de nature du travail: la révolution technologique en marche

Depuis le début de la décennie 2010, le discours selon lequel l'automatisation serait sur le point de faire disparaître une part considérable des emplois existants et de révolutionner le travail a connu un développement foudroyant et désormais acquis le statut d'évidence (que confirme le dernier rapport présenté à Davos, *The Future of Jobs*, 2016). On peut assez facilement faire le lien entre cette saturation de l'espace académico-médiatique et la publication de quelques ouvrages ou articles séminaux peu nombreux mais qui ont ensuite été repris en boucle. Le premier est celui de Erik Brynjolfsson et Andrew McAfee, deux chercheurs du MIT Center for Digital Business, publié en 2011 et intitulé *Race Against The Machine. How The Digital Revolution Is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and The Economy*. Dans cet ouvrage, les deux auteurs soutiennent qu'il est grand temps d'accorder à la thèse de Rifkin (l'auteur de *The End of Work* en 1995<sup>11</sup>) tout le crédit qu'elle mérite. En effet, selon eux, les ordinateurs sont désormais capables de réaliser ce que seuls les humains savaient faire auparavant. Nous sommes à l'aube d'une «Grande Restructuration»

---

<sup>11</sup> Dans ce livre, Rifkin explique que l'automatisation et le progrès technologique vont inévitablement détruire des emplois et provoquer la montée du chômage. Seuls quelques professionnels spécialisés dans la manipulation des symboles seront en mesure de conserver leur emploi. Un secteur quaternaire se développera pour maintenir les liens sociaux.

car nous entrons dans «la seconde moitié de l'échiquier», c'est-à-dire dans l'ère où les progrès permis par les technologies digitales vont devenir exponentiels comme le suggère la loi de Moore<sup>12</sup>. Les ordinateurs appartiennent à cette catégorie de «technologies à usage général» (General Purpose Technologies) – celles qui interrompent et accélèrent la marche normale du progrès économique parce qu'elles sont à l'origine d'une multiplicité d'innovations incrémentales (Lipsey, Carlaw et Bekhar, 2005; Field, 2008). Les auteurs soulignent que même dans le domaine du pur travail intellectuel et des métiers qui n'ont aucune composante physique, les ordinateurs occupent désormais le terrain. Mais ces technologies sont, selon eux, extrêmement créatrices de valeur: elles permettent d'améliorer la productivité et donc la richesse collective. Elles risquent d'entraîner de nombreux bouleversements et sans doute une polarisation de la société (Collins, 2014; Autor et Dorn, 2013; Dorn, 2016) voire une déqualification généralisée (Beaudry, Green et Sand 2013), et exigent donc des innovations organisationnelles radicales, orchestrées par des entrepreneurs et un investissement massif dans le «capital humain».

### 3.1.1 La fin du travail?

Des travaux publiés en 2013 par deux chercheurs de l'Université d'Oxford ont dressé un tableau encore plus précis des conséquences de ces transformations sur les emplois: dans «The Future of Employment: how susceptible are Jobs to Computerisation», Carl Benedick Frey et Michael A. Osborne ont étudié 702 métiers et estimé la probabilité qu'ils soient remplacés par des machines intelligentes. Certains secteurs courent peu de risques d'être automatisés, comme l'éducation ou la santé. En revanche, les métiers de la vente, les emplois administratifs, agricoles ou même du transport courent eux de gros risques. Pour les Etats-Unis, les auteurs estiment que 47 pour cent des actifs se trouvent dans des secteurs à haut risque de chômage et que leurs emplois pourraient être remplacée par des robots ou machines «intelligentes» dans un délai de dix à vingt ans.<sup>13</sup> Depuis, de nombreux auteurs ont repris cette thématique (Ford, 2015; Benzell et al. 2015; Boston Consulting Group, 2015).

D'autres études prospectives, moins fondées sur des projections chiffrées que sur des recueils de témoignages ou des enquêtes auprès de consultants, de managers ou de dirigeants de grands groupes dressent un tableau des conséquences de ces évolutions et notamment du développement des technologies digitales sur la nature du travail (Bollier, 2010; WEF, 2016).<sup>14</sup> Selon ces sources, le travail, qui est déjà collaboratif, sera appelé à l'être encore davantage. Le *crowdsourcing* constituera l'une des modalités les plus répandues d'exercice du travail, laissant une place centrale à la co-production. Celle-ci ne sera plus réalisée principalement au sein de grandes organisations hiérarchisées mais au sein de plates-formes créatrices de valeur. L'unité de lieu et de temps qui caractérisaient auparavant le travail sont en voie de disparition: celui-ci ne sera désormais plus localisé dans un temps et un lieu déterminés. Il y aura de moins en moins de différence entre travail et non travail, vie professionnelle et vie privée. Le travail se confondra avec un engagement 24h sur 24, la carrière sera une succession d'emplois que

<sup>12</sup> selon laquelle la puissance de l'informatique grand public double tous les deux ans. Moore a néanmoins signalé depuis que sa loi deviendrait obsolète autour de 2020.

<sup>13</sup> «47 percent of total US employment is in the high risk category, meaning that associated occupations are potentially automatable over some unspecified number of years, perhaps a decade or two» (Frey et Osborne 2013, p. 38).

<sup>14</sup> Le rapport proposé au Forum de Davos sous le titre *The future of jobs*, va dans la même direction, reposant sur des interviews réalisées auprès de 371 cadres et directeurs de ressources humaines de grandes entreprises du monde entier qui ont répondu à un questionnaire en ligne.

chacun aura à gérer lui-même. Une grande partie des métiers étant automatisée et les compétences spécifiques étant soumises à une obsolescence rapide, ce sont les *dispositions* des individus qui seront déterminantes, notamment l'aptitude à assurer le *leadership*, à communiquer, à rechercher en permanence la nouveauté, à innover. C'en sera fini de la hiérarchie et du salariat: chacun sera son propre employeur, devra devenir une entreprise de soi. La logique managériale basée sur le résultat s'accompagnera d'une évaluation «à 720°», une évaluation permanente fondant la réputation. La révolution technologique qui est en marche – et dont on ne voit pas encore tous les effets sur le taux de croissance et la productivité pour des raisons à la fois de décalage temporel et d'inadaptation des outils de mesure existants selon les promoteurs de ces idées – constitue la piste principale pour éviter à nos sociétés le risque de stagnation séculaire (Teulings et Baldwin, 2014).

### 3.1.2 Le secteur numérique: avant-garde des transformations

Pour certains auteurs, le secteur du numérique est à la pointe de ces transformations et met en évidence l'inadaptation de la législation du travail, incapable de donner aux entreprises la souplesse dont elles auraient besoin et de protéger les travailleurs d'une charge de travail trop importante. Dans le sillage du rapport *Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIème siècle* publié en 2006 par la Commission des communautés européennes, certains réclament un assouplissement des règles en œuvre au sein du salariat (par exemple l'extension du dispositif français du forfait-jours à des catégories de travailleurs plus nombreux (Mettling, 2015) ou la révision de la directive européenne sur le temps de travail dans un sens plus favorable aux dérogations, à l'opt-out et à l'augmentation du nombre de travailleurs autonomes) et le développement de la para-subordination (déjà en œuvre en Italie et en Espagne), indiquant que sinon, l'adaptation se fera par l'expansion massive des formes atypiques d'emploi déjà en plein développement (free-lance, pigistes, auto-entrepreneurs...).

La promotion de cette solution – qui pourrait s'accommoder d'une réduction des protections attachées au salariat – s'accompagne d'un discours souvent enchanté sur les vertus de l'économie collaborative, dont la capacité à créer du lien social et à s'extraire de la marchandisation est louée, ainsi que sur le prétendu désir des jeunes de ne pas rejoindre le salariat, qui serait synonyme de hiérarchie pesante à la différence de la création d'entreprise, souvent présentée comme la voie royale conjuguant souplesse et autonomie. Ainsi ce que l'on appelle l'ubérisation de la société (la mise en relation immédiate d'offreurs et de demandeurs de services par l'intermédiaire de plateformes informatiques) est-elle très souvent considérée comme une des meilleures manières de mettre fin aux monopoles et protections qui entourent certaines professions ainsi qu'aux prétendues rigidités de certains «marchés du travail» européens.

Le scénario de la révolution technologique semble donc particulièrement bien s'accommoder d'un démantèlement des protections du travail et de l'emploi encore en vigueur en Europe. Ses effets sur l'emploi et le travail exigent d'être précisément évalués.

## 3.2 Les effets de la digitalisation, du développement des plates-formes et de l'ubérisation sur l'emploi et le travail

Gardons-nous de prendre pour argent comptant les pronostics exposés ci-dessus quant aux effets de la digitalisation sur l'emploi. Ces études sont en effet extrêmement controversées: les chercheurs Graetz et Michaels (2015), analysant ce qui s'est passé dans dix-sept pays en quinze ans, montrent par exemple

que la robotisation a fait gagner près d'un demi-point de croissance par an sans nuire à l'emploi. Une étude du cabinet Deloitte réalisée à partir de 140 ans de statistiques sur l'Angleterre et le Pays de Galles a mis en évidence que le processus de robotisation avait constitué une «*formidable machine à créer des emplois*». L'économiste Jean Gadrey (2015) rappelle quant à lui, en s'en moquant, les prévisions alarmistes du rapport Nora-Minc sur l'informatisation de la société publié en 1978 en France: «Ils annonçaient la fin de la création d'emploi dans les services (p. 35). Or la part des services dans l'emploi total est passée de 57 pour cent en 1980 à plus de 70 pour cent en 2000. On allait selon eux assister à la réduction inéluctable des effectifs des secrétaires (ils ont progressé entre 1980 et 2000), et à un fort déclin de l'emploi dans les banques et les assurances: cet emploi a continué à progresser au cours des années 1980, et s'il a amorcé ensuite une baisse, cela ne tient pas à l'informatique mais avant tout au contexte de «*désintermédiation*» des années 1990 (...) La part des services dans l'emploi frôle aujourd'hui les 80 pour cent. Parmi les secteurs et professions dont l'emploi a le plus progressé depuis le rapport Nora-Minc on trouve presque tous ceux dont ce rapport annonçait qu'ils allaient devenir «*la sidérurgie de demain*»<sup>15</sup>. Dans la même veine, durant le congrès organisé par l'Institut Syndical Européen et la Confédération européenne des syndicats «*Shaping the New World of Work*», Loungani (2016) a présenté un graphique mettant en évidence que le nombre de personnels bancaires avait continué à augmenter malgré la diffusion des guichets automatiques de billets de banque. Mieux, une étude récente (Arntz, Gregory et Zierahn, 2016) a mis en évidence que le chiffre de 47 pour cent des emplois menacés figurant dans l'étude de Frey et Osborne était considérablement surévalué et a ramené ce chiffre à 9 pour cent de l'emploi. La méthodologie de l'étude des deux chercheurs d'Oxford a par ailleurs été critiquée (Vendramin et Valencu, 2016).

On ne peut que suivre Gadrey (2015) lorsqu'il explique pourquoi les prospectivistes se trompent: ils généralisent à des secteurs entiers le cas de segments où la machine remplace l'humain; ils raisonnent toutes choses égales par ailleurs et oublient que lorsque le contenu de l'activité et de la production change fortement, un processus d'enrichissement en services nouveaux et donc souvent en emplois se met en place; enfin, ils négligent la résistance des populations. On ne peut en effet qu'être frappé du *déterminisme technologique* qui caractérise toutes ces prévisions, comme si tout ce qui était possible allait advenir et comme si les populations allaient tranquillement laisser supprimer la moitié des emplois en dix ans ou accepter de se laisser soigner, accompagner, éduquer, conduire, par des robots. Ces travaux oublient également que la pure substitution des robots aux humains n'est pas la seule solution: la coopération, la cobotisation, qui permet par exemple de réduire considérablement la pénibilité du travail et qui organise des complémentarités étroites entre travail humain et travail du robot, constitue une option tout aussi vraisemblable.

### 3.2.1 Les travailleurs au robinet

Il n'en reste pas moins que le développement de la digitalisation et de l'économie numérique a déjà commencé à bouleverser les modalités d'exercice du travail. D'importants travaux ont mis en évidence ces dernières années les effets destructurants de ces nouvelles organisations sur le travail (Head, 2014). La désintermédiation organisée par les plateformes digitales conduit en effet non seulement à concurrencer un grand nombre de professions réglementées ou organisées mais aussi et surtout à mobiliser le travail d'autrui sous des formes qui ne relèvent souvent plus ni du travail salarié ni du travail indépendant classique ou du moins qui semblent ne plus en relever. Les plates-formes digitales

<sup>15</sup> <http://alternatives-economiques.fr/blogs/gadrey/2015/06/01/le-mythe-de-la-robotisation-detruisant-des-emplois-par-millions-1/>

mettent en effet en relation des offreurs et des demandeurs de service et contribuent ainsi à découper le travail en prestations individualisées, en tâches fragmentées et à accentuer de ce fait l'explosion des collectifs et l'individualisation des relations de travail, en plus de leur précarisation.

De telles organisations permettent à ces plates-formes de mobiliser le travail d'autrui à leur profit et de l'encadrer sans qu'il soit néanmoins question de donner formellement «des ordres» et parviennent donc à obtenir le même résultat que dans le cadre du travail salarié (où il s'agit de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution, et d'en sanctionner les manquements) sans néanmoins assumer les responsabilités traditionnellement attachées à la figure de l'employeur. On parle de travail «à la demande» ou «au robinet», de travail payé à la tâche exercé par des travailleurs qui ne sont ni des salariés (les plates-formes refusant d'être tenues pour des employeurs et considérant les travailleurs comme des «partenaires») ni de véritables entrepreneurs (Levratto et Serverin, 2013): ils doivent en effet, pour accéder à la plate-forme et maintenir leur collaboration, remplir un grand nombre d'obligations contradictoires avec le statut d'indépendants. Les travaux dont on dispose mettent en évidence un contrôle et une surveillance renforcés sur le travail, une évaluation permanente y compris par le client et une absence de marge de manœuvre quant aux modalités d'exercice du travail, le tout rendu possible par un «management algorithmique» (Rosenblat et Stark, 2015). Certains auteurs pointent du doigt l'abâtissement provoqué par ce travail commandé par ordinateur (Amazon) et la déqualification qui s'en déduit (Head, 2014). C'est le retour du travail marchandise sous ses pires formes: on parle de capitalisme de plate-forme (Lobo, 2014), de sweatshops, de *digital labor* (Cardon et Casilli, 2015). Le non-respect des législations nationales sur le travail est facilité par le caractère transnational des plates-formes et la difficulté de contrôler des organisations où toutes les relations sont médiatisées par l'informatique.

### 3.2.2 La fin du salariat?

Alors que certains se réjouissent de la remise en cause des «privilèges» et des rentes – ou du moins des monopoles et des protections organisées pour les professions réglementées –, ceux-là mêmes qui travaillent «pour» ou «avec» ces plates-formes attirent l'attention sur ce que l'on appelle pudiquement des «erreurs de classification», c'est-à-dire sur la manière dont des travailleurs clairement traités comme des salariés (c'est-à-dire dont le travail est dirigé car même si c'est un algorithme qui le fait, ce sont bien des consignes à respecter très précisément qui sont édictées) ne bénéficient pourtant pas d'un contrat de travail. Tout se passe comme si les créateurs de ces plates-formes, au profit desquelles la valeur est créée et captée, refusaient d'assumer les responsabilités qui incombent non seulement à ceux qui dirigent le travail salarié mais aussi à ceux qui achètent des prestations de travail à l'extérieur grâce à un contrat commercial; comme si, derrière la disparition des organisations hiérarchiques, c'est finalement la figure de l'employeur lui-même qui disparaissait. Les personnes qui apportent leur travail ne sont en effet ni salariées ni souvent reconnues comme des travailleurs indépendants et/ou des entrepreneurs munis des protections, des assurances ou des qualifications traditionnellement requises.

Dès lors, s'ils permettent de supprimer les barrières à l'entrée (comme lorsque les corporations avaient été supprimées en France, en 1776 puis en 1791) et donc d'organiser une fluidité plus grande sur certains segments du «marché du travail», ces nouveaux acteurs contribuent à déstructurer ce dernier et à remettre en cause les mécanismes de stabilisation et de sécurisation du travail qui s'étaient développés en Europe depuis la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle non sans susciter la révolte des professions ainsi mises en cause comme l'illustrent les plaintes des taxis contre Uber ou des hôteliers contre Airbnb dans plusieurs pays européens.

### 3.3 Quelles politiques du travail et de l'emploi face au développement du numérique et de l'automatisation?

Les effets du développement de l'automatisation, du numérique et des plates-formes sur la croissance, l'emploi et le travail font donc l'objet d'interprétations radicalement opposées. Certains auteurs soulignent ses bénéfices extra-économiques: l'extension du domaine de la gratuité et le renforcement du lien social permis par l'économie collaborative; plus généralement, l'abaissement des barrières à l'entrée, donc la plus grande fluidité sur le «marché du travail»; l'accroissement de l'autonomie au travail permise par la sortie des organisations hiérarchiques et du salariat. D'autres soulignent au contraire les risques attachés à la diffusion de formes de travail ne relevant officiellement ni du travail salarié ni du véritable entrepreneuriat, en particulier les lacunes de la protection sociale de ces travailleurs; les risques attachés à leur auto-exploitation (très longues heures de travail, risques pour la santé); la concurrence déloyale que les plates-formes exercent à l'égard des organisations traditionnelles (chauffeurs de taxis, artisanat, hôteliers...); la marchandisation d'activités jusqu'alors bénévoles; l'effacement des différences entre amateur et professionnel; l'explosion du *digital labor* (le travail gratuit «extorqué» aux manipulateurs de données); le danger de la reconstitution de monopoles extrêmement puissants à la suite de la suppression des régulations en vigueur...

#### 3.3.1 Un nouveau statut pour les indépendants?

Ceux qui partagent l'idée que l'automatisation et le numérique ont déjà commencé à bouleverser les conditions d'exercice du travail et le feront de façon exponentielle proposent d'adapter les réglementations existantes, en général pour faciliter les évolutions en cours. Le rapport Mettling, intitulé *Transformation numérique et vie au travail* et rendu par le DRH d'Orange en 2015 à la Ministre française du travail, souligne que «la transformation numérique bouleverse l'organisation traditionnelle du travail de multiples façons» (p. 8) et que «dans le monde entier, la souplesse, l'adaptabilité mais aussi le business model de l'économie numérique repose sur la multiplication de l'emploi hors salariat. En France, au-delà de la symbolique du million d'auto-entrepreneurs atteint cet été, on estime qu'un travailleur numérique sur 10 exerce déjà aujourd'hui hors du champ du salariat et cela devrait continuer à augmenter. Les freelance, personnes exerçant une activité comme travailleurs indépendants, représentaient en 2014, 18 pour cent du secteur des services aux Pays-Bas, 11 pour cent en Allemagne et 7 pour cent en France, en augmentation de 8,6 pour cent sur cette même année» (p. 8). Mettling, comme d'autres auteurs, semble donc soutenir que l'extension du secteur numérique s'accompagne presque logiquement d'un développement de nouvelles modalités d'exercice du travail, qui pourraient progresser soit au sein du salariat grâce à l'extension du forfait-jours (qui permet d'éviter l'application de la durée légale du travail et de certains maxima) soit par la diffusion des nouvelles formes de travail indépendant (free-lance, auto-entrepreneuriat).

Plusieurs rapports ont, depuis la publication de *Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIème siècle*, recommandé le développement d'un statut du travail para-subordonné, c'est-à-dire mettant en œuvre un troisième régime d'exercice du travail, entre travail salarié et travail indépendant, qui est la *summa divisio* traditionnelle du travail pour autrui. En Italie, il existe depuis 1973 des contrats de collaboration coordonnée et continue (le collaborateur fournit une prestation de travail pour un employeur dont il n'est pas le subordonné) et, depuis 2013, des contrats de collaboration de projets utilisés pour un projet de travail précis, pour une durée déterminée. En Espagne, il existe depuis 2007

un statut du travail autonome qui comprend un ensemble de droits communs à l'ensemble des travailleurs autonomes et des droits collectifs, ainsi que des dispositions spécifiques pour les travailleurs autonomes économiquement dépendants. En Allemagne, les travailleurs économiquement dépendants bénéficient depuis 1974 de la même protection que les travailleurs salariés. Au Royaume-Uni, les *workers*, qui travaillent pour un employeur sans être placés sous son autorité bénéficient d'une protection en matière de salaire minimum, durée du travail et congés. En France, la loi a inventé des régimes hybrides qui combinent salariat et activité indépendante: en contrepartie de l'abandon de la qualification de salarié, le Code du travail alloue ainsi aux gérants non-salariés divers droits sociaux (en termes de durée du travail, de repos, de congés, de santé et à la sécurité au travail); le contrat de portage salarial permet depuis 2010 à des cadres au chômage de réaliser des missions au bénéfice d'entreprises, tout en bénéficiant de la couverture sociale et en leur permettant de cotiser à leur retraite. S'ils permettent certes d'accorder des droits aux travailleurs, ces dispositifs présentent néanmoins l'inconvénient d'écarter délibérément les travailleurs concernés de la qualification de salarié alors même qu'il s'agit le plus souvent d'activités soumises à un pouvoir de direction, que le travailleur se retrouve souvent dans la position d'un simple exécutant au sein d'une activité organisée et que ce processus consiste donc à reporter une partie des risques de l'entreprise vers le travailleur et à éviter à celui qui bénéficie du travail d'autrui et le mobilise à son profit d'assumer les risques attachés à sa direction.

### 3.3.2 La persistance du salariat

Mais est-ce vraiment «la fin du salariat»? Il semble que celle-ci constitue moins une réalité que le souhait de certains. Certes, le travail para-subordonné se développe, de même que les formes de travail atypique mal protégées. Certes, le travail indépendant progresse en Europe: en 2012, 15 pour cent de la population active occupée y exerçaient leur activité principale comme indépendants, secteur agricole compris. Mais s'il en occupait 32 pour cent en Grèce, plus de 20 pour cent en Italie, au Portugal et en Roumanie, il en représentait moins de 15 pour cent au Royaume-Uni, 11 pour cent en France et en Allemagne, et moins de 10 pour cent en Estonie, au Luxembourg, au Danemark et en Lituanie (Insee, 2015).

De plus, les raisons pour lesquelles le développement de l'emploi dans le secteur numérique devrait nécessairement s'accompagner de nouvelles formes de travail échappant au salariat, ou pour lesquelles ce dernier ne conviendrait pas à l'économie numérique ne sont pas claires. En effet, le salariat se caractérise par l'existence, d'une part, d'un lien de subordination, donc d'un pouvoir de direction du travail qui va de pair avec une action de coordination, et, d'autre part, de règles qui permettent de garantir aux salariés un certain nombre de droits, au premier titre duquel la protection de leur santé. L'exercice du travail à distance ou au moyen d'applications numériques – en 2010, 24 pour cent des travailleurs européens étaient considérés comme des «nomades numériques», c'est-à-dire passaient plus d'un quart de leur temps de travail ailleurs que dans leur bureau ou leur lieu de travail traditionnel (Méda et Vendramin, 2013) – ne rend pas l'ensemble des dispositions permettant de circonscrire l'emprise du travail sur la vie moins nécessaire, bien au contraire. Et, comme le défend la sociologue du droit Evelyne Serverin (2011), même si certaines formes d'organisation du travail sont plus favorables que d'autres à l'autonomie, l'idée que cette dernière se trouverait principalement en dehors du salariat, dans l'auto-entrepreneuriat par exemple, est peu vérifiée dans les faits, l'entreprise de soi allant souvent de pair avec une forme d'auto-exploitation (Abdelnour, 2014).



D'autres propositions consistent actuellement plutôt à tenter, sinon de donner un coup d'arrêt, du moins d'édicter des règles permettant de remettre de l'ordre dans le développement anarchique de l'économie collaborative et des plates-formes (déclaration des revenus issus du travail sur les plates-formes, fiscalité, encadrement de l'économie collaborative, comme vient de le proposer le rapport du député français Terrasse, 2016) ou d'extraire ces organisations du système capitaliste et marchand pour les mettre au service des communautés, qu'il s'agisse de coopératives (comme Coopaname à Paris ou le Platform cooperativism de Trebor Scholz (2016) qui vise à ce que les citoyens s'approprient collectivement la propriété des plateformes numériques utilisées afin de bénéficier intégralement de la valeur économique produite) ou de municipalités (Bologne pour la Bologna Regulation for the Urban Commons). Enfin certains auteurs voient dans la mise en œuvre d'un revenu universel, qui pourrait prendre des formes diverses (Conseil national du numérique, 2016) la seule solution permettant de faire face aux ravages opérés par l'automatisation.

L'avenir du travail dépendra donc en partie des politiques qui seront mises en œuvre pour accompagner, accélérer ou freiner les évolutions en cours.

## 4 Trois scénarios pour l'avenir du travail

Imaginer l'avenir du travail exige d'envisager des scénarios. Trois principaux semblent se dessiner dans la littérature disponible dont on examinera la capacité à satisfaire les attentes qui sont placées sur le travail. Un premier scénario consiste à poursuivre la politique actuelle de «démantèlement du droit du travail», qui risque de s'accompagner d'une forte dégradation des conditions d'exercice du travail. Mais le plus en vogue est sans conteste celui de la «révolution technologique» dont on attend, malgré les pertes d'emploi redoutées, un rebond de croissance et un profond changement des modalités d'exercice du travail. Son avènement est néanmoins loin d'être certain pour plusieurs raisons qui sont exposées. Un troisième scénario, celui de la «reconversion écologique», semble le plus compatible avec la nécessité de lutter contre le caractère insoutenable de notre modèle actuel de développement et de nature à satisfaire les attentes à l'endroit du travail. Les conditions de son développement sont explicitées. Ces trois scénarios sont présentés de façon isolée pour les besoins de l'exposition, un peu à la manière d'idéaux types. Mais ils ne sont pas exclusifs l'un de l'autre.

### 4.1 Deux scénarios en vogue: démantèlement du droit du travail et révolution technologique

Depuis le début des années 1980, l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) promeut des politiques de démantèlement des règles encadrant les relations de travail au prétexte que celles-ci entraveraient les entreprises engagées, du fait de la globalisation, dans une course à la compétitivité. Qu'il s'agisse des règles mettant en place des salaires minima ou de celles qui encadrent l'embauche et la rupture du contrat de travail, l'OCDE mais aussi tout un courant de l'économie standard ont défendu l'idée que seule la flexibilité des salaires et des protections permettrait aux sociétés occidentales de s'adapter aux nouvelles conditions de la compétition internationale. Dans «*Le marché du travail. Quelles politiques pour les années 90?*» (OCDE, 1990, p. 22), l'OCDE écrivait ainsi: «la législation sur l'emploi influe sur les niveaux d'emploi en limitant directement ou indirectement la liberté des employeurs d'embaucher et d'employer des travailleurs (...) La législation en matière de licenciements collectifs empêche les employeurs de licencier les travailleurs à leur gré».

Au début des années 2000, la doctrine de l'OCDE changera, passant de l'exhibition d'une corrélation forte entre taux de chômage et protection de l'emploi à une corrélation faible entre cette dernière et la durée du chômage de certaines catégories de travailleurs. Depuis une trentaine d'années, se sont répandues en Europe, à des rythmes différents, et parfois avec des allers et retours dépendant notamment de la couleur politique des gouvernements au pouvoir, des politiques fondées sur une baisse du coût du travail et un puissant *benchmarking* (on pense à l'indicateur de rigueur de la protection de l'emploi élaboré par l'OCDE, ou à l'indicateur *Doing Business*) prenant pour cible les règles entourant l'embauche et la rupture du contrat de travail et considérant celles-ci comme des obstacles à la nécessaire mobilité du «facteur travail».

#### 4.1.1 Faut-il brûler le Code du travail?

Malgré le retournement de doctrine de l'OCDE, de nombreux économistes ont continué à promouvoir la nécessité d'un affaiblissement de la réglementation du travail, seule susceptible à leurs yeux, de relancer la création d'emplois. Au Royaume-Uni puis en Allemagne à la fin des années 90 et au début des années 2000, puis plus tardivement en Italie et en Espagne se sont déployées notamment des réformes «du marché du travail» visant à faciliter le licenciement. En France, deux rapports ont particulièrement concentré leurs critiques sur les règles entourant le licenciement: le rapport Blanchard et Tirole (2003), qui proposait de remplacer l'intervention du juge par la mise en œuvre d'une taxe puis le rapport Cahuc et Kramarz (2004), qui défendait l'idée d'un contrat unique se substituant aux CDD et CDI, et caractérisé par un amoindrissement de la protection contre le licenciement durant les deux premières années du contrat. Ce n'est pas un contrat unique mais un contrat «nouvelles embauches» qui a été mis en place en 2005 et présenté comme le premier dispositif français de flexicurité. Alors qu'il devait améliorer la flexibilité pour les entreprises (de moins de 20 salariés) en leur permettant de se séparer de leurs salariés sans aucune motivation pendant deux ans et la sécurité des salariés grâce à une prime de précarité en cas de rupture précoce et un accompagnement renforcé, des enquêtes ont pu mettre en évidence les conséquences dommageables d'une telle mesure (qui devait être finalement condamnée par l'OIT). Ces enquêtes ont pu en effet montrer que non seulement le processus s'était déroulé aux dépens de la sécurité (l'accompagnement renforcé n'avait simplement pas été mis en place et la prime de précarité était rarement versée) mais surtout que cette mesure avait conduit à une dégradation des relations de travail et à un fort durcissement de celles-ci, la menace du renvoi pesant négativement sur les rapports et ayant déséquilibré ceux-ci en faveur de l'employeur (Gomel et al., 2007).

On peut craindre que les réformes visant à déréglementer les relations de travail ne présentent presque systématiquement des conséquences fâcheuses en matière de conditions de travail et ne conduisent ainsi à une spirale de moins-disant social, outre leurs piètres résultats en matière d'emploi que vient de mettre en évidence la grande étude du département de la recherche de l'OIT (2015): selon celle-ci, qui portait sur 119 pays, la déréglementation du contrat de travail entraînerait systématiquement une diminution du taux d'emploi et une augmentation du taux de chômage.

#### 4.1.2 Le scénario de la révolution technologique

L'autre scénario qui semble recueillir les suffrages les plus nombreux des économistes, des hommes d'affaires et des gouvernements semble bien être celui de la révolution technologique. L'ouvrage *Secular Stagnation: Facts, Causes and Cures* publié en 2014, qui présente les prises de position des

économistes mondiaux parmi les plus influents, s'il comprend, certes, un texte de Robert Gordon (2014) réitérant ses doutes sur l'éventualité d'un retour de la croissance du fait de «vents contraires» (headwinds), parmi lesquels l'épuisement de l'innovation technologique, exprime néanmoins une croyance partagée et déterminée dans la capacité de la révolution technologique à booster la productivité et à relancer une nouvelle vague de croissance: «the economy may be facing some headwinds, but the technological tailwind is more like a tornado» (Mokyr, 2014, p. 88). Si nous ne voyons pas encore les bienfaits de cette «tornado», selon plusieurs auteurs de cette publication, c'est non seulement parce que toutes les innovations ne sont pas encore advenues mais aussi et surtout parce que nos instruments de mesure ne sont pas adaptés à leur mise en évidence. Le rapport présenté à Davos en janvier 2016 et intitulé «The Future of Jobs» confirme le statut désormais officiel de ces thèses (WEF, 2016).

Le développement de ce scénario est-il le plus probable? Il pourrait en tous cas se heurter à trois grandes limites. D'abord, il s'appuie sur un fort déterminisme technologique (tout ce qui est possible devrait advenir) et semble négliger la résistance des groupes sociaux confrontés aux conséquences de ces évolutions, en raison soit des pertes d'emploi associées (certes, les Luddites ont perdu la bataille mais il peut en aller autrement), soit de la concurrence déloyale exercée (voir les procès intentés à Uber, notamment en Californie, et l'interdiction faite à la société de travailler dans plusieurs grandes villes d'Allemagne ou les résistances éthiques à la diffusion de certains produits ou processus comme la voiture sans chauffeur qui mettent au centre la question de la responsabilité et des accidents, comme aux premiers moments de l'industrialisation), soit encore de la déshumanisation impliquée par la diffusion à grande échelle des processus automatisés. Dans certains pays comme la France, le développement des caisses automatiques dans les grands magasins est freiné principalement par le refus des clients, notamment des personnes âgées, de ne plus être en relation qu'avec des machines, et il est difficile d'envisager l'automatisation complète des processus de travail dans de nombreux secteurs de la santé, de l'éducation, de l'agriculture, ou des soins pour des raisons d'attachement au rapport humain que comporte le travail. Nombreux sont ceux qui pensent que pour soutenir l'emploi, l'enrichissement du travail (notamment en matière de relations) et la cohésion sociale, l'automatisation devrait être contenue dans certaines limites très précises. L'économiste Bertrand de Jouvenel, critiquant la poursuite tous azimuts des gains de productivité, écrivait ainsi que, s'ils constituent un progrès pour le consommateur, ces derniers impliquent un «regrès» pour le producteur (1968, p.55).

#### **4.1.3 Les limites du scénario de la révolution technologique: production sans coordination**

Mais le développement de ce scénario se heurte à deux autres fortes limites. En premier lieu, au moins dans la configuration présentée par les ouvrages cités précédemment – automatisation, réduction des emplois et fin du salariat (voir section 3.1) – il semble fondé sur des postulats douteux. On se souvient que Ronald Coase (1937) indiquait que le choix entre une organisation de la production fondée sur le contrat de travail ou sur l'achat de prestations sur le marché (contrat commercial) dépendait du montant des coûts de transaction. Les promoteurs d'une vision automatisée et dématérialisée de la production soutiennent, à l'instar de Jérémy Rifkin (2015), que les coûts de transaction sont devenus aujourd'hui tellement bas que l'organisation de la production au moyen de la hiérarchie et du contrat de travail ne se justifie plus, ce qui permet d'envisager la fin du salariat, et finalement... de l'entreprise elle-même. Mais si cela est vrai pour certains composants ou certains processus, peut-on affirmer qu'il en va ainsi pour l'ensemble des biens, produits et services? N'est-ce pas le contraire qui pourrait advenir, c'est-à-dire l'augmentation exponentielle des coûts de transaction de certaines matières, de certaines prestations, de certaines opérations? Et surtout, peut-on imaginer une production réalisée sans processus

de coordination, grâce à une gestion à distance organisée par un algorithme? Et cela fait-il d'ailleurs disparaître la figure de l'employeur? Certes, une grande partie de la production mondiale se réalise à travers des chaînes de valeur extrêmement fragmentées et aussi gérées par ordinateur (OIT, 2015). Mais il existe bien des entreprises coordonnatrices. Il y a bien une entité qui assure le rôle de coordination – même s'il est délégué à un algorithme – et qui finalement...capte la valeur. Il ne semble pas que pour l'instant, on puisse envisager une économie dans laquelle la production serait assurée par l'assemblage de prestations acquises sur le marché par une plateforme sans aucune coordination s'agissant de la construction d'avions, de bâtiments... Il ne semble pas que, si nous étions tous auto-entrepreneurs ou en free-lance, des plates-formes seraient suffisantes pour coordonner nos actions pas plus que la production ne semble susceptible de devenir totalement individualisée par exemple par le biais des imprimantes 3D. Malgré l'optimisme de chercheurs comme Chris Anderson (2012) qui voient dans ces dernières une véritable technologie de rupture, il ne semble pas que la construction d'avions ou de bâtiments en grandes quantités puissent se faire de cette façon ultra-personnalisée par impression 3D, et il n'est pas certain non plus qu'une telle révolution industrielle serait de nature à économiser de la matière et de l'énergie.

#### **4.1.4 Les limites du scénario de la révolution technologique: l'oubli de la question écologique**

Cette vision automatisée et dématérialisée de la production semble en effet par ailleurs tout à fait contradictoire avec le fait que la consommation mondiale de matières n'a jamais été aussi élevée (Krausmann, 2009). Et c'est la troisième limite de ce scénario, qui semble la plus déterminante: l'impasse radicale qui est faite sur l'augmentation des quantités consommées ainsi que du coût des matières premières et de l'énergie à laquelle nous risquons d'être prochainement confrontés et, d'une manière plus générale, sur la reconversion écologique dans laquelle nos sociétés doivent s'engager au plus vite si nous prenons au sérieux les travaux scientifiques mettant en évidence l'ampleur de la menace écologique, particulièrement climatique, qui pèse sur elle, et si nous nous plaçons dans la perspective de réduction de l'augmentation des températures à 2°C à la fin du siècle validée par la COP 21. Plus généralement encore: ce scénario ignore totalement les soupçons légitimes qui pèsent aujourd'hui sur la croissance et ses effets. Or, les travaux scientifiques de ces dernières années (Giec, 2014; Rockstrom et al., 2009; Barnosky et al., 2012) nous obligent à une relecture de notre passé et à la prise de conscience de l'ambivalence radicale de la croissance.

Certes, celle-ci a été à l'origine d'immenses bienfaits et de progrès inconnus jusqu'alors, que personne ne songerait à remettre en cause, mais elle a aussi été, particulièrement dans la seconde moitié du XXème siècle, productrice de maux, de dégradations et de dégâts sur le patrimoine naturel, la cohésion sociale et le travail (Beck, 1992; Méda, 1999 et 2013; Gadrey, 2010; Heinberg, 2011). Les années 1970 ont été, dans les sociétés occidentales, le moment où s'est exprimée cette prise de conscience et où de nombreuses réflexions ont été consacrées à ces questions: on pense aux travaux d'Ivan Illich (1973), de Jean Baudrillard (1970), de Bertrand de Jouvenel (1968), des Meadows (1972), de Herman Daly (1972), ou encore de Fred Hirsch (1976), évoquant les risques liés à notre commune croyance dans la croissance comme principal objectif des sociétés et dans le PIB comme instrument de mesure des progrès de celles-ci. Nous comprenons aujourd'hui que la croissance pourrait ne pas revenir mais surtout qu'il n'est sans doute pas souhaitable qu'elle revienne, dans les pays occidentaux, au rythme que nous avons connu pendant ce que Angus Maddison (2006) appelait l'Âge d'or, ce moment où les émissions de gaz à effet de serre et les différentes pollutions et dégradations se sont tellement intensifiées que le terme

d'*Anthropocène* a été forgé pour désigner cette époque dominée par la capacité des humains à modifier les conditions de la vie sur terre (Crutzen et Stoermer, 2000).

La technologie joue un rôle déterminant dans les travaux qui cherchent à modéliser les évolutions futures de nos sociétés: les critiques des effets destructeurs de la croissance sur le patrimoine naturel sont en effet relativisées par de nombreux économistes qui, à la suite de Solow (1986), considèrent que le progrès technologique permettra de diminuer l'intensité énergétique (le volume d'émissions de CO<sub>2</sub> par unité de PIB) et d'obtenir une croissance «verte» ou «propre», de manière à rendre la révolution technologique parfaitement congruente avec l'impératif écologique. Plusieurs études mettent néanmoins en évidence que les progrès technologiques nécessaires pour décarboner la croissance devront être exponentiels (disruptifs?) pour assurer un «découplage» absolu (Jackson, 2009). Husson (2010) a par exemple montré que la réalisation des objectifs du GIEC (réduction de 85 pour cent des émissions de CO<sub>2</sub> entre 2000 et 2050 permettant de ne pas dépasser une augmentation des températures de 2°C à la fin du siècle, GIEC 2014) était incompatible avec la poursuite de la croissance y compris en envisageant une véritable rupture technologique. En effet, dans le cas où l'intensité en CO<sub>2</sub> du PIB<sup>16</sup> continuerait à baisser au même rythme que les 40 dernières années (1,5 pour cent par an), il faudrait en effet que le PIB mondial baisse de 3,3 pour cent par an jusqu'en 2050. Si elle était multipliée par deux (3 pour cent par an), le taux de croissance du PIB devrait baisser de 1,8 pour cent par an...

#### 4.1.5 Les limites du PIB

Les travaux de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social (Stiglitz, Sen, Fitoussi, 2009) mise en place à l'invitation du président de la République française Nicolas Sarkozy en 2008 ont confirmé les critiques formulées sur la capacité du PIB à rendre de compte de la richesse et à alerter sur les dégradations à l'œuvre (Méda, 2000 et 2013; Gadrey et Jany-Catrice, 2005; Gadrey, 2010; Cassiers, 2014), et validé l'idée que le PIB ne jouait pas le rôle d'alerte. Le PIB, convention créée au milieu du XX<sup>ème</sup> siècle, devenu officiellement indicateur phare de mesure des performances des pays selon le *Système de comptabilité nationale 2008*, présente en effet de nombreuses limites: il ne tient aucun compte de très nombreuses activités (domestiques, familiales, amicales, bénévoles, citoyennes, de loisir...) essentielles à la reproduction de la société; il n'est pas affecté par les inégalités de consommation ou de participation à la production; la comptabilité dont il résulte n'est pas patrimoniale et il n'est donc pas possible de rendre visible, à côté de la somme des valeurs ajoutées, les évolutions des patrimoines mobilisés et affectés au cours du processus de production et de consommation. Si nous considérons que l'urgence absolue est d'assurer la soutenabilité, d'abord physique, de nos sociétés, alors il nous faut ériger un certain nombre de normes environnementales en objectif premier et relativiser à la fois l'usage exclusif du PIB pour mesurer les progrès et l'objectif de croissance lui-même.

## 4.2 Le scénario de la reconversion écologique: une opportunité pour renouer avec le plein emploi et changer le travail

Le scénario de la révolution technologique ne tient donc pas compte des dégradations occasionnées par la croissance et ne semble pas de nature à satisfaire les immenses attentes qui sont aujourd'hui placées sur l'emploi et le travail (cf. section 2.2). Quel serait le scénario qui permettrait de développer un

<sup>16</sup> la quantité de CO<sub>2</sub> émise pour produire un dollar de PIB.

«travail de qualité» et de s’opposer à la perte de sens et à la dégradation des conditions de travail, qui sont constatés à la fois dans les sociétés occidentales et dans les pays émergents, à des degrés évidemment très différents. Aux pays occidentaux, la montée du stress, du burn-out, de l’intensification, des contrats atypiques (Parent-Thirion et al., 2012), aux pays émergents dans lesquels s’est déplacée une partie des productions sales et indécentes (parce que les normes sociales et environnementales sont moins sévères et le coût du travail moins élevé), les conditions de travail au rabais, les accidents du travail dramatiques comme celui du Rana Plaza, le développement des sweatshops. Et dans la majorité des cas, une impuissance certaine des syndicats à s’opposer à ces dynamiques alors même que le taux de syndicalisation va de pair avec un plus grand bien-être au travail (Gallie et Zhou, 2013) et avec une moindre progression des inégalités (Jaumotte et Buitron, 2015).

Peut-on espérer un processus tel que celui décrit par Crawford dans son *Eloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*? Rendant responsable de la perte de sens du travail l’aggravation de l’obsession pour la rentabilité et la productivité ainsi que la mise en place d’instruments de gestion susceptibles de décupler celles-ci, qui organisent la séparation du travailleur d’avec ses œuvres et l’empêchent d’accéder à la reconnaissance de celui à qui le travail est destiné, Crawford déplore que nos sociétés aient oublié les conditions de ce qu’est un bon travail et le fait que celui-ci est un élément constitutif d’une vie bonne. A court terme, Crawford propose d’essayer de trouver un travail dans les interstices de l’économie, un emploi dont le débouché marchand soit entièrement compatible avec l’échelle humaine des interactions face à face. Plus généralement, Crawford appelle de ses vœux une position «républicaine» sur le travail, visant à développer des conditions économiques susceptibles de garantir avant toute chose l’indépendance des travailleurs, position que les Américains ont fini, à son grand regret, par abandonner: c’est à ce moment – antérieur à la «dérive» libérale et capitaliste qui s’est opérée au milieu du 19<sup>ème</sup> siècle –, que Crawford voudrait revenir. Mais il faut pour cela, indique-t-il clairement, revenir à un état antérieur: antérieur au développement du capitalisme, du salariat, des manufactures, de la division du travail.

#### 4.2.1 Prendre au sérieux l’impératif de responsabilité

Un tel processus semble aujourd’hui difficilement envisageable. En revanche, l’ambition de la qualité de l’emploi et du travail décent peut constituer un des éléments centraux du scénario qui semble découler logiquement de l’adoption de l’accord de Paris lors de la Cop 21: le scénario de la reconversion écologique. Il consiste à prendre au sérieux l’ensemble des travaux scientifiques dont nous disposons et à adopter la maxime proposée par Hans Jonas dans *Le Principe Responsabilité*: «agis de manière à ce que les conséquences de tes actions soient compatibles avec la permanence d’une vie authentiquement humaine sur terre» (p. 30). Il suppose que nous adoptions au niveau international des normes sociales et environnementales strictes et que nous organisions rationnellement et rapidement l’adaptation de nos sociétés à ces nouvelles contraintes. Et que nous adoptions comme boussole non plus un indicateur comptabilisant l’augmentation des quantités produites et de la valeur ajoutée par les humains, à l’aide d’une unité de compte exclusivement monétaire mais des indicateurs libellés en termes physiques, biologiques et sociaux, encadrant la production destinée à satisfaire les besoins sociaux dans des normes sociales et environnementales compatibles avec la reproduction des sociétés.

L’un des grands mérites de ce scénario, est qu’il permet de conjuguer résolution de la question écologique et résolution de la question sociale. Certes, certains soutiennent que la reconversion écologique est synonyme de pertes d’emplois et de hausse des prix, que si elle exige une relativisation

de l'objectif de croissance et la promotion d'un raisonnement «au-delà de la croissance», nous courons le risque d'avoir moins d'emploi puisque ce dernier semble particulièrement dépendant de celle-ci. Je voudrais ici défendre le point de vue selon lequel nous devons de toutes façons nous engager de la façon la plus urgente dans la reconversion écologique sans en attendre un «double dividende» mais qu'il est aussi possible de faire de celle-ci une formidable opportunité à la fois de renouer avec le plein emploi et de changer le travail.

#### 4.2.2 Partager le travail

Rappelons d'abord qu'il est possible de créer des emplois sans croissance en partageant autrement le volume de travail disponible à tout instant dans une économie. C'est ainsi qu'entre 350 000 et 400 000 créations d'emploi ont été imputées aux lois de réduction du temps de travail en France (sur deux millions d'emplois créés entre 1997 et 2002), qui certes, sont intervenues à un moment où l'Europe et la France renouaient avec la croissance mais qui ont donné ces résultats en raison même du processus qui conditionnait l'obtention d'aides de l'Etat à la réduction du temps travaillé et à la création d'emplois (Assemblée Nationale, 2014). En réponse aux économistes qui soutiennent que la notion de partage du travail est inepte, rappelons aussi qu'à tout moment un certain volume d'heures de travail est réparti sur l'ensemble de la population en âge de travailler et que cette répartition peut être modifiée et admet des modalités diversifiées. Ainsi, si le temps de travail en France et en Allemagne a diminué à peu près de la même quantité depuis les années 1990 (les Français travaillant aujourd'hui, en durée hebdomadaire et annuelle effective plus que les Allemands), il est intéressant de constater que la durée hebdomadaire des emplois à temps complet en Allemagne est aujourd'hui plus longue que celle des Français mais que les emplois à temps partiels sont beaucoup plus nombreux et leur durée plus courte que celle des emplois à temps partiel français: 27 pour cent des emplois allemands sont ainsi occupés par des travailleurs à temps partiel contre 18 pour cent seulement en France et 8 pour cent des actifs occupés en France travaillent moins de 20 heures de travail hebdomadaires contre 18 pour cent en Allemagne. Ces travailleurs à temps partiel sont dans les deux pays presque exclusivement des travailleuses. La réduction de la durée légale du travail en France – considérée dans le rapport officiel de la Commission d'enquête de l'Assemblée nationale (2014) comme une des mesures de politique d'emploi les moins coûteuses (9000 euros net par emploi créé) – a donné un coup d'arrêt au développement du travail à temps partiel principalement exercé par les femmes dont on connaît les résultats en termes d'inégalités professionnelles. Elle a également permis de commencer à engager une dynamique de rééquilibrage des investissements professionnels, domestiques et familiaux des hommes et des femmes (Méda et Orain, 2002; Méda, 2015) et apparaît rétrospectivement comme une des conditions majeures de l'égalité entre hommes et femmes. Il faut en effet rappeler que, dans la plupart des pays, les femmes continuent à avoir de moindres taux d'activité et d'emploi que les hommes et à consacrer un moindre volume horaire au travail professionnel que les hommes mais un plus grand aux activités domestiques et familiales. C'est peut-être la raison pour laquelle cette politique a déchaîné de tels affrontements... On peut donc créer des emplois sans croissance.

#### 4.2.3 Engager une transition juste

Ensuite, la reconversion écologique, qui implique la fermeture ou la réduction de certains secteurs et le développement d'autres, devrait, selon les études internationales, européennes ou nationales disponibles, déboucher sur un solde d'emplois positif en 2020, 2030 et 2050 (UNEP, 2008; ADEME,

2013; OIT, 2013; Quirion, 2013; Horbach, Rennings et Sommerfeld, 2015; Neale, Spence et Ytterstad, 2015): en effet, les activités économiques qu'il faudra développer (isolation des bâtiments, énergies renouvelables, transports en commun...) ont un contenu en emploi beaucoup plus élevé que celles dont il faudrait réduire le volume. Mais la synthèse du rapport OIT/UNEP destinée aux décideurs souligne que même si le solde net est positif, «ce changement ne sera pas bénéfique pour tous, toutefois. Le solde généralement positif des emplois résultant de l'écologisation d'une économie est le fruit de modifications majeures, souvent au sein des secteurs. Si certains groupes et régions sont nettement gagnants, d'autres enregistrent des pertes significatives. Ces pertes soulèvent des questions d'équité, qui, si elles sont négligées, peuvent rendre les politiques d'écologisation de l'économie difficiles à maintenir» (UNEP, 2008, p. 16). Qu'il s'agisse de pays, de secteurs, de catégories de travailleurs, la reconversion écologique constituera donc une opération extrêmement délicate qui nécessitera la mise en œuvre de puissants *mécanismes de sécurisation* de manière à éviter que ce qui s'apparente bien à une restructuration ne se traduise par l'exclusion hors du marché du travail d'une grande partie de la main d'œuvre employée dans les secteurs les plus émetteurs d'EGES. L'idée de «transition juste» portée par les syndicats (CSI, 2015) vise à défendre l'idée que la reconversion écologique doit s'opérer de manière civilisée en mutualisant les pertes et les gains et en développant une véritable solidarité entre l'ensemble des membres de la société concernés de manière à ce que les coûts de la transition soient partagés par tous.

Nous doter d'un système productif susceptible de nous garantir un niveau de confort identique sans énergies fossiles, ni nucléaire suppose de reconstruire de fond en comble notre infrastructure énergétique (Bardi, 2015), en mobilisant principalement les énergies renouvelables (solaire, éolien, hydraulique, bio masse) et en programmant l'interdiction progressive du recours à d'autres sources d'énergie (y compris en renonçant à exploiter les réserves du sous-sol). Il y a là une grande source d'emplois. A cela s'ajoute la transformation de l'ensemble du système productif hors production d'énergie: transports, bâtiments, industrie, services, qui suppose tout à la fois rénovation thermique des bâtiments, construction de nouveaux types de bâtiments, à usage productif ou d'habitation, mise en place de nouveaux procédés de production, développement de transports en commun, tous se caractérisant par de faibles émissions de GES. L'agriculture constitue une part importante de cette transformation, dans la mesure où elle contribue aux EGES et aux pollutions diverses (excès d'usage d'eau, d'engrais, surexploitation des sols, pesticides...). La satisfaction des besoins sociaux jusque-là sous-estimés apparaît comme une autre source d'emplois: l'accueil des jeunes enfants, les soins aux personnes âgées, l'éducation pour tous, la culture, les services du bien-vivre représentent selon Gadrey (2014), dans son article «Comment créer des millions d'emplois durables»<sup>17</sup>, une possibilité d'emploi pour un million de personnes dans les vingt ans à venir.

#### 4.2.4 Rompre avec le productivisme

Mais en suivant Gadrey, il est possible de voir dans la reconversion écologique non seulement l'occasion de renouer avec une forme de plein emploi (impliquant une redistribution du volume horaire global de travail disponible et un raccourcissement de la norme de travail à temps complet) mais également une chance de rompre avec la perte de sens du travail. La saisir implique une rupture avec nos croyances économiques les plus ancrées, et parmi celles-ci avec celle-là même que Fourastié

---

<sup>17</sup> <http://alternatives-economiques.fr/blogs/gadrey/2014/11/21/on-peut-creer-des-millions-d%E2%80%99emplois-utiles-dans-une-perspective-durable-1/>



considérerait comme la plus centrale: l'idée que la productivité constitue le cœur du progrès (Fourastié, 1979). Gadrey (2010) défend l'idée que dans de nombreux secteurs, notamment du fait de la tertiarisation de l'économie, les gains de productivité tels qu'ils sont (mal) mesurés sont devenus contre-productifs et détruisent à la fois les emplois et le sens du travail. Et si la vraie question n'était donc plus celle de la *répartition* des gains de productivité mais celle de l'opportunité même de ces derniers? Si le véritable progrès ne passait plus aujourd'hui par les gains de productivité les plus élevés mais par la réalisation de gains de *qualité et de durabilité*? Si une analyse rétrospective des gains de productivité réalisés pendant les Trente Glorieuses mettait en évidence une surexploitation de l'environnement et des travailleurs dont nous aurions aujourd'hui à réparer les dégâts? Si ces gains de productivité s'expliquaient en très grande partie par la dilapidation de sources d'énergie et de ressources non renouvelables (Pessis, Topçu et Bonneuil, 2013)? Il nous faudrait alors consacrer tous nos efforts à déployer des organisations productives dont l'objectif ne serait plus l'efficacité mesurée par la notion classique de productivité – celle-là même dont Adam Smith avait fait l'éloge dans sa présentation de la manufacture d'épingles – mais la qualité et la durabilité mesurée avec d'autres indicateurs.

### 4.3 Quelles conditions pour l'avènement d'une reconversion écologique favorable à l'emploi et au travail décent?

Nos comptabilités actuelles – qu'il s'agisse de la comptabilité nationale ou de la comptabilité d'entreprise – ne permettent pas de rendre visibles ces gains de qualité et de durabilité.<sup>18</sup> Des comptabilités alternatives ont certes été proposées ces dernières années. Il existe aujourd'hui une véritable compétition pour élire l'indicateur capable de compléter le PIB: l'Épargne Nette Ajustée, l'Inclusive Wealth Index, le Better Life Index..., sont composés, comme leur ancêtre en cours de refonte, l'Indicateur de développement humain, d'un ensemble de variables clefs censé donner une meilleure idée du bien-être ou de la richesse des sociétés que le PIB. Soyons conscients du fait que cette compétition met en concurrence rien moins que des visions du monde dont il importe de saisir les traits saillants (Méda, 2013).<sup>19</sup> Des propositions de refonte de la comptabilité d'entreprise ont également été proposées, comme par exemple la comptabilité CARE (Comptabilité Adaptée au Renouvellement de l'Environnement, voir Richard, 2012) dont la mise en œuvre obligerait les entreprises à organiser la prise en charge des dégradations apportées au capital naturel et à la qualité du travail humain (et qui consisterait à provisionner pour cela des dotations aux amortissements du capital naturel et du travail humain venant diminuer d'autant les profits), ou les comptabilités «Triple Bottom Line» qui visent à prendre en considération les impacts des organisations sur l'environnement et sur les «parties prenantes».

#### 4.3.1 Le paradigme du Care

Ces différentes démarches sont censées permettre de substituer à l'efficacité productive mesurée par la seule augmentation des quantités produites une autre forme d'efficacité prenant en considération

<sup>18</sup> Jacques Richard (2016) écrit d'ailleurs que: «la comptabilité des entreprises privées et publiques, dont Max Weber avait bien vu l'importance en tant qu'instrument codifié par le droit de la rationalité de ces entreprises, est une des causes principales sinon première de la situation dramatique dans laquelle se trouve notre humanité.»

<sup>19</sup> L'Épargne Nette Ajustée repose par exemple sur une conception faible de la soutenabilité qui conduit à accepter l'idée que le génie humain est capable de construire un capital artificiel à la place du capital naturel susceptible de nous donner les mêmes doses de satisfaction...

(internalisant) les impacts probables de la production sur l'environnement et sur les travailleurs (travailleurs de l'entreprise, parties prenantes ou ensemble de la société). Certains auteurs (dont je fais partie) proposent de rassembler une partie de ces réflexions sous un paradigme alternatif, celui du *Care*, signifiant ainsi que la production devrait désormais s'opérer en prenant obligatoirement *soin* du patrimoine naturel, de la cohésion sociale et du travail humain. Il s'agirait donc d'encadrer l'acte de production dans des règles (des normes sociales et environnementales), susceptibles de constituer un nouveau cadre normatif et comptable et de susciter ainsi le développement de nouvelles organisations du travail au service de la qualité (des produits et du travail). L'adoption d'un tel paradigme alternatif (congruent avec l'objectif de *travail décent* poursuivi par l'OIT) implique évidemment de nombreux changements, en ce qui concerne à la fois la définition et la fonction dévolue aux entreprises et la mise en œuvre de ces nouvelles règles au niveau international.

Weber a défendu l'idée que le capitalisme avait à voir avec la recherche permanente de la maximisation du profit et donc avec un type d'entreprise particulier: «le capitalisme est identique à la recherche du profit, d'un profit toujours renouvelé, dans une entreprise continue, rationnelle et capitaliste – il est recherche de la rentabilité» (1964, p. 11). Si une telle configuration semble tout à fait appropriée à l'objectif national d'augmentation permanente des taux de croissance, l'objectif de production et de travail décents n'exige-t-il pas le développement d'une autre dynamique et d'un autre type d'entreprise? Le juriste Jean-Philippe Robé a montré (2012) que la définition de l'entreprise de Milton Friedman (dont la seule responsabilité serait de faire du profit) ne permettait pas à celle-ci de contribuer de manière systématique à l'intérêt collectif. De nombreux travaux d'économistes, de juristes, de sociologues, de gestionnaires et de philosophes (Baudoin, 2012) ont mis ces dernières années en évidence que d'autres objectifs que le profit devaient pouvoir être légitimement poursuivis par les entreprises et qu'il était nécessaire de rendre visible ainsi que de promouvoir la diversité des formes d'organisation, permettant notamment de reconnaître la nature singulière de l'entreprise comme projet de création collective distinct des formes classiques de l'échange marchand.

#### 4.3.2 Réintroduire de l'éthique dans l'économie

La fabrication d'une production «propre» ou «décente» – écologiquement et socialement – exige le respect de règles strictes, sur une zone géographique suffisamment large pour minimiser les risques de dumping et la mise en œuvre d'un système permettant de contrôler leur application. Au 19<sup>ème</sup> siècle, c'est bien un système de règles sociales s'appliquant sur l'ensemble du territoire (notamment concernant les horaires et les conditions concrètes de travail) qui a permis d'améliorer les conditions d'exercice du travail et de prendre soin des travailleurs. Il est temps d'en édicter de nouvelles, adaptées à notre temps, et aux nouveaux risques encourus par nos sociétés, particulièrement fondées sur le respect des quantités maximales d'EGES et des seuils de pollutions diverses. Dans les nouvelles conventions comptables, l'unité de mesure principale pourrait ne plus être la monnaie et la valeur «ajoutée» libellée en unité monétaire mais le kilogramme ou la tonne d'EGES. Comme pour les quotas de carbone mais sans possibilité d'échange, chaque «unité» pourrait se voir fixer des quotas d'émission, qui seraient calculés à partir d'une dotation nationale. La production serait réalisée sous contrainte du respect de ces normes, sans qu'il soit possible d'opérer une substitution sur le travail en intensifiant celui-ci.

Un tel processus exige qu'un très grand nombre de pays soient astreints au respect de ces règles: il y aurait sinon un réel risque de dumping, social ou environnemental, d'ailleurs à l'œuvre aujourd'hui avec la délocalisation de toutes les productions indécentes vers les pays où les réglementations sont

moins sévères. La situation idéale serait évidemment celle où des organisations mondiales édicteraient les normes, organiseraient leur répartition, contrôleraient leur application et sanctionneraient leur non-respect. On pense à une Organisation Mondiale de l'Environnement pour les quotas d'EGES et à l'actuelle Organisation Internationale du Travail, dotée de pouvoirs plus importants qu'actuellement, avec notamment un organe de règlement des différends sur le modèle de celui dont dispose l'OMC (Delmas-Marty, 2004) pour les normes sociales. Une autre solution consisterait à appliquer ces règles à une seule zone, par exemple l'Union européenne. Dans tous les cas, les objectifs fixés au niveau de la zone seraient déclinés sur les territoires et les différentes unités productrices et consommatrices.

Une telle organisation suppose également de nouvelles règles du commerce international. Dans la perspective que nous avons adoptée, qui consiste à prendre au sérieux les risques écologiques, notamment la menace de changement climatique, continuer à faire du commerce international un moteur de l'expansion de la production et de la consommation mondiale et un moyen pour les pays en compétition d'accaparer les plus grandes parts de marché est impossible. La mise en place d'un mandat commercial alternatif de l'Union européenne a récemment été proposée par un ensemble d'associations: il s'agirait d'une procédure entièrement nouvelle pour initier, négocier et conclure des accords commerciaux donnant une place déterminante à la société civile et aux Parlements, organisant l'autosuffisance de l'Europe pour ses productions alimentaires, et la conduisant à réduire ses importations de matières premières et de produits manufacturés, faire prévaloir les droits humains sur les intérêts commerciaux, organiser la responsabilité des multinationales (AITEC, 2014).

### 4.3.3 Le retour de Beveridge

Un tel processus (encadrement éthique de la production, reconversion des secteurs polluants vers des secteurs propres, dématérialisation et décarbonisation de l'économie, sécurisation des transferts de main d'œuvre, mise en place de politiques publiques et d'institutions organisant la transition en mettant au premier plan la qualité du travail et de l'emploi) exige sans doute la mise en place d'une économie de guerre ou de crise, qui ressemble à celle que décrivait Lord Beveridge dans son rapport de 1944, *Full employment in a free society*. Nombreux sont les auteurs à indiquer que l'ampleur de la triple crise à laquelle nous sommes confrontés – économique, sociale et écologique – suppose la mise en œuvre de politiques et de moyens radicalement différents de ceux qui prévalent en temps normal notamment parce qu'il est nécessaire d'organiser la coordination de multiples opérations sur plusieurs échelles. Le libéral qu'était Beveridge considérait que pour garantir la liberté il était nécessaire que l'Etat mette en place des règles très strictes, seules à même de garantir l'inscription dans la durée (la soutenabilité) de la société. Voyant dans le plein emploi l'un des piliers essentiels d'une société libre, Beveridge avait précisé les quatre conditions permettant d'assurer celui-ci: maintenir, en tout temps, un montant de dépenses suffisant en organisant des dépenses et des investissements publics massifs, en mettant en œuvre une politique de bas prix pour les produits de consommation essentiels et en promouvant une forte redistribution des revenus (grâce à la sécurité sociale et à l'impôt progressif); exercer un contrôle sur la localisation de l'industrie; organiser la mobilité de la main d'œuvre; n'entretenir de relations commerciales qu'avec les pays poursuivant une politique de plein emploi, assurant la balance de leurs comptes en évitant tout déficit et tout excédent, exerçant un total contrôle sur le commerce par des tarifs, contingents ou autres moyens. Loin de considérer que la liberté individuelle était remise en cause par l'exercice concret par l'Etat de la responsabilité éminente qui lui incombait dans ces circonstances, Beveridge voyait dans celui-ci la condition déterminante.

Engager nos pays dans la voie de la transition écologique exige aujourd'hui un pilotage de l'Etat sans doute aussi ferme qu'au moment de la Seconde Guerre Mondiale et de la reconstruction, lorsque la comptabilité nationale et la planification furent développées de façon étroitement intégrée et qu'il s'agissait de rebâtir nos sociétés sur de nouvelles fondations. Comment la définition des secteurs dont la reconversion doit être engagée au plus vite n'exigerait-elle pas de la part de l'Etat la mise en place d'un véritable processus de planification? Comment pourrait-elle se passer de la définition d'une prospective des métiers et des qualifications ambitieuse élaborée au terme d'un vaste travail de réflexion avec les partenaires sociaux et les scientifiques de toutes les disciplines, permettant de définir à la fois les secteurs et les métiers d'avenir? Par intervention plus intense de l'Etat, il faut entendre une définition plus collective des besoins sociaux prioritaires à satisfaire, résultat d'une délibération commune des citoyens sur la production socialement utile. La prise en compte de considérations éthiques par le biais d'une nouvelle définition du progrès ne signifie pas autre chose que la nécessité de ré-encadrer la production dans un processus de choix collectif encadré par des critères précis.

Loin d'être contradictoire avec celle de la question sociale, la résolution de la question écologique constitue au contraire une formidable opportunité de renouer avec une certaine forme de plein emploi et de changer le travail. Elle suppose une rupture nette avec le paradigme croissancier (Bailleux, Ost, 2016), l'adoption d'une nouvelle représentation du monde - notamment d'une anthropologie et d'une cosmologie renouvelées, désormais centrées sur l'inscription et l'encastrement des sociétés humaines dans la Nature -, et l'abandon des catégories réductrices à l'aide desquelles nous nous orientons dans le monde. Elle exige également l'adoption de règles internationales susceptibles de guider nos actions, de nouvelles comptabilités et la réinvention d'organisations productives qui n'auraient plus pour vocation principale l'efficacité brute (sans prise en considération des effets sur la Nature, le travail et la cohésion sociale) mais la satisfaction des besoins humains sous la contrainte du respect de normes éthiques.

Si une forte mobilisation sociale est susceptible de porter un tel changement, elle suppose une alliance entre des consommateurs soucieux de la qualité des produits et des travailleurs (ainsi que leurs représentants) soucieux de qualité du travail, et à l'intérieur des entreprises, une rupture avec la théorie de la valeur pour l'actionnaire et la *corporate governance*. Elle suppose peut-être aussi, comme le suggérait le juriste français Adéodat Boissard qui écrivait en 1910 au moment de la rédaction du premier Code du travail, qu'à l'instar de la succession qu'ont connue les trois types de régimes politiques – patriarcat, monarchie, démocratie – il en aille de même pour les trois types de régimes économiques et qu'au communisme familial (passé) et à l'actuel régime de partage conventionnel inégal (encore appelé régime salarial ou capitaliste), succède le régime de partage proportionnel ou associationiste, celui «qui est appliqué plus ou moins intégralement dans les coopératives de production» (p. 4), celui dans lequel le partage le plus complet est réalisé ou qu'au moins, au sein d'un régime salarial stabilisé, la représentation des travailleurs soit assurée de manière équivalente à celle des apporteurs de capitaux.

## 5 Conclusion

Ce texte s'est d'abord attaché à présenter la notion de travail dans une perspective historique, prenant en considération les enrichissements successifs apportés tout au long des siècles. Il a ensuite analysé la pluralité des significations du concept de travail et des rapports au travail en présentant les attentes que les Européens placent sur le travail et la manière dont la réalité du travail permet (ou non) de satisfaire celles-ci. Après avoir pris la mesure des transformations affectant le travail et l'emploi, l'article s'est

concentré sur le discours actuellement en vogue qui défend l'idée que la révolution technologique en cours conduirait inéluctablement à des transformations radicales, en mettant particulièrement en lumière le déterminisme technologique sous-jacent à une telle vision et en mettant en cause les politiques qu'il implique.

La dernière partie du document s'est plus particulièrement attachée à décrire trois scénarios, en lice pour représenter une vision à moyen terme de l'avenir du travail. Le plus en vogue, celui de la révolution technologique, prévoit à la fois de fortes pertes d'emploi et un changement déterminant de la nature du travail et suggère des adaptations fortes de la société salariale pour s'y adapter. Il est tout à fait compatible avec un autre scénario également très discuté, celui de la réduction des Etats-providence et des protections jusqu'alors accordées au travail, qui semblent aujourd'hui contradictoires avec l'impératif de compétitivité. Aucun de ces deux scénarios n'est de nature à satisfaire les immenses attentes qui se portent aujourd'hui sur le travail. Ils font par ailleurs tous les deux l'impasse sur le considérable défi écologique auquel l'ensemble des sociétés est confronté. Loin de céder au déterminisme technologique, il nous est possible, sous certaines conditions, de transformer cette menace en opportunité et de faire de la reconversion écologique une formidable occasion de renouer avec l'objectif de plein emploi et de désintensifier le travail. Un tel programme nécessite de redonner toute son actualité à la Déclaration de Philadelphie ou à la Charte de la Havane, c'est-à-dire à l'ambition de ne pas séparer efficacité économique et justice sociale.

Dans cet article, et pour des raisons heuristiques, chacun de ces scénarios a été examiné de façon isolée, de même que ses conséquences sur le travail et sa capacité à satisfaire les attentes qui sont placées sur celui-ci. Mais il est réaliste de penser qu'ils pourraient se développer simultanément, à des degrés divers et selon des combinaisons différenciées. Si le scénario du démantèlement du droit du travail et celui de la révolution technologique sont tout à fait compatibles, on peut aussi imaginer qu'ils se déploient de manière à laisser de la place pour un programme d'investissement dans la transition écologique, et même que la révolution technologique soit plus particulièrement orientée de manière à soutenir un programme de reconversion écologique. Et le démantèlement du droit du travail pourrait tout à fait advenir en même temps que ce dernier.

Si nous nous situons dans la perspective adoptée dans cet article, qui visait à prendre la mesure des attentes actuelles à l'égard du travail et à comprendre quelles orientations seraient les plus à même de les satisfaire, la réponse semble claire. Le démantèlement du droit du travail s'accompagne de conditions de travail dégradées qui semblent contradictoires avec les attentes d'épanouissement et de réalisation de soi dans le travail. La révolution technologique peut être le vecteur de régressions ou d'améliorations en cette matière, tout comme la reconversion écologique. Si l'accent mis sur l'urgence écologique semble, plus que les deux autres scénarios, susceptible de s'accompagner d'une relocalisation des activités et d'une désintensification du travail, ce lien ne va pas non plus de soi. L'attention portée au patrimoine naturel ne s'accompagne pas automatiquement d'un soin porté au «patrimoine social» et notamment à la qualité du travail. Dès lors, il nous faut conclure en suggérant que dans tous les cas, qu'il s'agisse des évolutions technologiques ou de la prise en charge sérieuse de la question écologique, la question de l'impact sur le travail humain doit constituer une priorité et le travail décent un objectif en soi garanti dans toutes les configurations.

## Références

- Abdelnour, S. 2014. «Quand l'auto-entrepreneuriat se substitue au salariat: pourquoi et comment payer le prix de l'indépendance?», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Célérier: *Travail indépendant: santé et conditions de travail*, Rapport de recherche n° 85 (Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi), pp. 21–34.
- Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME). 2013. *L'évaluation macroéconomique des visions énergétiques de l'ADEME 2030–2050* (Paris).
- Anderson, C. 2012. *Makers: The new industrial revolution* (New York, Crown Business).
- Arntz, M.; Gregory, T.; Zierahn, U. 2016. *The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189 (Paris, OECD Publishing).
- Assemblée Nationale. 2014. *Rapport fait au nom de la Commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail*. Disponible à l'adresse: <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2436.asp>
- Association Internationale de Techniciens, Experts et Chercheurs (AITEC). 2014. *Pour un Mandat Commercial Alternatif de l'Union européenne*. Disponible à l'adresse: [http://aitec.reseau-ipam.org/IMG/pdf/Mandat\\_commercial\\_alternatif\\_Aitec.pdf](http://aitec.reseau-ipam.org/IMG/pdf/Mandat_commercial_alternatif_Aitec.pdf) [Sept. 2016]
- Autor, D.H.; Dorn D. 2013. «The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market», *American Economic Review*, vol. 103, n° 5, pp. 1553–1597.
- Bailleux, A.; Ost, F. Forthcoming. *De la guerre des disciplines à celle des paradigmes: 6 hypothèses à l'épreuve du paradigme croissanciel*.
- Bardi, U. 2015. *Le grand pillage* (Paris, Les Petits Matins/Institut Veblen).
- Barnosky, A.D. et al. 2012. «Approaching a state shift in Earth's biosphere», *Nature*, vol. 486, pp. 52–58.
- Baudoin, R. 2012. *L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales* (Lethielleux, Collège des Bernardins).
- Baudrillard, J. 1970. *La société de consommation, ses mythes, ses structures*, (Paris, Éditions Denoël).
- Beaudry, P.; Green, D.; Sand, B. 2013. *The great reversal in the demand for skill and cognitive tasks*, NBER Working Paper No. 18901 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Beck, U. 1992. *Risk society. Towards a new modernity* (Londres, Sage Publications).
- Benzell, S.; Kotlikoff, L.; LaGarda, G.; Sachs, J. 2015. *Robots are us: Some economics of human replacement*, NBER Working Paper No. 20941 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Beveridge, W.H. 1944. *Full employment in a free society* (Londres, Allen and Unwin).

- Bigot, R.; Daudey, E.; Hoibian, S. 2013. «La société des loisirs dans l'ombre de la valeur travail», CREDOC cahier de recherche n° 305 (Paris, Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie).
- Blanchard, O.; Tirole, J. 2003. *Protection de l'emploi et procédures de licenciement* (Paris, La documentation Française).
- Boissard, A. 1910. *Contrat de travail et salariat: introduction philosophique, économique et juridique à l'étude des conventions relatives au travail dans le régime du salariat* (Paris, Bloud et Cie éditeurs).
- Bollier, D. 2011. *The future of work: What it means for individuals, businesses, markets and governments* (Washington, DC, The Aspen Institute).
- Boston Consulting Group. 2015. *The shifting economics of global manufacturing: How a takeoff in advanced robotics will power the next productivity surge*. Disponible à l'adresse: <http://fr.slideshare.net/TheBostonConsultingGroup/robotics-in-manufacturing>
- Brynjolfsson, E.; McAfee, A. 2011. *Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy* (Lexington, MA, Digital Frontier Press).
- ; —. 2014. *The second machine age* (New York, NY, W.W. Norton & Company).
- Cahuc, P.; Kramarz, F. 2004. *De la précarité à la mobilité: vers une sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale (Paris, La documentation Française).
- Cardon, D.; Casilli, A. 2015. *Qu'est-ce que le digital labor?* (Bry-sur-Marne, INA).
- Cassiers, I. (dir. de publication). 2014. *Redefining prosperity*, Routledge Studies in Ecological Economics (Abingdon et New York, NY, Routledge).
- Castel, R. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale* (Paris, Fayard).
- Chamoux, M.-N. 1994. «Sociétés avec et sans concept de travail», *Sociologie du travail*, hors série (Montrouge, Dunod).
- Clark, A. 2005. «What makes a good job? Evidence from OECD countries», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Bazen, C. Lucifora et W. Salverda: *Job quality and employment behaviour* (Basingstoke, Palgrave Macmillan), pp. 11–30.
- Coase, R.H. 1937. «The Nature of the Firm», *Economica*, New Series, vol. 4, n° 16, pp. 386–405.
- Collins, R. 2014. «Emploi et classes moyennes: la fin des échappatoires», dans l'ouvrage publié sous la direction de I. Wallerstein, R. Collins, M. Mann, G. Derlugian et C. Calhoun: *Le capitalisme a-t-il un avenir?* (Paris, La Découverte Editions), pp. 61–115.
- Commission des communautés européennes. 2006. *Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle*, Livret Vert (Bruxelles).

- Confédération syndicale internationale (CSI). 2015. *Justice climatique: il n'y a pas d'emploi sur une planète morte*, Rapport Nouveaux Fronts, CSI, <http://www.ituc-csi.org/rapport-nouveaux-fronts-justice> [8 Sept. 2016].
- Conseil National du Numérique (CNNum). 2016. *Travail, emploi, numérique. Les nouvelles trajectoires* (Paris).
- Crawford, M.B. 2009. *Shop class as soulcraft: An inquiry into the value of work* (New York, NY, The Penguin Press).
- Crutzen, P.J.; Stoermer, E.F. 2000. «The 'Anthropocene'», *Global Change Newsletter*, n° 41, pp. 17–18.
- D'Iribarne, P. 1989. *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales* (Paris, Seuil).
- Daly, H. E. 1973. *Toward a steady-state economy* (San Francisco, CA, W.H. Freeman)
- Davoine, L.; Méda, D. 2008. *Importance and meaning of work in Europe: A French singularity*, Centre d'études de l'emploi working paper n° 96-2 (Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi). Disponible à l'adresse: [https://basepub.dauphine.fr/bitstream/handle/123456789/7016/work\\_europe\\_96\\_va.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://basepub.dauphine.fr/bitstream/handle/123456789/7016/work_europe_96_va.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [8 Sept. 2016].
- ; —. 2010. «Importance and meaning of work in Europe: Trends and differences among countries», dans l'ouvrage publié sous la direction de P. Vendramin: *Generations at work and social cohesion in Europe*, Collection Work & Society n° 68 (Bruxelles, P.I.E. Peter Lang), pp. 47–72.
- de Jouvenel, B. 1968. *Arcadie. Essais sur le mieux-vivre*, Futuribles, (Paris, Sedeis).
- de Witte, H.; Halman, L.; Gelissen, J. 2004. «European work orientations at the end of the twentieth century», dans l'ouvrage publié sous la direction de W.A. Arts et L.C.J.M. Halman: *European Values at the Turn of the Millennium*, n° 7 (Leiden, Brill), pp. 255–279.
- Delmas-Marty, M. 2004. *Les forces imaginantes du droit: le relatif et l'universel* (Paris, Editions du Seuil).
- Descola, P. 1983. «Le Jardin de Colibri. Procès de travail et catégorisations sexuelles chez les Achuar de l'Equateur», *L'Homme*, vol. 23, n° 1, pp. 61–89.
- Dorn, D. Forthcoming. «The rise of machine: How computers have changed work», *Revue Française des Affaires sociales*.
- Ester, P.; Braun, M.; Vinken, H. 2006. «Eroding work values?», dans l'ouvrage publié sous la direction de P. Ester; M. Braun et P. Mohler: *Globalization, value change and generations: A cross-national and intergenerational perspective* (Leiden, Brill), pp. 89–113.
- European Commission, International Monetary Fund, Organisation for Economic Co-operation and Development, United Nations, World Bank. 2009. *System of national accounts 2008* (New York, NY).
- Field, A.J. 2008. «Does economic history need GPTs?» Disponible à l'adresse: <http://ssrn.com/abstract=1275023>



- Ford, M. 2015. *Rise of the robots: Technology and the threat of a jobless future* (MP3 Une édition, Brilliance Audio).
- Fourastié, J. 1979. *Les trente glorieuses* (Paris, Hachette).
- Frey, C.B.; Osborne, M.A. 2013. *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization*. Disponible à l'adresse: [http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf) [9 Sept. 2016].
- Forum économique mondial (WEF). 2016. *The future of jobs. Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution* (Genève).
- Gadrey, J. 2010. *Adieu à la croissance* (Paris, Les petits matins).
- . 2014. *On peut créer des millions d'emplois utiles dans une perspective durable (5)*. Disponible à l'adresse: <http://alternatives-economiques.fr/blogs/gadrey/2014/11/30/on-peut-creer-des-millions-d-%E2%80%99emplois-utiles-dans-une-perspective-durable-5/> [Sept. 2016]
- . 2015. *Le mythe de la robotisation détruisant des emplois par millions*. Disponible à l'adresse: <http://alternatives-economiques.fr/blogs/gadrey/2015/06/01/le-mythe-de-la-robotisation-detruisant-des-emplois-par-millions-1/> (translated from French).
- Gadrey, J.; Jany-Catrice, F. 2005. *Les nouveaux indicateurs de richesse* (Paris, Editions La Découverte).
- Gallie, D.; Zhou, Y. 2013. *Work organisation and employee involvement in Europe* (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
- Gomel, B.; Méda, D.; Schmidt, N.; Dalmasso, R. 2007. «Le CNE: retour sur une tentative de flexicurité», *Connaissance de l'emploi*, n° 49 (Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi).
- Gordon, R.J. 2014. «The turtle's progress: Secular stagnation meets the headwinds», dans l'ouvrage publié sous la direction de C. Teulings et R. Baldwin: *Secular stagnation: Facts, causes, and cure* (Londres, Centre for Economic Policy Research Press), pp. 47–59.
- Graetz, G.; Michaels, G. 2015. *Robots at work*, CEP Discussion Paper n° 1335 (Londres, London School of Economics and Political Science).
- Green, F. 2006. *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). 2014. *Changements climatiques 2014: Rapport de synthèse* (Genève).
- Head, S. 2014. *Mindless: Why smarter machines are making dumber humans* (New York, NY, Basic Books).
- Heinberg, R., 2011. *The end of growth: Adapting to our new economic reality* (Gabriola Island, New Society Publishers).
- Hirsch, F. 1977. *The social limits to growth* (Londres, Routledge and Kegan Paul Ltd).
- Hofstede, G. 2001. *Culture consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (New York, Sage Publications).

- Horbach, J.; Renning, K.; Sommerfeld, K. 2015. *Circular economy and employment* (Mannheim, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung).
- Husson, M. 2010. «Croissance sans CO<sub>2</sub>?», *Hussonet*, n° 24. Disponible à l'adresse: <http://hussonet.free.fr/crco2.pdf> [8 Sept. 2016].
- Illich, I. 1973. *Energy and equity* (Londres, Calder & Boyars).
- Inglehart, R. 1990. *Culture shift in advanced industrial society* (Princeton, NY, Princeton University Press).
- Inglehart, R.; Baker, W.E. 2000. «Looking forward, looking back: Continuity and change at the turn of the millennium», *American Sociological Review*, vol. 65, n° 1, pp. 19–51.
- Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). 2015. *Emploi et revenus des indépendants*, INSEE Références, (Paris).
- Jackson, T. 2009. *Prosperity without growth: Economics for a finite planet* (Abingdon et New York, NY, Earthscan).
- Jaumotte, F.; Buitron, C.O. 2015. «Power from the people», *Finance and Development*, vol. 52, n° 1, pp. 29–31.
- Jonas, H. 1990. *Le principe responsabilité. Une éthique pour la civilisation technologique*, (Paris, Les Editions du Cerf, « coll. Passages »).
- Krausmann, F. et al. 2009. «Growth in global materials use, GDP and population during the twentieth century», *Ecological Economics*, vol. 68, n° 10, pp. 2696–2705.
- Levratto, N.; Serverin, E. 2013. «Become independent! The paradoxical constraints of France's 'auto-entrepreneur' regime», *Journal of Small Business management*, vol. 53, n° 1, pp. 284–301.
- Lipsey, R.G.; Carlaw, K.I.; Bekar, C.T. 2005. *Economic transformations: general purpose technologies and long term economic growth* (Oxford, Oxford University Press).
- Lobo, S. 2014. «Die Mensch-Maschine: Auf dem Weg in die Dumpinghölle», *Der Spiegel*, 3 Septembre.
- Locke, J. 1690. *Two treatises of government: in the former, the false principles, and foundation of Sir Robert Filmer, and his followers, are detected and overthrown. The latter is an essay concerning the true original, extent, and end of civil government* (Londres, imprimé pour Awnsam Churchill).
- Loungani, P. 2016, *Shaping the new world of work: The impacts of digitalisation and automatisaton*, communication lors de la table ronde organisée lors de la conférence ETUI-ETUC qui s'est tenue à Bruxelles du 27 au 29 Juin.
- Maddison, A. 2006. *The world economy: A millennial perspective* (Paris, Organisation for Economic Co-Operation and Development).
- Marx, K. 1979. *Œuvres, tome II: Economie*, Collection Bibliothèque de la Pléiade (Paris, Gallimard).
- Meadows D.; Randers J.; Behrens, W.W. 1972. *The Limits to Growth* (New York, NY, Universe Books).

- Méda, D. 2000. *Qu'est-ce que la richesse?* (Paris, Champs-Flammarion).
- . 2010. *Le travail, une valeur en voie de disparition?* (Paris, Champs-Flammarion) (œuvre originale publiée en 1995).
- . 2013. *La mystique de la croissance: Comment s'en libérer?* (Paris, Flammarion).
- . 2015. *Le Travail: Que sais-je?* (Paris, Presses universitaires de France).
- ; Orain, R. 2002. Transformations du travail et du hors travail: le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail, *Travail et emploi*, n°90, pp. 23–38.
- ; Vendramin, P. 2013. *Réinventer le travail*, collection «Le lien social» (Paris, Presses universitaires de France).
- Mettling, B. 2015. *Transformation numérique et vie au travail*, Rapport à la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Disponible à l'adresse: <http://zevillage.net/wp-content/uploads/2015/09/rapport-Mettling.pdf> [9 Sept. 2016].
- Meyerson, I. 1955. «Le travail, fonction psychologique», *Journal de psychologie normale et pathologique*, vol. 48, n° 1, pp. 3–17.
- Mokyr, J. 2014. «Secular stagnation? Not in your life», dans l'ouvrage publié sous la direction de C. Teulings et R. Baldwin: *Secular stagnation: Facts, causes, and cure*, (Londres, Centre for Economic Policy Research Press), pp. 83–89.
- Moore, G.E. 1965. «Cramming more components onto integrated circuits», *Electronics*, vol. 38, n° 8, pp. 114–117.
- Neale, J.; Spence, T.; Ytterstad, A. (dir. de publication). 2015. *Global climate jobs*. Disponible à l'adresse: <https://globalclimatejobs.files.wordpress.com/2015/09/global-jobs-online-sept-2015.pdf> [9 Sept. 2016].
- Organisation internationale du Travail (OIT). 2013. *Sustainable development, decent work and green jobs*, Report V, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva (Genève).
- . 2015. *World Employment and Social Outlook: The changing nature of jobs* (Genève).
- OCDE. 1990. *Le marché du travail. Quelles politiques pour les années 90?* (Paris).
- Parboteeah K.P.; Cullen J.B. 2003. «Social institutions and work centrality: Explorations beyond national culture», *Organization Science*, vol. 14, n° 2, pp.137–148.
- Parent-Thirion, A.; Vermeulen, G.; van Houten, G.; Lyly-Yrjänäinen, M.; Biletta, I.; Cabrita, J. 2012. *Fifth European working conditions survey: Overview report* (Luxembourg, Publications Office of the European Union). Disponible à l'adresse: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions/fifth-european-working-conditions-survey-overview-report> [10 Sept. 2016].
- Pessis, C.; Topçu, S.; Bonneuil, C. 2013. *Une autre histoire des 'Trente Glorieuses': Modernisation, contestations et pollutions dans la France d'après-guerre* (Paris, La Découverte).

- Pothier, R. 1764. *Traité du contrat de louage, selon les règles tant du for de la conscience que du for extérieur* (Orléans, J. Rouzeau-Montaut).
- Quirion, P. 2013. *L'effet net sur l'emploi de la transition énergétique en France: Une analyse input-output du scénario négaWatt*, CIRED Working Paper Series, n° 46–2013 (Nogent sur Marne, Centre International de Recherches sur l'Environnement et le Développement).
- Rey, A. 2012. *Dictionnaire historique de la langue française* (Paris, Dictionnaires Le Robert).
- Richard, J. 2012. *Comptabilité et développement durable* (Paris, Economica).
- Richard, J. 2016. «Refonder l'entreprise, la société anonyme et l'intérêt social par la comptabilité environnementale».
- Riffault, H.; Tchernia, J-F. 2002. «Les Européens et le travail: Un rapport plus personnel», *Futuribles*, n° 277, pp. 63–80.
- Rifkin, J. 1995. *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era* (New York, NY, G.P. Putnam's Sons).
- Rifkin, J. 2015. *The zero marginal cost society: The Internet of Things, the collaborative commons, and the eclipse of capitalism* (Londres, Palgrave Macmillan).
- Robé, J.-P. 2012. «Being done with Milton Friedman», *Accounting, Economics, and Law*, vol. 2, n° 2, pp. 1–33.
- Rockström, J. et al. 2009. «A safe operating space for humanity», *Nature*, n° 461, p. 472–475.
- Rosenblat, A.; Stark, L. 2015. *Uber's drivers: Information asymmetries and control in dynamic work*, étude préparé pour l'école d'été «Labour in the on-demand economy» qui s'est tenue au Centre d'études pour les politiques européennes, Bruxelles, Belgique, 23-25 novembre.
- Sahlins, M.D. 1968. *Tribesmen* (Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall).
- Scholz, T. 2016. *Platform cooperativism: Challenging the corporate sharing economy* (New York, Rosa Luxembourg Stiftung).
- Serverin, E. 2011. «Le salariat, au risque de l'indépendance», dans l'ouvrage publié sous la direction de L. Jacquot., B. Balzani, A. Boulayoune, H. Lhotel.: *Formes et structures du salariat: crise, mutation, devenir. Tome 2: Des normes et transformations du travail salarié* (Nancy, Presses Universitaires de Nancy), pp. 333–348.
- Smith, A. 1776. *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations* (Londres, W. Strahan and T. Cadell).
- Solow, R.M. 1986. «On the intergenerational allocation of natural resources», *Scandinavian Journal of Economics*, vol. 88, n° 1, pp. 141–149.
- Stewart, I.; De, D.; Cole, A. 2015. *Technology and people: The great job-creating machine* (Londres, Deloitte). Disponible à l'adresse: <http://www2.deloitte.com/uk/en/pages/finance/articles/technology-and-people.html> [8 Sept. 2016].

- Stiglitz, J.; Sen, A.; Fitoussi, J-P. 2009. *Richesse des nations et bien-être des individus: Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social au Président de la République* (Paris, Odile Jacob).
- Taylor, R. 2002. *Britain's world of work – myths and realities*, ESRC Future of Work Seminar Series (Swindon, Economic and Social Research Council). Disponible à l'adresse: [http://www.leeds.ac.uk/ESRCFutureofWork/downloads/fow\\_publication\\_3.pdf](http://www.leeds.ac.uk/ESRCFutureofWork/downloads/fow_publication_3.pdf) [9 Sept. 2016].
- Terrasse, P. 2016. *Rapport au premier Ministre sur l'économie collaborative* (Paris).
- Teulings, C.; Baldwin, R. (dir. de publication). 2014. *Secular stagnation: Facts, causes, and cure* (Londres, Centre for Economic Policy Research Press).
- United Nations Environment Programme (UNEP). 2008. *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world. Policy messages and main findings for decision makers* (Nairobi).
- Vendramin P. (dir. de publication). 2010. *Generations at work and social cohesion in Europe*, Work & Society n° 68 (Bruxelles, P.I.E. Peter Lang).
- Vendramin, P.; Valenduc, G. 2016. *Work in the digital economy: sorting the old from the new* (Bruxelles, European Trade Union Institute).
- Vernant J.-P. 1965. *Mythe et pensée chez les Grecs* (Paris, Maspero).
- Voswinkel, S. 2007. «L'admiration sans appréciation. Les paradoxes de la double reconnaissance du travail subjectivisé», *Travailler*, n° 18.
- Weber, M. 1964. *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme* (Paris, Plon).
- Zoll, R. 1999. «Mutation des orientations des jeunes par rapport au travail», dans l'ouvrage publié sous la direction du Ministère de l'emploi et de la solidarité: *Travail, activité, emploi. Une comparaison France-Allemagne* (Paris, La Documentation française), pp. 9–14.