



Organisation
internationale
du Travail

Rapport initial pour la Commission mondiale sur l'avenir du travail



**Rapport initial
pour la Commission mondiale
sur l'avenir du travail**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2017
Première édition 2017

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Rapport initial pour la Commission mondiale sur l'avenir du travail
Genève, Bureau international du Travail, 2017

ISBN 978-92-2-230974-9 (imprimé)
ISBN 978-92-2-230976-4 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Inception Report for the Global Commission of the Future of Work*, ISBN 978-2-131371-7 (imprimé), ISBN 978-2-131372-4 (pdf Web); en espagnol: *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, ISBN 978-2-331067-7 (imprimé), ISBN 978-2-331068-4 (pdf Web)

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.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.

Création graphique, conception typographique, mise en pages, lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution.

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DTP-JMB-REPRO



Table des matières

Préface	v
Chapitre 1. Aperçu de la situation dans le monde: grandes tendances et monde du travail	1
A. Situation actuelle du monde du travail	1
B. Grandes tendances et répercussions sur l'avenir du travail	9
Chapitre 2. Travail et société	17
A. Valeur qu'accordent les individus au travail	17
B. Le travail «invisible» doit devenir «visible»	20
C. Travail et bien-être	21
D. Protection sociale efficace pour le XXI ^e siècle	23
Chapitre 3. Travail décent pour tous: plein emploi et meilleur niveau de vie	27
A. Quel avenir pour le «plein emploi»?	27
B. Evolution technologique et emplois: risque ou opportunité?	29
C. Nouveaux emplois possibles?	32
Chapitre 4. Organisation du travail et production: «le travail n'est pas une marchandise»	35
A. Emploi informel à l'avenir	35
B. Organisation du travail dans le cadre des chaînes d'approvisionnement mondiales ..	37
C. Diversification de la relation d'emploi.	38
Chapitre 5. Gouvernance du travail	43
A. Gouvernance du travail: Etat, employeurs et travailleurs	43
B. Innovation dans la gouvernance et la réglementation du travail	47
C. Avenir du dialogue social et du tripartisme.	48



Préface

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a été créée au lendemain de la première guerre mondiale, voilà bientôt cent ans, pour instaurer la justice sociale et parvenir à une paix universelle et durable. Bien des obstacles ont entravé la recherche du bien-être physique, moral et intellectuel des travailleurs (Déclaration de Philadelphie de 1944). Mais l'OIT n'a ménagé aucun effort pour relever les défis les plus complexes. Au beau milieu de la seconde guerre mondiale, Franklin D. Roosevelt, Président des Etats-Unis, rappelant le «rêve fou» des fondateurs de porter les normes du travail «au plan international» et au «[rêve] encore plus fou» du tripartisme, a appelé l'OIT «à jouer un rôle essentiel» dans le rétablissement de la justice sociale (Rodgers et coll., 2009)¹. Durant la dernière crise financière et économique mondiale, les dirigeants des pays du monde entier ont appelé l'OIT à garantir que les mesures de redressement se fondent sur la «promotion de l'emploi» et la «protection des personnes»². Des progrès formidables ont été accomplis dans le bien-être économique, la réduction de la pauvreté et la démocratie politique, mais il reste encore beaucoup à faire.

A l'approche du centième anniversaire de l'OIT en 2019, les enjeux sont considérables et l'importance d'instaurer la justice sociale est croissante. Avec l'augmentation des inégalités, de l'insécurité et de l'exclusion, qui mettent en péril la vie et les moyens de subsistance, et représentent une menace à la survie de l'organisation sociale et des sociétés démocratiques, la croissance économique et les progrès humains sont source de préoccupation généralisée. Après 2019, le mandat visant à réaliser le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et ses 17 objectifs de développement durable (ODD) rend la tâche de l'OIT d'autant plus urgente, en offrant en même temps de nouvelles possibilités, et souligne le rôle fondamental de la durabilité environnementale dans la création d'emplois décents et d'une économie mondiale inclusive.

Parallèlement à cela, avec le changement climatique, l'évolution démographique, l'évolution technologique et, plus généralement, la mondialisation, nous assistons à une mutation du monde du travail à un rythme et à une échelle sans précédent. Comment tirer parti de ces défis pour offrir des possibilités de réaliser la justice sociale dans un monde du travail toujours plus complexe?

Alors que nous entrons dans notre deuxième siècle, l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail est une occasion de prendre du recul, et de réfléchir aux grands défis qui nous attendent, et aux meilleurs moyens offerts à l'OIT et à ses Etats Membres de les relever et de façonner l'avenir que nous voulons. La commission mondiale est au cœur de cette initiative. Les dialogues nationaux qui se sont tenus dans 110 Etats Membres, préalablement aux travaux de la commission, et dont les résultats ont été résumés dans un rapport, ont donné lieu à des débats constructifs sur les priorités identifiées, les défis qui se posent et les possibilités offertes aux niveaux national et international.

La commission regroupe des décideurs, des théoriciens, des défenseurs, des chercheurs et des partenaires sociaux, sous la houlette de ses deux distingués coprésidents, et vise à fournir des orientations et des recommandations qui aideront l'OIT à s'acquitter de son mandat, à l'orée de son deuxième siècle. Bien sûr, il n'existe pas d'avenir du travail sous une forme unique, même si l'avenir de chacun est plus que jamais dépendant de l'avenir des uns et des autres. Selon ce qu'il ressort des dialogues nationaux, les défis auxquels font face les Etats Membres découlent essentiellement de leur histoire, leur niveau de démocratie, leur culture et, plus important encore, leur niveau de développement économique et social. La diversité de la commission reflète cette dynamique fondamentale.

Je vous invite instamment à examiner en profondeur les questions que vous jugerez les plus importantes pour la réalisation du mandat de l'OIT. Le Bureau et moi-même accueilleront favorablement les réflexions audacieuses qui bousculeront la sagesse traditionnelle de l'OIT. Les recommandations de politiques innovantes que peuvent exiger les nouvelles approches seront aussi les bienvenues. Le Bureau s'efforcera de mettre à votre disposition les recherches approfondies qui ont été conduites en la matière, et d'appuyer tous les aspects de vos travaux.

Ce rapport initial présente les travaux de la commission mondiale. Dans la lignée de la portée large que vous donnerez à vos travaux, nous l'espérons, ce rapport évite délibérément d'orienter les discussions de la commission vers des questions en particulier, ou de préjuger de la nature de ses directives, en ce qui concerne les mutations profondes du monde du travail, et l'articulation d'une vision commune de l'avenir du travail que nous voulons. Ce rapport vise plutôt à jeter les bases d'une discussion constructive qui donnera lieu à un rapport de la commission pour le centenaire de l'OIT en 2019.

A cette fin, le rapport initial a été articulé comme suit: le chapitre 1 présente un aperçu des grandes tendances touchant le monde du travail d'aujourd'hui. Le chapitre 2 se penche sur le sens du travail pour les individus et la société. Le chapitre 3 examine la façon dont la technologie et autres tendances influent sur la création d'emplois. Le chapitre 4 porte sur l'organisation du travail et la production. Enfin, le chapitre 5 traite de la gouvernance du travail.

Nous vous remercions du formidable travail que vous mènerez pour contribuer à orienter l'OIT au cours de son deuxième siècle, dans sa quête de justice sociale.

GUY RYDER, Directeur général du BIT



CHAPITRE 1.

Aperçu de la situation dans le monde: grandes tendances et monde du travail

Depuis la création de l'OIT, le monde du travail n'a cessé d'évoluer. Des progrès politiques importants ont été accomplis ces cent dernières années, mais ces succès restent néanmoins partiels. Par ailleurs, un certain nombre de principaux vecteurs de changement ou de grandes tendances, notamment la mondialisation, les technologies, l'évolution démographique et le changement climatique, ont une incidence sur le monde du travail, et l'évolution spectaculaire de la nature même de ces vecteurs au cours de ces dernières années pourrait avoir de nouvelles conséquences sur l'avenir du travail. Mieux comprendre le monde du travail d'aujourd'hui, et les principaux vecteurs de changement, dotera les mandants tripartites et les décideurs des outils dont ils ont besoin pour façonner l'avenir du travail. Ce chapitre expose les principales tendances et principaux vecteurs qui contribueront à établir la base des travaux de la commission mondiale.

A. Situation actuelle du monde du travail

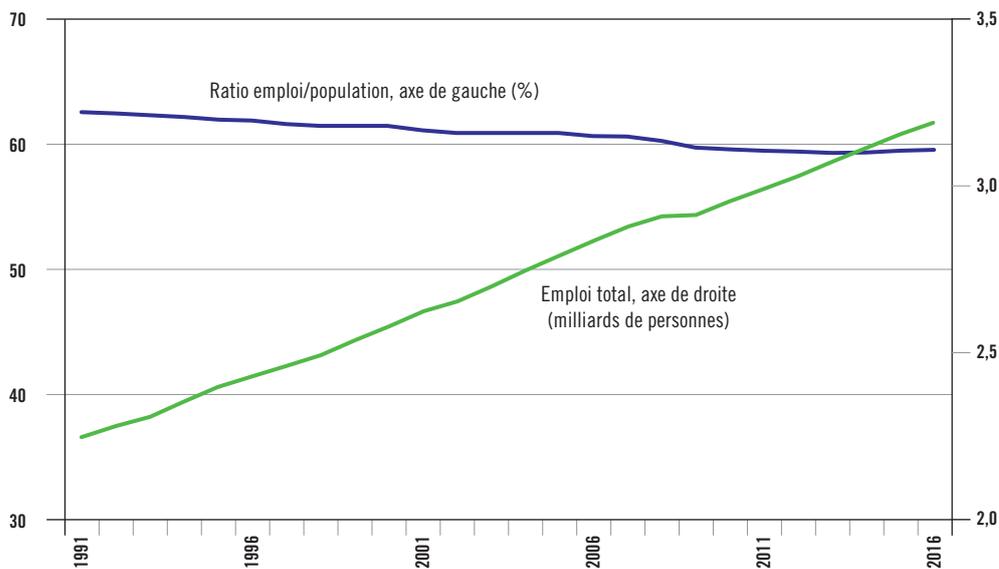
Certains progrès ont été accomplis dans le monde du travail

On constate des progrès considérables dans les domaines du développement socio-économique et de la reconnaissance des droits³. Il s'agit notamment des éléments suivants:

La création d'emploi a été positive, bien que légèrement inférieure à la croissance démographique: l'emploi total (salariés, travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale, travailleurs indépendants et employeurs) continue de croître et s'est accompagné de gains importants obtenus dans le niveau d'instruction. En dépit de plusieurs récessions, dont la dernière crise financière et économique mondiale qui a commencé en 2008, le nombre total d'emplois en 2016 s'élevait à 3,2 milliards (soit près de 1 milliard de plus qu'en 1991). Néanmoins, la croissance de l'emploi est tombée juste au-dessous de la croissance de la population en âge de travailler, le ratio emploi/population (rapport entre l'emploi et la population âgée de 15 ans et plus) ayant donc légèrement baissé entre 1991 et 2016 (figure 1.1).

Présence accrue des femmes sur le marché du travail: grâce aux efforts politiques déployés pour renforcer les droits des femmes, la présence des femmes sur le marché du travail s'est considérablement accrue au cours du siècle dernier. Dans la plupart des régions, l'écart entre la présence des hommes et celle des femmes se comble, bien que celle des femmes reste faible dans certaines régions, par exemple dans les Etats arabes, en Afrique du Nord

Figure 1.1. Emploi total (% et milliards)



Source: ILOSTAT.

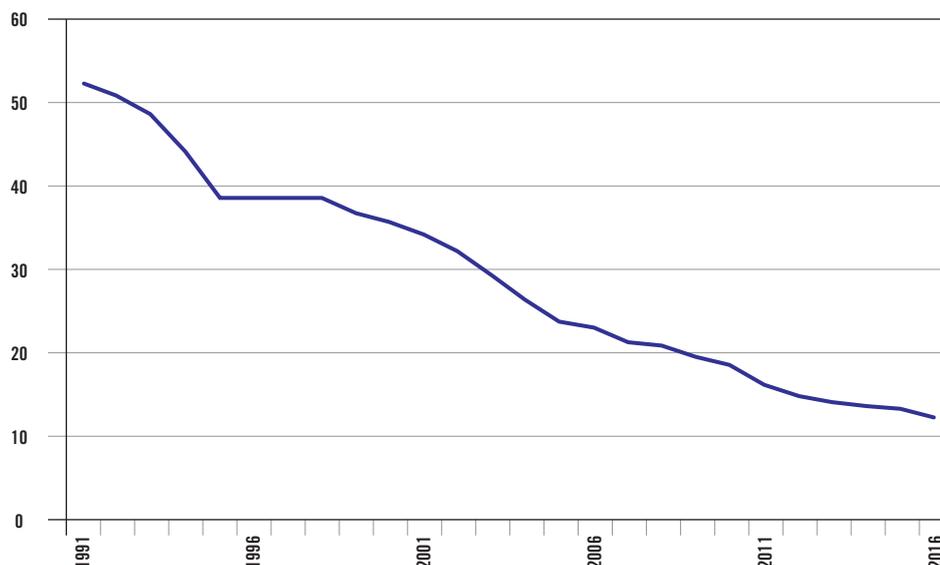
et en Asie du Sud. Actuellement, le taux de participation des femmes au marché du travail, qui s'élève à un peu plus de 49 pour cent, est toujours de 27 points de pourcentage environ inférieur à celui des hommes. L'objectif de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur les femmes au travail est donc de s'attaquer aux obstacles structurels et autres obstacles qui entravent une plus forte participation des femmes, et de réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes⁴.

Le nombre de travailleurs pauvres a diminué: Depuis la création des Objectifs du millénaire pour le développement, la proportion de l'extrême pauvreté a été divisée par deux et, selon des estimations récentes du BIT, la proportion de personnes employées dans les pays émergents et en développement vivant dans l'extrême pauvreté (c'est-à-dire personnes vivant avec leur famille avec moins de 1,90 de dollars E.-U. par personne et par jour) est tombée de plus de 50 pour cent en 1991 à un peu plus de 10 pour cent en 2016 (figure 1.2).

Gains en matière de protection sociale: Dans les années 1920, près de 3 pays sur 4 dans le monde n'avaient pas mis en place de système de sécurité sociale et une minorité d'entre eux – moins de 50 pays – ne couvrait qu'un nombre limité de domaines⁵ (accidents du travail, santé et retraite). Aujourd'hui, tous les pays ont mis en place un système de protection sociale, au moins pour certains groupes ou pour des risques spécifiques. Les dernières estimations du BIT montrent que, bien que 29 pour cent seulement de la population mondiale ait accès à un système de sécurité sociale qui couvre tous les domaines, 45 pour cent de la population mondiale est effectivement couverte dans au moins un domaine de protection sociale.⁶

Améliorations en matière de sécurité et de santé au travail: Les améliorations dans la réglementation du travail ont eu pour effet de renforcer la sécurité et la santé au travail des travailleurs dans nombre de secteurs, tout cela ayant entraîné une baisse du nombre d'accidents du travail, voire l'élimination de certaines maladies professionnelles. Par exemple, le nombre d'accidents

Figure 1.2. Travailleurs dans l'extrême pauvreté (%) en millions, dans les pays émergents et en développement



Source: ILOSTAT.

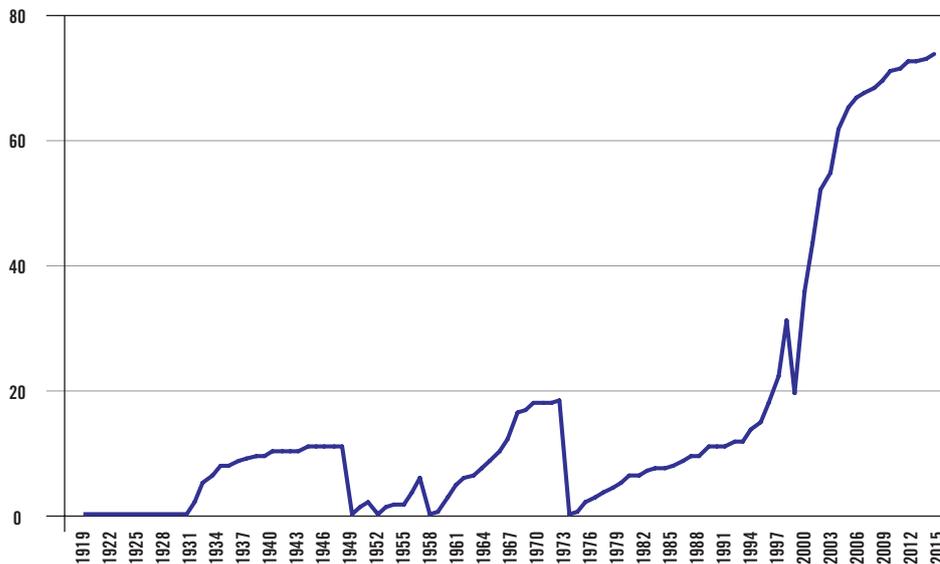
mortels pour 1 000 travailleurs a pratiquement baissé de moitié ces dernières années, passant en moyenne de 7,5 pour la période 2003-2007 à 3,5 pour la période 2011-2015⁷.

Augmentation du nombre de ratifications des conventions de l'OIT: La ratification des conventions de l'OIT – première étape vers la mise en œuvre des normes internationales du travail – a régulièrement augmenté. En 2017, près des trois quarts des 187 Etats Membres de l'OIT avaient ratifié les huit conventions fondamentales (figure 1.3)⁸.

Avancées dans les principes et droits fondamentaux au travail: Avec la ratification des conventions fondamentales de l'OIT, les Etats Membres ont contribué à faire progresser le respect des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination du travail forcé ou obligatoire, abolition du travail des enfants, et élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession). Plus particulièrement, le travail des enfants a diminué de plus d'un tiers dans le monde depuis 2000, même si on dénombrait encore 218 millions d'enfants au travail en 2016⁹. L'évolution des politiques et des cadres juridiques a fait augmenter le nombre d'organisations de travailleurs et d'employeurs, et l'importance de leur rôle, dans beaucoup de pays. Ces derniers sont aussi nombreux à avoir adopté une législation pour lutter contre le travail forcé et la traite des êtres humains, l'application de cette législation restant toutefois un défi majeur à relever.

Incidence accrue des mécanismes formels de fixation des salaires: La plupart des Etats Membres de l'OIT ont établi un ou plusieurs salaires minima par voie législative ou de conventions collectives contraignantes. Ce processus a contribué à améliorer les perspectives de salaire décent et, dans certains cas, fait office de point de référence dans l'économie informelle et contribue à la promotion d'un salaire égal pour un travail de valeur égale entre hommes et femmes.

Figure 1.3. Ratification des conventions fondamentales de l'OIT (pourcentage d'Etats Membres)



Source: ILO NORMLEX.

Malgré l'augmentation constante de la main-d'œuvre mondiale, les taux de chômage demeurent élevés

Bien que la création nette d'emplois reste positive, cela ne suffit pas à absorber l'augmentation du nombre d'hommes et de femmes qui recherchent un emploi. En 2016, on dénombrait environ 198 millions de personnes à la recherche active d'un emploi dans le monde, les trois quarts desquelles environ vivaient dans les pays émergents¹⁰ (figure 1.4). On estime que ce nombre représentait en 2016 un taux de chômage mondial de 5,7 pour cent, soit un taux légèrement inférieur au taux moyen de 6,1 pour cent enregistré entre 1991 et 2015. Les femmes et les jeunes (15-24 ans) sont plus susceptibles d'être chômeurs que les hommes et leurs homologues adultes, respectivement. De fait, parmi les 200 millions de chômeurs que l'on dénombre environ dans le monde, plus de 70 millions ont entre 15 et 24 ans.

Toutefois, les méthodes actuelles d'évaluation du chômage masquent des différences importantes dans les défaillances relatives au travail décent qui prévalent dans les régions et les pays. Dans les pays émergents et en développement, le taux de chômage est inférieur à celui des pays développés (5,6 pour cent contre 6,3 pour cent), dans la mesure où l'absence de protection contre le chômage (ou de revenus) peut conduire les chômeurs à passer moins de temps à rechercher un emploi, et à entrer dans le sous-emploi en acceptant un emploi qui pourrait ne pas correspondre à leurs compétences et expérience, ou aux horaires de travail souhaités (souvent, cela signifie accepter un emploi informel). De fait, c'est dans les pays en développement que le ratio emploi/population, c'est-à-dire le nombre de personnes sans emploi par rapport au nombre total de personnes en âge de travailler (à partir de 15 ans), est le plus élevé. Néanmoins, ces pays enregistrant les taux les plus élevés d'emplois dans l'économie informelle, de sous-emplois et de travailleurs pauvres, il conviendra d'évaluer la qualité de l'emploi (et pas uniquement la quantité) lorsque l'on évalue le marché du travail et la situation sociale.

Figure 1.4. Composition de la population en âge de travailler, selon la situation dans l'emploi et le groupe de pays, 2016



Source: ILOSTAT.

L'emploi de qualité médiocre reste une préoccupation majeure

En 2016, on dénombrait dans les pays émergents et en développement un total de 783 millions de travailleurs pauvres (personnes vivant avec moins de 3,10 dollars E.-U. par jour, à parité de pouvoir d'achat), ce qui représente pratiquement 30 pour cent de tous les travailleurs de ces pays (tableau 1.1). Les travailleurs pauvres sont particulièrement nombreux dans les pays en développement, ce phénomène touchant 69 pour cent de la population active. Dans les pays développés, le taux de travailleurs pauvres – défini dans les pays développés comme étant la proportion de ceux qui disposent d'un revenu par habitant inférieur à 60 pour cent du revenu médian national des ménages – est également important, et s'élevait à 15 pour cent en 2016, ce qui représente plus de 70 millions de travailleurs¹¹.

A l'échelle mondiale, près de 43 pour cent de la population occupée, représentant 1,4 milliard de travailleurs en 2016, étaient des travailleurs indépendants ou des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale – types de travail désignés collectivement comme des formes d'emploi vulnérable (tableau 1.1), souvent caractérisés par une faible rémunération, l'informalité et une couverture de sécurité sociale limitée. Les travailleurs indépendants représentent plus de la moitié de l'emploi total dans les pays en développement, et un tiers dans les pays émergents, tandis que les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise

Tableau 1.1. Emploi vulnérable, emploi dans l'économie informelle et travailleurs pauvres, 2016

Emploi vulnérable, 2016				
	Travailleurs à leur propre compte		Travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale	
	Pourcentage de l'emploi total	Millions	Pourcentage de l'emploi total	Millions
Monde	33,4	1 087,6	9,5	308,8
Pays émergents	37,1	894,9	9,7	233,4
Pays en développement	52,6	140,0	26,3	69,9
Pays développés	9,2	52,6	0,9	5,4
Travailleurs pauvres, 2016			Part emploi secteur informel (%), 2016	
	Pourcentage de l'emploi total	Millions	Dont agriculture	Sauf agriculture
Total pays émergents et en développement	29,4	783,0	69,1	58,7
Pays émergents	25,0	599,3	67,2	58,2
Pays en développement	69,0	183,6	92,5	79,7
Pays développés	15,0	70,0	18,3	17,1

Note: Etant donné que la définition de travailleurs pauvres est différente pour les pays développés, et pour les pays émergents et en développement, il conviendra d'éviter de comparer directement ces deux évaluations et ces groupes de pays. Les chiffres concernant l'économie informelle sont des estimations pour 2016, faites à partir de 109 pays développés, émergents et en développement.

Source: Modèle économétrique des tendances du BIT, novembre 2016 (travailleurs pauvres et emploi précaire) et calculs du BIT à partir des enquêtes nationales auprès des ménages (emploi informel et travailleurs pauvres dans les pays développés).

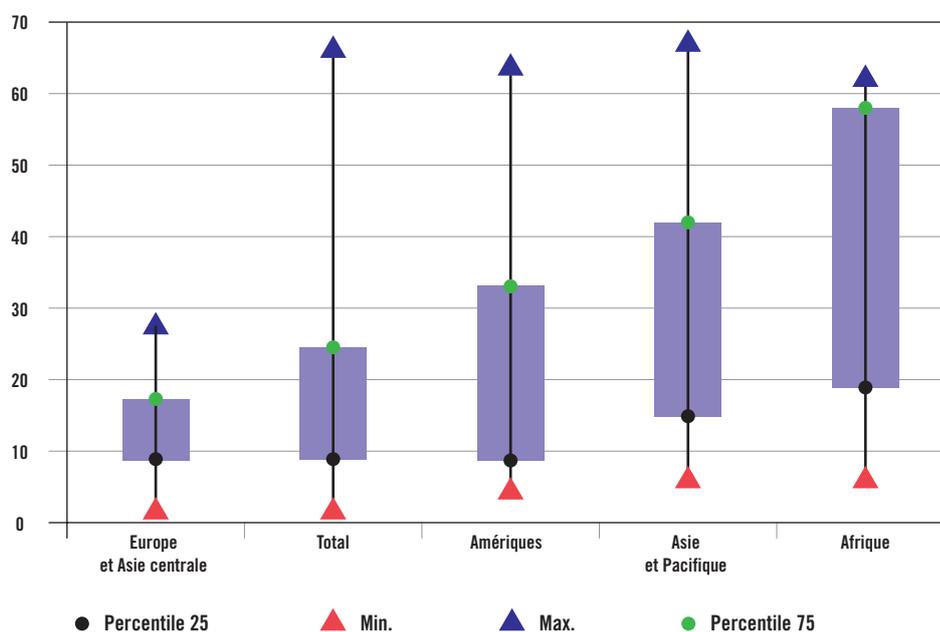
familiale restent largement répandus, principalement dans les pays en développement. Les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale dans les pays émergents et en développement ont trois fois plus de chances que leurs homologues salariés d'être pauvres¹².

L'emploi vulnérable coïncide souvent avec l'emploi dans l'économie informelle, en particulier dans les pays émergents et en développement. De fait, l'emploi dans l'économie informelle est largement répandu dans les pays en développement comme dans les pays émergents, cette forme d'emploi atteignant respectivement plus de 90 pour cent et 67 pour cent de l'emploi total (tableau 1.1).

Diversification des formes d'emploi

Ces dernières années, on se préoccupe de plus en plus de la qualité de l'emploi en raison, en partie, de l'incidence généralisée des formes atypiques d'emplois¹³. Par exemple, selon les dernières estimations, la part moyenne de l'emploi à temps partiel dans les pays s'élève à environ 16 pour cent de l'emploi salarié total¹⁴. En ce qui concerne l'emploi temporaire,

Figure 1.5. Part de l'emploi temporaire dans l'emploi total, année la plus récente (pourcentages)



Note: Les chiffres concernent 66 pays au total, dont 35 pays d'Europe et d'Asie centrale, 11 pays d'Amérique et d'Afrique respectivement, et neuf pays d'Asie et du Pacifique. Pour 63 pour cent des pays examinés, l'année la plus récente correspond à 2015, pour 20 pour cent à la période 2011-2014, et à une période antérieure pour le pourcentage restant.

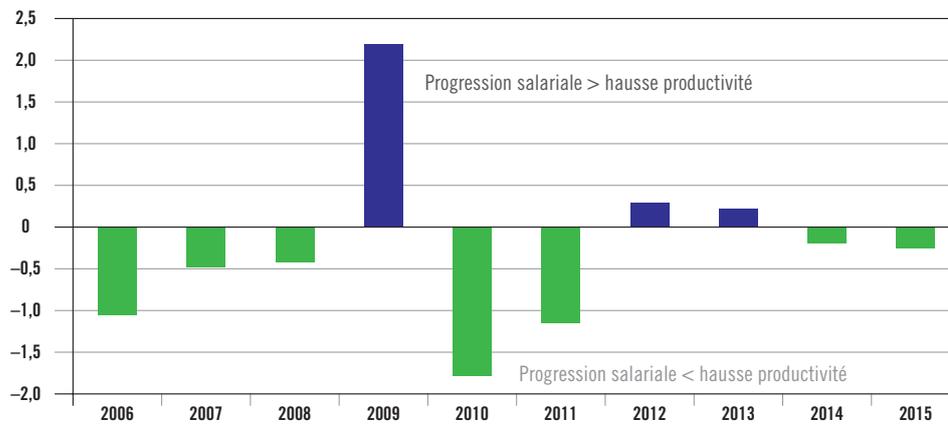
Source: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Genève, BIT, 2016, et ILOSTAT.

ce chiffre atteint les 20 pour cent, et l'on enregistre des variations considérables entre les régions, le taux le plus élevé étant de 35 pour cent en Afrique (figure 1.5). La proportion de travailleurs temporaires dans l'emploi total varie aussi considérablement entre les pays de chacune des régions d'Afrique¹⁵. Bien que les formes atypiques d'emploi puissent être avantageuses aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, car elles permettent notamment aux travailleurs de concilier responsabilités professionnelles et familiales, et aux entreprises d'avoir davantage de flexibilité, ces formes d'emploi sont souvent synonyme d'insécurité de l'emploi, de volatilité des revenus, et d'accès limité aux régimes de protection sociale ou à la formation et à l'avancement professionnel (voir chapitre 4), ainsi que de mécontentement dans l'emploi (par exemple taux élevé d'emploi à temps partiel et temporaire involontaire dans les pays développés).

Les inégalités de revenus demeurent élevées dans la plupart des pays

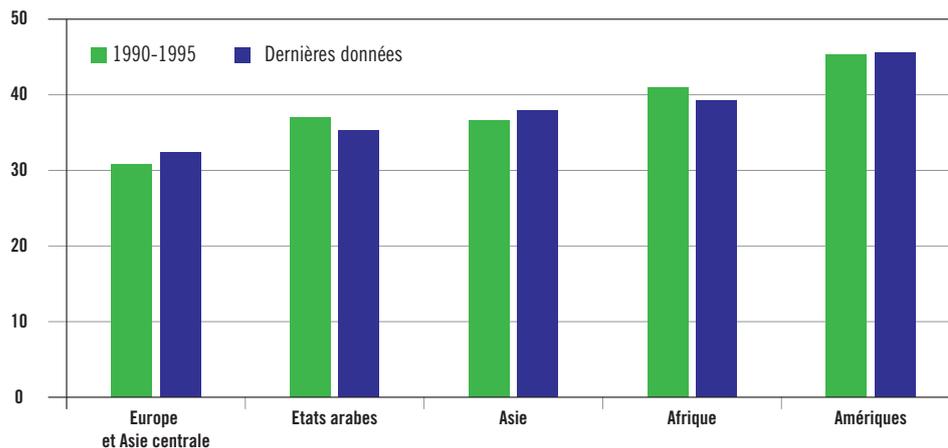
Le creusement des inégalités est en passe de devenir l'une des principales caractéristiques du monde contemporain, la répartition entre capital et travail, et entre les personnes, ayant changé dans beaucoup de pays. Les chiffres mondiaux laissent à penser que la productivité du travail a augmenté à un rythme plus rapide que celui des salaires réels, à l'exception de quelques années entre 2006 et 2015 (figure 1.6): dans l'ensemble, la productivité du travail a augmenté de 2,3 pour cent par an, alors que les salaires n'ont augmenté que de 2,1 pour cent. Cela signifie que, malgré la productivité accrue des travailleurs, les profits tirés de leur travail font augmenter toujours plus le revenu du capital et les revenus de ceux qui se situent

Figure 1.6. Ecart entre productivité du travail et hausse des salaires (points de pourcentage)



Source: ILOSTAT.

Figure 1.7. Développement par région selon l'indice de Gini



Source: ILOSTAT.

tout en haut de l'échelle. De fait, toutes les régions, à l'exception de l'Amérique latine, connaissent une baisse de la part du revenu du travail (en d'autres termes, la part du revenu total va au travail plutôt qu'au capital)¹⁶.

Les inégalités au sein même des pays, mesurées selon l'indice de Gini¹⁷, se sont également creusées dans la plupart des régions (figure 1.7). En outre, à l'exception de l'Amérique latine, toutes les autres régions ont connu un creusement des inégalités de revenus qui s'est accompagné d'une baisse de la part du revenu du travail. Dans certains cas, même si l'écart entre les inégalités s'est resserré, celles-ci demeurent à un niveau élevé. Cela pourrait ralentir les efforts visant à éliminer la pauvreté, notamment en Afrique et dans certaines régions d'Asie et du Pacifique, où les gains économiques importants réalisés ces dix dernières années ont été inégalement répartis.

B. Grandes tendances et répercussions sur l'avenir du travail

Les technologies, la démographie, la mondialisation et le changement climatique sont les principaux leviers du changement que connaît le monde du travail. Dans une perspective d'avenir, nous devons comprendre comment ces grandes tendances se répercuteront demain sur le travail et la société, et comment exploiter au mieux ces tendances pour créer des opportunités.

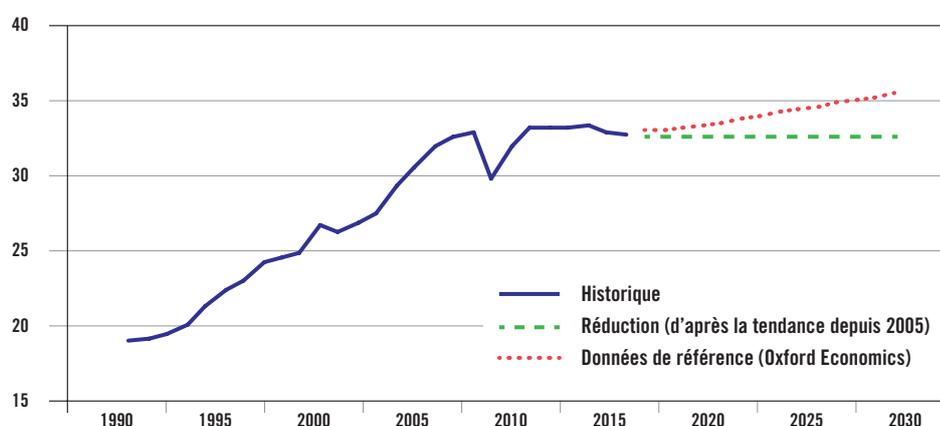
Mondialisation

La caractéristique la plus saillante de l'économie mondiale de ces dernières décennies est probablement la mondialisation, un terme recouvrant l'internationalisation de la production, des finances (y compris les envois de fonds), du commerce et des migrations.

Cette grande tendance est due en partie à des choix politiques favorables à la libéralisation, qui ont été facilités par les avancées technologiques (et Internet, en particulier). Sans surprise, la mondialisation compte autant de détracteurs que de défenseurs, et des débats ont toujours cours sur la question de savoir si la mondialisation est source de prospérité ou si elle aggrave les inégalités et l'injustice. C'est dans ce contexte que l'OIT adopté en 2008 la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, dans l'objectif d'aider les Etats Membres à progresser vers la justice sociale à l'heure de la mondialisation¹⁸. La remise en question des hypothèses de base concernant la mondialisation touche maintenant les dynamiques politiques du monde entier. Les points de vue récents (et divisés) à ce sujet concernent la façon dont les avantages commerciaux ont été répartis en termes de revenus et d'emploi entre les pays et au sein de ces derniers. Cependant, le monde fait actuellement face à une stagnation du commerce, et cette tendance devrait se poursuivre dans les années à venir (figure 1.8).

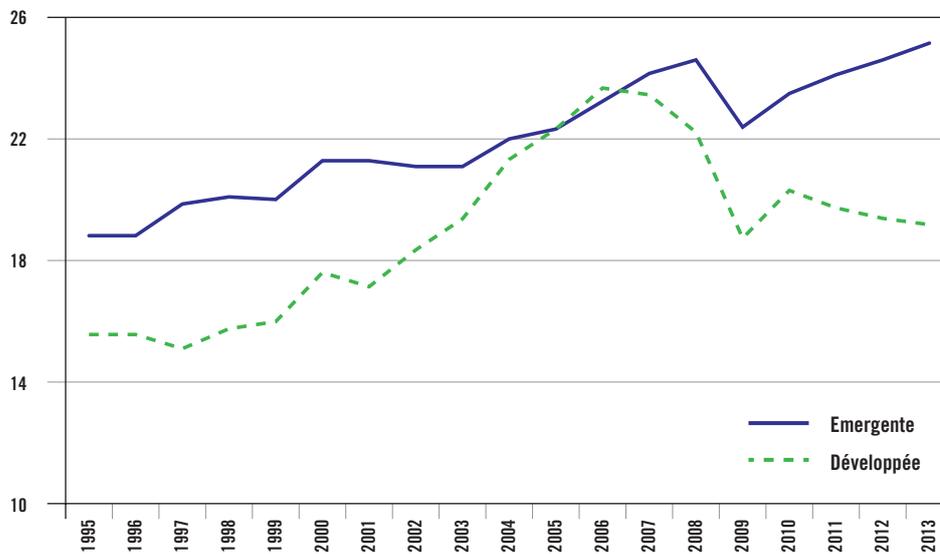
La financiarisation des affaires est un autre aspect essentiel de la mondialisation, l'accent étant placé sur la rentabilité financière au détriment de l'investissement réel (non financier).

Figure 1.8. Commerce en pourcentage du PIB



Source: ILOSTAT et Oxford Economics.

Figure 1.9. Emplois dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (pourcentage de l'emploi total)



Source: *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs*, Genève, BIT, 2015.

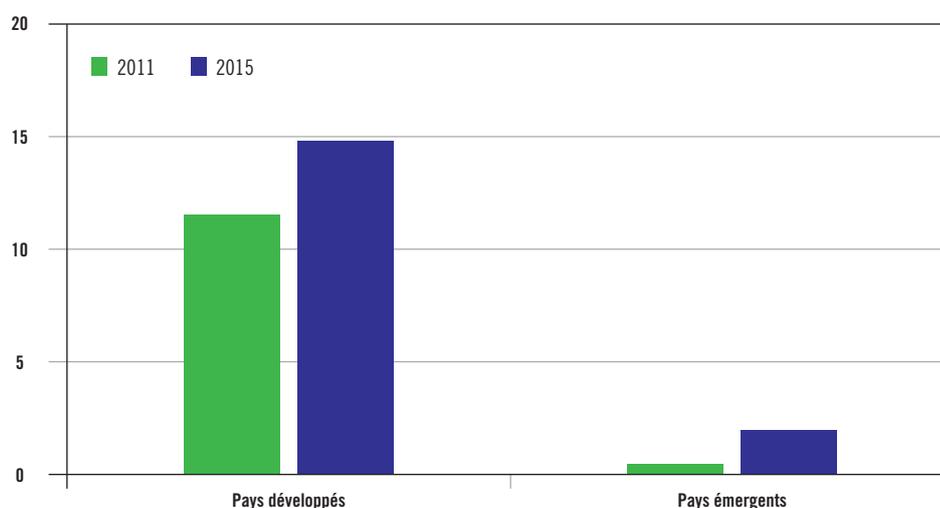
Par exemple, en 2015, l'investissement de portefeuille et les produits financiers dérivés représentaient environ 70 pour cent des flux financiers mondiaux, la part restante constituant la forme la plus stable de l'investissement direct étranger¹⁹. Ce phénomène pourrait inciter les entreprises à adopter des stratégies risquées et à court terme, et à s'écarter de l'investissement productif. La financiarisation actuelle a aussi des conséquences sur la redistribution, dans la mesure où elle contribue à réduire la part du travail dans la croissance et à creuser les inégalités de revenus. Dans ce contexte, les flux financiers mondiaux pourraient contribuer à creuser les inégalités de revenus entre les pays (voir chapitre 3)²⁰.

La mondialisation a également fait changer les structures de production mondiale (de manière croissante dans le secteur des services) et a eu des effets importants sur les entreprises et l'emploi. On assiste, entre autres, à une fragmentation de la production en différentes tâches et activités, avec pour effet le développement des chaînes d'approvisionnement mondiales (figure 1.9)²¹. Et ces changements ont été possibles grâce à la réduction des coûts commerciaux et du transport, ainsi qu'aux nouvelles technologies. Avec le ralentissement du commerce, on ne sait pas si le développement des chaînes d'approvisionnement mondiales ainsi que la fragmentation de la production se poursuivront ou changeront de nature; cette incertitude a des répercussions sur le travail et l'organisation de la production (chapitre 4).

Technologies

L'évolution technologique est un facteur essentiel de la croissance et du développement, et va de pair avec l'évolution du marché du travail. Les innovations technologiques qui sont à la base de la quatrième révolution industrielle, comme les métadonnées, l'impression 3D, l'intelligence artificielle et la robotique pour ne citer que celles-ci, ont un effet transformateur sur la nature du travail²². Par exemple, depuis 2010, le nombre de robots industriels opérationnels a augmenté de 9 pour cent en moyenne par an, et représentait 1,6 million d'unités à la fin de 2015. Le déploiement de robots est fortement concentré dans le secteur

Figure 1.10. Densité de robots dans le secteur manufacturier (robots/1 000 personnes)



Source: BIT et World Robot Database, International Federation of Robotics.

manufacturier (80 pour cent) et dans les pays développés (80 pour cent). La densité de robots – c'est-à-dire le nombre de robots industriels pour 1 000 salariés occupés dans ce secteur – va de 14 dans les pays développés à 2 dans les pays émergents (figure 1.10)²³. Et si les données concernant les progrès technologiques antérieurs laissent à penser que les vagues d'évolution technologique entraînent une destruction d'emplois à court terme, puis la création de nouveaux emplois de meilleure qualité, les avancées technologiques d'aujourd'hui se produisent à un rythme sans précédent et modifient le travail d'une manière encore jamais vue auparavant²⁴.

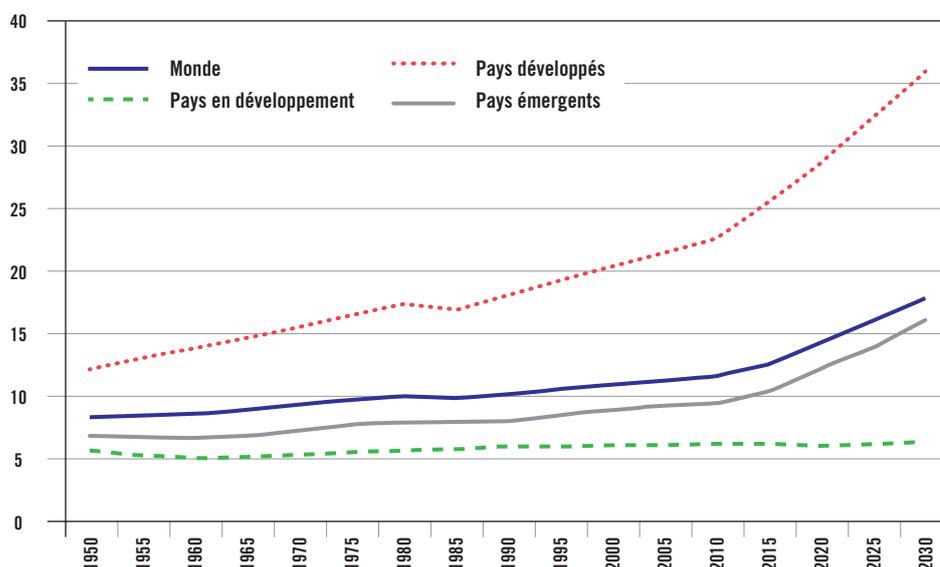
En dépit des prévisions de gains qu'entraînera la technologie en termes de productivité à long terme, les décideurs devront gérer la répartition inégale de ces gains et les effets disproportionnés qu'ils risquent d'entraîner sur le genre, les secteurs et les compétences. Il faudra aussi évaluer leurs répercussions en termes de quantité et de qualité d'emplois (voir chapitre 3). En bref, l'impact de la technologie sur le monde du travail dépendra de la façon dont les gains seront redistribués, compte étant tenu du creusement des inégalités de revenus entre les pays et les régions, et de la mesure dans laquelle la transition crée des emplois décents et de qualité.

Démographie

Si la technologie est généralement au cœur des débats concernant l'avenir du travail, pour beaucoup de pays, les questions démographiques donnent lieu à des débats politiques de type très différent. Dans les pays émergents et en développement, l'évolution de la dynamique démographique a généré une progression du nombre de jeunes arrivant sur le marché du travail et, par conséquent, une progression de l'urbanisation et des migrations internationales. C'est une formidable occasion d'exploiter le potentiel de ces cohortes importantes de jeunes et d'accélérer la croissance économique; cependant, dans beaucoup de régions du monde, comme en Afrique du Nord, l'emploi des jeunes a atteint un niveau encore jamais enregistré.

Figure 1.11. Ratio de la dépendance économique des personnes âgées

(ratio de la population de plus de 65 ans par rapport à la population de 15 à 64 ans en âge de travailler)

Source: Calculs du BIT basés sur les perspectives de la population mondiale des Nations Unies, *World Population Prospects: The 2017 revision*.

Dans les pays développés, le vieillissement de la population confère une importance accrue à la question de la population âgée. Le ratio mondial de la dépendance des personnes âgées – c'est-à-dire le ratio de la population de 65 ans et plus par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans – a beaucoup augmenté ces dernières décennies, une tendance qui devrait se poursuivre, voire être de plus en plus marquée dans les quinze prochaines années. Dans les années 1950, on dénombrait 8 personnes âgées de plus de 65 ans pour 100 personnes en âge de travailler et, en 2015, ce rapport était de 12 pour cent, et devrait être de 18 pour cent d'ici à 2030. Ce ratio sera toujours beaucoup plus élevé dans les pays développés, où le rapport devrait atteindre 36 pour cent d'ici à 2030, alors qu'il était de 25 pour cent en 2015. Dans les pays émergents, le ratio de la dépendance des personnes âgées devrait atteindre 16 pour cent, alors qu'il était de 10 pour cent en 2015. Inversement, ce ratio reste et restera plutôt faible (autour de 6) dans les pays en développement, ce qui laisse à penser que ces pays pourront tirer profit de dividendes démographiques importants, proportionnellement à l'augmentation du nombre de jeunes.

Si le vieillissement témoigne d'avancées en matière de santé et de longévité, cette évolution fait peser une pression croissante sur la population en âge de travailler, particulièrement en ce qui concerne la responsabilité des soins. En l'absence de gain de productivité, cela entraînera un ralentissement de la croissance due à la baisse du taux d'épargne (les personnes âgées économisent généralement moins) et fera aussi probablement augmenter la pression pesant sur les finances publiques, puisque les retraites et les soins de santé vont augmenter.

Dans certains cas (en particulier dans les pays développés où le processus de vieillissement est beaucoup plus rapide), on considère que le recours accru à la migration serait l'un des moyens possibles d'atténuer la baisse de croissance de la main-d'œuvre (on pourrait aussi

prolonger la vie professionnelle des travailleurs âgés et encourager une plus forte participation des femmes au marché du travail). Tout cela, associé au désir intense de migrer vers un autre pays que l'on observe dans beaucoup de pays émergents et en développement, en particulier chez les jeunes, soulève la question de l'intégration sur le marché du travail (et l'intégration dans la société) (des migrants et d'autres groupes qui ne sont pas sur le marché du travail), ainsi que des effets de l'émigration sur le développement.

La transition vers une société et une main-d'œuvre âgées, et l'évolution importante de cohortes d'un âge différent, s'agissant ici de travailleurs âgés, pourrait faire changer la perception du travail et les préférences pour certaines modalités de travail (chapitre 2). En attendant, l'allongement de l'espérance de vie va probablement s'accompagner de possibilités d'emploi dans des secteurs émergents, comme le secteur de la santé et des soins à long terme (chapitre 3).

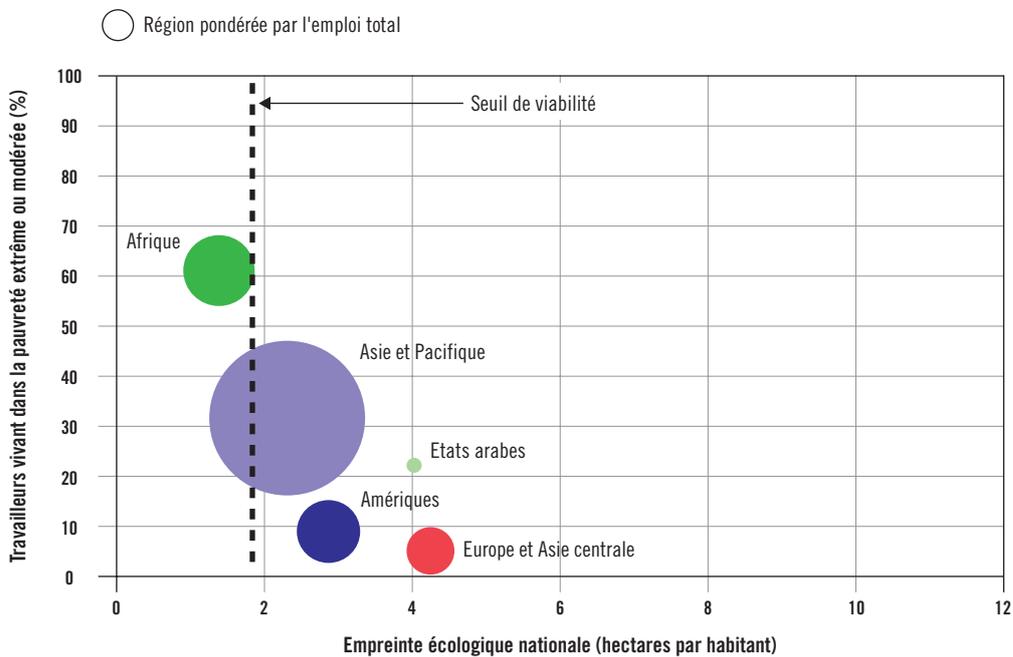
Changement climatique

Depuis un certain temps, l'humanité a tendance à utiliser des ressources et à produire des déchets en quantité supérieure à ce qui peut être régénéré et absorbé. En conséquence de quoi, on assiste à l'effondrement du secteur de la pêche, la dégradation des sols, la migration forcée, la pollution atmosphérique et de l'eau, ainsi qu'à l'appauvrissement de la biodiversité. La modification du niveau des températures, des pluies et de l'eau, et les catastrophes naturelles extrêmes dues au climat, comme les inondations et les sécheresses, ont aussi aggravé les problèmes que rencontre le secteur agricole pour améliorer la productivité, la durabilité des systèmes alimentaires et la sécurité alimentaire mondiale. Par exemple, la production céréalière en Afrique devrait baisser de 3 pour cent en 2030, à cause du changement climatique²⁵. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les ODD donnent un aperçu de ces défis, et mettent en lumière la façon dont il faut relier le travail décent à moyen et long termes à la durabilité environnementale.

Il est important de noter que certains progrès accomplis dans le monde du travail l'ont été au détriment de la durabilité environnementale. Par exemple, la réduction importante de la pauvreté dans beaucoup de pays s'est accompagnée d'un recours accru aux ressources naturelles, ou d'une plus forte empreinte écologique (figure 1.12). La relation existant entre développement économique et développement environnemental a changé: il est probable que la dégradation environnementale permanente détruit des emplois et des moyens de subsistance, et ce sont les groupes déjà vulnérables, notamment les personnes déplacées en raison de catastrophes liées au climat, les peuples autochtones et tribaux, et les populations pauvres, qui seront les premiers touchés.

Des changements majeurs dans le monde du travail sont actuellement nécessaires si l'on veut réaliser les cibles liées aux changements climatiques, réduire les émissions de gaz et passer à une économie plus verte. Des transformations structurelles ont toujours cours dans l'industrialisation des pays émergents et en développement; néanmoins, les coûts environnementaux sont élevés et, compte tenu des tendances actuelles, les pratiques habituelles ne suffiront pas à réaliser les objectifs liés au changement climatique. En outre, les vulnérabilités croissantes qu'engendre le changement climatique pourraient conduire à supprimer des emplois, voire à les éliminer totalement.

Figure 1.12. Empreintes écologiques nationales et travailleurs pauvres, 2012



Sources: ILOSTAT et Global Footprint Network's 2016 National Footprint Accounts.

Les emplois liés à l'énergie renouvelable pourraient remplacer certains emplois dans la transition vers une économie plus verte. Par exemple, selon l'examen annuel 2016 de l'Agence internationale pour les énergies renouvelables, la croissance de l'emploi de 5 pour cent en 2015, observée dans l'énergie renouvelable, n'était pas concentrée dans les pays industrialisés; c'est en Chine et en Inde, soit des pays émergents, que l'on observe une part importante des nouveaux emplois. En outre, la croissance dans le secteur des énergies renouvelables semble être due à une croissance nette de l'emploi plutôt qu'à une transition depuis le secteur des énergies fossiles. Selon des données du BIT, grâce aux mesures prises pour lutter contre le changement climatique d'ici à 2030, on pourrait obtenir des gains d'emplois nets de 0,5 à 2 pour cent à l'échelle mondiale.

Parallèlement à cela, il conviendra d'adapter les emplois existants aux besoins de l'écologisation de l'économie. Autrement dit, ce sont l'environnement et les pratiques sur le lieu de travail, les compétences et les profils professionnels, la conception et la production de produits, qui devront être ajustés en conséquence. Les fabricants devront produire de nouveaux moyens de transport économes en carburant; les exploitants agricoles devront adopter des méthodes mieux adaptées au changement climatique, et le secteur des services devra adopter des techniques plus efficaces du point de vue de l'énergie. Toutes ces mesures reflètent les transformations dont le monde du travail a besoin pour atteindre les objectifs liés au changement climatique.

Il se dégage un net consensus autour de l'idée selon laquelle l'avenir du travail et la société doivent reposer sur le développement écologiquement durable, cela passant par une

transformation des modes de consommation et de production durable. Une transition juste entraînera forcément des mouvements d'un secteur à l'autre et une évolution des qualifications requises – aussi bien pour les entreprises que pour les personnes. A cet égard, l'objectif de l'Initiative verte du centenaire de l'OIT est de contribuer à faire mieux comprendre aux parties prenantes les défis et les opportunités que représente cette transition, et de les aider à assumer leur rôle dans la gestion de ce changement moyennant des recommandations sur des solutions efficaces, formulées à la lumière de données probantes²⁶.



CHAPITRE 2.

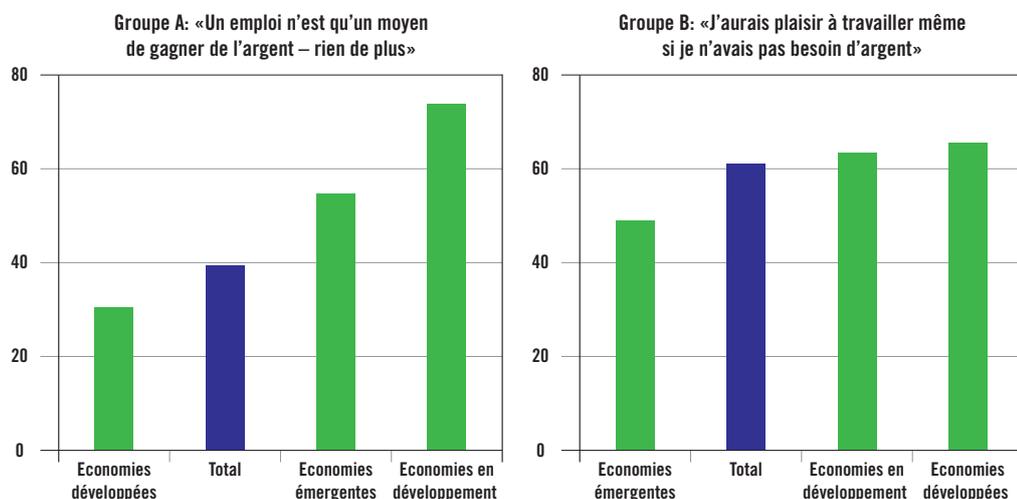
Travail et société

Le mandat de l'OIT repose sur la conviction selon laquelle le travail doit satisfaire les besoins matériels des individus, mais aussi répondre à leurs aspirations de développement personnel, et à leur désir d'apporter leur pierre à un édifice plus vaste que leur propre bien-être ou celui de leur famille²⁷. Selon des données récentes, nombreux sont ceux qui partagent cette conviction dans le monde. Au cours du siècle dernier, des progrès importants ont été accomplis pour que le travail ait cette fonction. Néanmoins, certains défis de longue date persistent alors que d'autres se font jour. Le chapitre 2 se penche sur les relations existant entre travail, individu et société. Il tente de définir les aspects du travail qui font largement obstacle à sa fonction, ainsi que les différentes manières dont on perçoit le travail à travers le monde, et les moyens politiques possibles.

A. Valeur qu'accordent les individus au travail

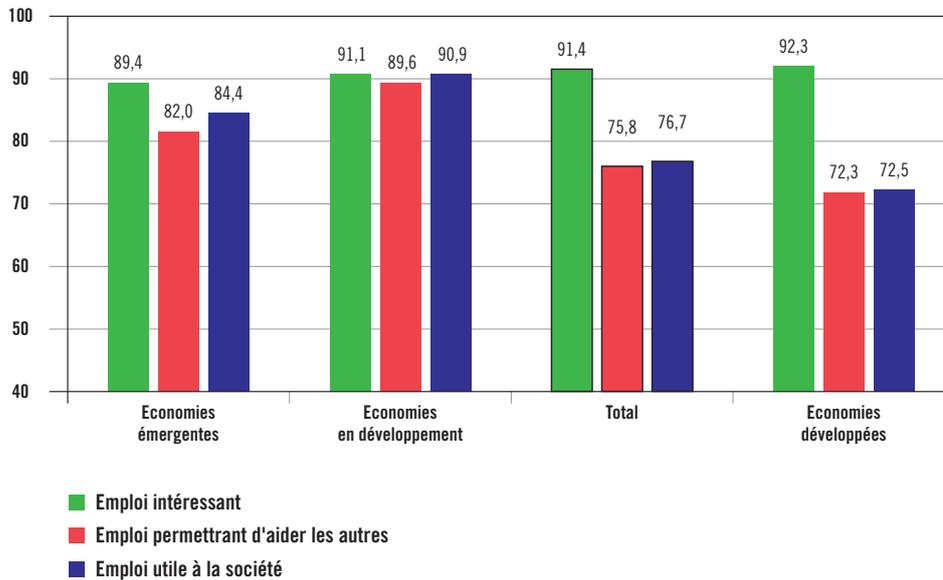
La valeur qu'accordent la plupart des individus au travail dépasse le simple moyen de gagner sa vie. En 2015, par exemple, 39 pour cent seulement des personnes interrogées ont répondu: «un emploi n'est qu'un moyen de gagner de l'argent – rien de plus» (figure 2.1, groupe A). La plupart ont également répondu: «J'aurais plaisir à travailler même si je n'avais pas besoin d'argent» (figure 2.1, groupe B). Cependant, l'attitude des travailleurs face au

Figure 2.1. Travail et argent: points de vue des individus (en % de personnes interrogées, 2015)



Source: Calculs du BIT basés sur l'International Social Survey Programme (ISSP), 2015.

Figure 2.2. Pourcentage des individus estimant qu'un «emploi intéressant», «un emploi permettant aux travailleurs d'aider les autres», «un emploi utile à la société» est une caractéristique importante ou très importante d'un emploi, 2015 (% de personnes interrogées)



Source: Calculs du BIT basés sur l'International Social Survey Programme (ISSP), 2015.

travail varie selon le niveau de développement économique, et on observe que l'importance accordée à un travail rémunéré au-delà de la satisfaction des besoins matériels atteint le niveau le plus faible dans les pays à faible revenu. Cela reflète le simple fait que la plupart des individus dans les pays en développement et émergents doivent travailler pour satisfaire leurs besoins élémentaires.

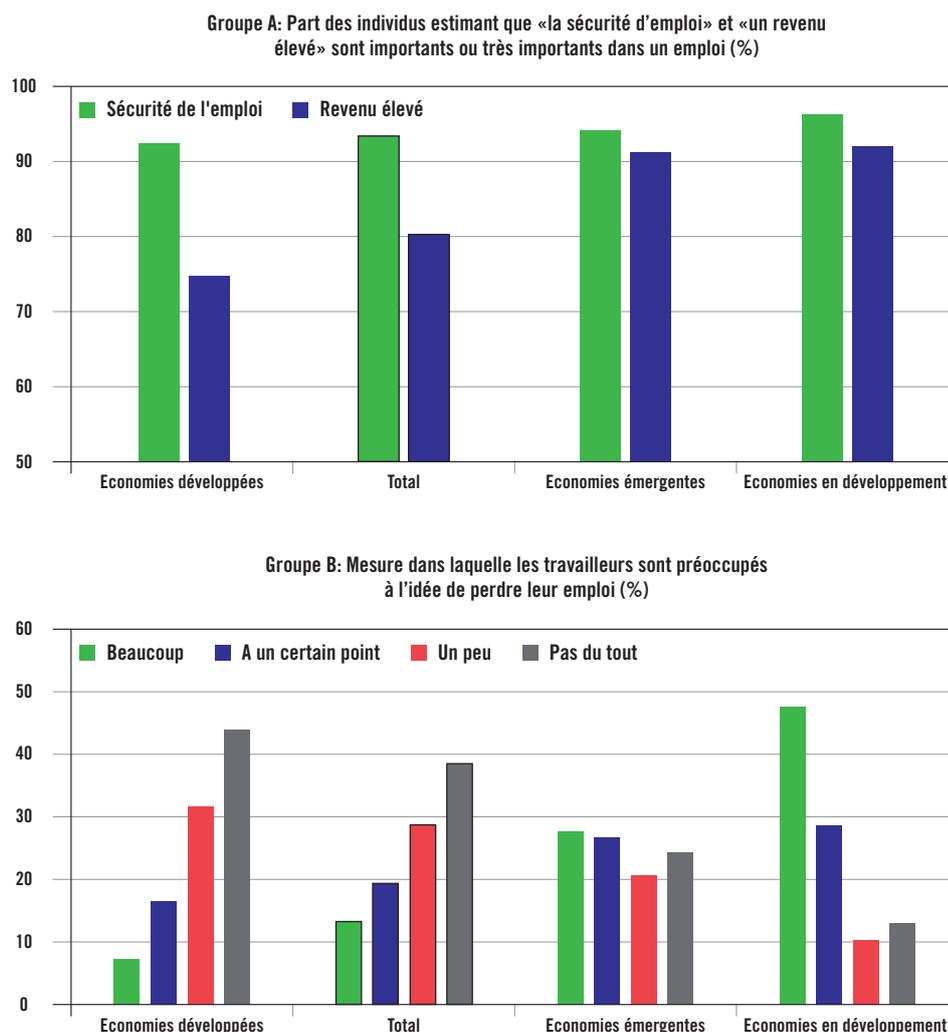
Dans le monde entier, avec quelques différences selon les groupes de revenus des pays, les travailleurs accordent aussi de l'importance à l'expérience personnelle qu'apporte leur travail (emplois intéressants) et sont sensibles à la possibilité d'aider les autres par leur travail (emplois qui permettent aux travailleurs d'aider les autres) (figure 2.2). Ils accordent aussi de l'importance au fait que leur travail soit utile à la société, en particulier dans les pays en développement et émergents. Rien n'indique clairement que l'on perçoive différemment la valeur du travail ces dernières années.

Ces résultats montrent l'importance que l'on accorde encore au travail, dans la mesure où celui-ci permet de constituer et d'entretenir des réseaux sociaux, de contribuer à la communauté, tout en se forgeant une identité personnelle et en donnant un sens à sa vie. Le lieu de travail est aussi un environnement dans lequel les travailleurs forment des organisations pour protéger leurs droits. Les unités de travail devenant de plus en plus fragmentées et dispersées, certains craignent que les relations sociales et les réseaux sociaux créés au fil des années ne s'érodent²⁸, et il pourrait être alors plus difficile d'entamer une action collective, celle-ci pouvant nécessiter un environnement institutionnel différent (voir chapitre 5).

La sécurité de l'emploi est importante mais sous pression croissante

Les travailleurs de toutes les régions accordent une grande importance à «la sécurité de l'emploi» et au «revenu élevé», même si, comme indiqué ci-dessous, la valeur relative accordée au «revenu élevé» est généralement moindre dans les pays en développement (figure 2.3, groupe A). D'une manière générale, les travailleurs ont accordé davantage d'importance à la sécurité de l'emploi qu'au «revenu élevé». Certaines données montrent aussi que la perte d'emploi est source de préoccupation pour beaucoup de travailleurs. La plupart des individus dans le monde estiment être exposés à ce risque, même si c'est à différents degrés (figure 2.3, groupe B). Les travailleurs dans les pays en développement sont aussi exposés à un risque élevé de perdre leur emploi, le chômage des travailleurs qualifiés étant en hausse, en particulier chez les jeunes. Selon une enquête concernant ce sujet, un emploi stable et sécurisé, avec un revenu élevé, est l'objectif principal à court et long termes de la plupart des étudiants en Asie²⁹.

Figure 2.3. Importance accordées par les individus à différents aspects du travail, 2015 (%)



Source: Calculs du BIT basés sur l'International Social Survey Programme (ISSP), 2015.

Des signes montrent que les travailleurs sont déçus de leur emploi et des perspectives sur le marché du travail

Dans l'ensemble, les travailleurs croient encore en la valeur du travail, mais leur confiance en la réalisation de ces valeurs par le travail aujourd'hui et à l'avenir est remise en question, et pourrait bien refléter les changements profonds que décrit le chapitre 1. Selon un sondage mondial Gallup, une écrasante majorité de travailleurs estime qu'il est difficile de s'investir dans son travail³⁰. Etant donné l'écart existant entre les attentes qu'ont les individus du travail et leur expérience réelle du travail, on peut comprendre que, selon Gallup, environ un tiers des travailleurs estiment que leur emploi n'est pas idéal. C'est ce sentiment qui motive les travailleurs à changer d'emploi, tout en ayant conscience de la dure réalité d'aujourd'hui, à savoir que le travail est «une ressource rare» là où ils vivent. C'est probablement ce qui explique, au moins en partie, les raisons pour lesquelles plus de 25 pour cent des personnes interrogées dans le monde souhaiteraient quitter définitivement leur pays³¹.

Une autre question importante qui se pose dans le contexte de l'avenir du travail est la mesure dans laquelle la valeur du travail et l'adhésion des individus à cette valeur découlent des caractéristiques du travail traditionnel et de la relation d'emploi «classique»; dès lors, quelle influence auront ces nouvelles formes de travail sur cette perception du travail? (Voir aussi chapitre 4.) Certaines des questions soulevées ci-dessus sont examinées dans la section C ci-après.

B. Le travail «invisible» doit devenir «visible»

De nombreuses formes d'activités humaines ayant une valeur économique et sociale ne sont pas encore vraiment reconnues comme une forme de «travail». A cet égard, on peut citer en particulier les soins et les tâches domestiques non rémunérés – qui sont généralement exécutés par les femmes. Ce sont, par exemple, les soins apportés directement aux membres de la famille et aux autres, et autres tâches domestiques garantissant le maintien et la reproduction humaine et des sociétés³². Ces activités n'ont jamais été considérées comme un travail productif et restent largement non rémunérées et invisibles. Ce problème est particulièrement saillant dans l'économie informelle, largement répandue dans les pays en développement et émergents³³. Il est également important de révéler que d'autres formes de travail, par exemple celles exercées par des travailleurs volontaires et contribuant directement aux efforts de développement, ne sont souvent pas non plus pleinement reconnues.

Des efforts accrus ont été faits au niveau international pour que le travail rémunéré et non rémunéré soit considéré comme une activité productive, et de nouvelles définitions statistiques recouvrant les formes de travail rémunéré et non rémunéré ont été approuvées au niveau mondial³⁴. Toutefois, il y a aujourd'hui encore trop peu d'efforts pour collecter des données permettant d'avoir une vision réelle de la valeur économique et sociale des tâches domestiques non rémunérées à grande échelle³⁵. Les estimations nationales existantes soulignent l'importance économique des services domestiques non rémunérés, par-delà leur valeur individuelle et sociale³⁶.

Travail numérique: une nouvelle forme de travail «invisible»

L'évolution technologique et le numérique créent de nouvelles formes de travail invisible, comme le «travail virtuel» ou «travail numérique». Ce type de travail crée une «économie des petits boulots» ou des activités de «travail collaboratif», dans lesquelles des individus effectuent des microtâches ou sont assistants virtuels et exécutent toute une gamme de tâches associées aux médias sociaux. On pense souvent à tort que ce sont les algorithmes et les nouvelles technologies qui exécutent les tâches fournies dans le cadre des technologies de l'information et de la communication (TCI). En fait, ce sont ces «travailleurs invisibles» – c'est-à-dire la main de l'homme derrière la technologie – qui exécutent l'essentiel de ces tâches³⁷. On dit que ces travailleurs sont «invisibles» parce qu'ils ne travaillent pas dans un lieu dédié à cet effet, et que leur relation d'emploi n'est souvent pas reconnue. On ne sait pas encore quelle sera la part du travail virtuel dans la main-d'œuvre mondiale à l'avenir. En outre, on ne sait pas non plus si ces formes d'emploi entreront finalement dans le cadre d'une relation d'emploi, seront une nouvelle forme d'économie informelle, ou resteront en dehors des cadres réglementaires existants.

C. Travail et bien-être

Les recherches sur le bien-être des travailleurs ont jusque-là essentiellement porté sur la sécurité et la santé physiques au travail (voir aussi chapitre 1). Mais ici le bien-être est un concept beaucoup plus large. Parce que la façon dont nous travaillons évolue rapidement, il est particulièrement urgent de faire mieux comprendre les facteurs qui influent sur la santé psychologique des travailleurs et sur leur aptitude à contribuer de manière productive à leur communauté, tout cela réaffirmant les éléments déjà cités selon lesquels la valeur qu'accorde un individu au travail va bien au-delà du revenu.

Sécurité et santé au travail: défi restant à relever, nouveaux risques et possibilités

Depuis sa création, l'OIT accorde une grande importance à la sécurité sur le lieu de travail, ce qui se traduit en particulier par la mise en place d'un cadre efficace visant à la bonne gestion des problèmes de sécurité et de santé de tous les travailleurs³⁸. L'expérience montre que les pays qui ont adopté cette approche globale, avec la participation des travailleurs et la mise en place de systèmes de protection efficaces, ont atteint un meilleur niveau de sécurité et de santé au travail³⁹. Dans d'autres pays, les systèmes d'inspection qui fonctionnent dans le cadre d'une politique nationale cohérente ont aussi des effets positifs sur la sécurité⁴⁰.

Cependant, la sécurité et la santé au travail représentent encore un défi mondial à relever. Le BIT estime que plus de 7 600 personnes meurent chaque jour à cause d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ce qui représente plus de 2,7 millions de décès par an⁴¹. On dénombre chaque année environ 320 millions d'accidents du travail, dont la plupart entraînent des absences prolongées du travail⁴².

Les transformations qui s'opèrent en permanence dans le monde du travail, en particulier avec les nouvelles technologies, sont autant d'occasions d'améliorer la sécurité sur le lieu de travail,

tout en créant à la fois de nouveaux risques. D'une part, les nouvelles technologies créent un environnement de travail plus sûr, la robotique de pointe permettant aux travailleurs de ne pas être exposés au danger lié au traitement de certaines machines traditionnelles (souvent dangereuses). De l'autre, on constate que le nombre de produits chimiques dangereux ne cesse d'augmenter, par exemple les nouvelles substances potentiellement dangereuses liées aux nanotechnologies et aux nouveaux procédés de travail⁴³.

En outre, les transformations du monde du travail exigent de repenser la notion de bien-être au travail, et de tenir compte non seulement d'éléments physiques mais aussi d'autres éléments pertinents comme, entre autres, l'importance d'un bon environnement «social», une charge de travail raisonnable et, comme indiqué ci-dessus, l'intérêt du travail.

Le sens du travail tel que le révèlent les risques psychologiques croissants

Des chercheurs ont étudié les risques psychosociaux qui apparaissent sur le lieu de travail d'aujourd'hui⁴⁴. Ces risques deviennent monnaie courante sur le lieu de travail, et sont dus aux problèmes croissants de l'insécurité (voir section A) et de l'intensification du travail⁴⁵. Plusieurs études ont montré que l'insécurité de l'emploi émanant des restructurations et des arrangements contractuels, comme les contrats temporaires et de sous-traitance, peut aussi donner lieu à des risques psychosociaux⁴⁶. Autrement dit, si les avancées technologiques récentes, comme le télétravail et le travail mobile via les TIC (T/ICTM), permettent une plus grande autonomie⁴⁷, elles semblent aussi créer un rythme de travail plus effréné, dans la mesure où les frontières entre vie professionnelle et vie privée n'existent plus, de même qu'entre heures de travail et heures de repos. Et, puisque les travailleurs temporaires ne peuvent souvent pas prétendre être membres d'un syndicat sur leur lieu de travail⁴⁸, leur capacité à faire respecter leur santé et leur bien-être est souvent moindre.

Le travail a des effets sur le bien-être, mais l'absence de travail en a aussi. Le travail par intermittence, c'est-à-dire l'alternance de périodes d'emploi et de périodes de chômage, peut être particulièrement néfaste pour le bien-être des travailleurs⁴⁹. De même, le chômage et le sous-emploi ont de profondes conséquences sur le bien-être des travailleurs et de leur famille, ainsi que sur les communautés au sein desquelles ils vivent. Les recherches approfondies sur la relation existant entre chômage et santé ont fait ressortir des données épidémiologiques montrant une nette corrélation (positive) entre chômage et différents problèmes de santé⁵⁰.

Si les connaissances actuelles des risques psychosociaux sont concentrées dans les pays industrialisés, les pays en développement font face aux mêmes risques⁵¹. Des experts en matière de sécurité et de santé au travail (SST) provenant de pays en développement ont indiqué que la question des risques psychosociaux arrive au deuxième rang des questions liées au lieu de travail qu'il faut traiter d'urgence dans les pays en développement, après la prévention des blessures et des accidents du travail⁵². Les experts ont fait valoir l'urgente nécessité de faire mieux comprendre la relation existant entre les grandes questions socio-économiques et les risques psychosociaux, notamment la pauvreté et la violence, de même que l'impact des nouveaux secteurs d'activité, sans sécurité de l'emploi, et des nouvelles modalités de travail qui ont émergé avec la mondialisation et le changement climatique (y compris les migrations internationales)⁵³.

A cet égard, un certain nombre d'études mettent en évidence les risques psychosociaux croissants associés à l'évolution du lieu de travail, et s'interrogent sur les moyens de garantir que tous les travailleurs continuent à trouver un sens à leur travail.

Concilier vie professionnelle et vie familiale

Le travail représente une part importante de la vie des individus, mais la répartition du temps entre le travail, la famille et les loisirs s'est historiquement faite de manière très différente selon les pays et selon différents facteurs, notamment les normes sociétales et culturelles. Si le temps de travail s'est considérablement réduit au cours du siècle dernier, le temps de travail reste un enjeu majeur pour les travailleurs qui cherchent à mener une vie familiale saine et équilibrée, en particulier dans les pays en développement où le temps de travail est encore généralement très long, excédant souvent le seuil des quarante-huit heures hebdomadaires prévues par la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, de l'OIT. Dans les pays développés, le temps de travail s'est considérablement réduit ces dernières années.

Cependant, il est intéressant de constater que, selon les données, en moyenne, les individus veulent passer plus de temps à un emploi rémunéré, tout en souhaitant de préférence passer plus de temps en famille. L'enquête récente BIT/Gallup a montré que concilier vie professionnelle et vie familiale est la principale difficulté à laquelle sont confrontées les femmes dans les pays développés et émergents, et constitue la deuxième difficulté principale dans les pays en développement⁵⁴. En outre, les individus souhaitent avoir du temps pour leurs loisirs, que ce soit pour raisons personnelles, familiales ou sociales. Sans surprise, les individus doivent de plus en plus jongler avec leur emploi du temps pour parvenir à un meilleur équilibre entre des besoins et des exigences antagoniques, le tout sur fond d'intensification du travail et de précarité au travail.

Dans ce contexte, beaucoup sont en faveur d'une réduction progressive de la durée normale du travail pour tous les travailleurs, un processus qui faciliterait, entre autres, une meilleure répartition des tâches domestiques entre hommes et femmes au sein du foyer, et favoriserait des conditions de vie plus durables⁵⁵. Certains font valoir également que cela contribuerait à alléger certaines responsabilités associées aux soins, celles-ci faisant désormais partie intégrante de la vie quotidienne des travailleurs, dans les pays riches comme dans les pays pauvres. Il sera essentiel de concevoir et de mettre en œuvre des politiques en matière de congé, de manière à compléter le travail rémunéré et répartir plus équitablement le travail de soins entre hommes et femmes.

D. Protection sociale efficace pour le XXI^e siècle

Avec des politiques de protection sociale solides et efficaces, et des politiques portant sur les revenus et le temps de travail, il est possible d'atténuer nombre de risques et l'insécurité que l'on observe aujourd'hui sur le lieu de travail, et d'aider ceux qui sont en dehors du marché du travail, comme les enfants, les personnes en incapacité de travailler ou les personnes âgées.

Possibilités et défis en matière d'extension de la protection sociale

Comme il est indiqué dans le chapitre 1, la protection sociale s'est considérablement étendue dans le monde entier. Actuellement, 45 pour cent de la population est effectivement couverte dans au moins un domaine de protection sociale, mais 29 pour cent seulement des travailleurs bénéficient d'une couverture complète dans tous les domaines de sécurité sociale⁵⁶. Même dans les pays où les systèmes de protection sociale sont bien ancrés, beaucoup de travailleurs ne sont pas couverts ou sont couverts de façon inadéquate, pour un certain nombre de raisons.

Ces dernières années, les pays ont amélioré leurs systèmes de protection sociale, grâce au concept de socles de protection sociale, consacré par la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, de l'OIT, lequel garantit au moins un niveau minimal de sécurité sociale pour tous, notamment «une sécurité élémentaire de revenu» et «un accès aux soins de santé essentiels». Les mécanismes contributifs (auxquels les travailleurs participent selon leurs revenus), et en particulier l'assurance sociale, jouent ainsi un rôle essentiel dans la garantie de niveaux plus élevés de protection et pour remplir les besoins de sécurité sociale de nombreux travailleurs. Les régimes d'assurance sociale contributifs dépendent forcément de l'emploi, soit parce qu'ils sont explicitement liés à l'activité économique du salarié ou du travailleur indépendant, soit parce que l'on part implicitement du principe que la capacité de contribution est fonction d'un certain niveau de revenu et de la régularité de celui-ci⁵⁷. C'est pourquoi on reconnaît largement qu'il est essentiel de prévoir des éléments contributifs et des éléments non contributifs dans la mise en place d'un système de sécurité sociale complet, avec un socle solide de protection sociale.

D'autres problèmes subsistent. Les réductions budgétaires des systèmes de protection sociale, tant dans les pays développés que dans les pays en développement, faisant suite à l'austérité à court terme ou aux récentes politiques d'assainissement budgétaire ont mis à mal l'adéquation des prestations et ont fait augmenter les risques de pauvreté⁵⁸. Le changement climatique peut aussi se traduire par une baisse de l'activité économique, et faire peser par conséquent une charge supplémentaire sur les systèmes de protection sociale. Les femmes sont souvent majoritaires dans les secteurs d'activité qui offrent peu voire pas de protection sociale. Ces problèmes viennent s'ajouter à la difficulté de longue date de couvrir les travailleurs dans l'économie informelle.

Protection sociale universelle et débat sur un revenu de base

En réponse à ces défis, certains chercheurs et décideurs ont indiqué qu'il fallait dissocier la protection sociale de l'emploi, en créant un revenu universel de base qui offrirait des prestations forfaitaires sans condition à tous les citoyens ou résidents d'un pays, quels que soient leurs revenus. Les partisans de ce système font valoir qu'un niveau suffisamment élevé de prestations peut éliminer la pauvreté absolue, qu'un tel système est facile à gérer et moins sujet à la fraude ou à la corruption. L'augmentation du salaire de réserve des travailleurs peut aussi décourager les emplois de mauvaise qualité, et encourager les employeurs à augmenter les salaires et à améliorer les conditions de travail. Le concept d'un revenu de base universel a été fermement appuyé par certains experts.

Le revenu de base donne également lieu à de nombreuses critiques⁵⁹. Ses détracteurs font valoir que, pour être efficaces, les niveaux de prestations devront être suffisamment élevés. Ils font également valoir qu'ils seront coûteux, difficiles à mettre en œuvre et entraîneront des dépenses qui n'iront pas vers les services de santé et autres services sociaux nécessaires. D'autres craignent que ces prestations aient pour effet de dissuader les individus de chercher un travail, de verser aux ménages ayant des revenus suffisants des prestations dont ils n'ont pas besoin, et qu'un revenu de base universel n'apporterait pas de réponse aux causes structurelles de la pauvreté et des inégalités.

Avenir de la protection sociale

Les débats concernant un revenu universel de base ne font que commencer. Certaines communautés mettent ce dispositif à l'essai, mais il y a encore peu d'informations permettant d'évaluer ces effets sur les individus, les inégalités, les systèmes de protection sociale, l'économie et le travail lui-même. D'autres moyens novateurs de fournir une protection sociale ont aussi été proposés. Par exemple, certains chercheurs ont fait valoir qu'il fallait restructurer l'assurance-chômage et en faire une «assurance emploi» prévoyant un système de droit à la formation dépendant de l'individu et non de l'emploi. Cela serait bénéfique aux travailleurs qui ont le plus besoin d'une formation continue, car ils n'en ont souvent pas les moyens, en particulier si cela s'accompagne d'une période de chômage, ainsi qu'aux travailleurs des petites et moyennes entreprises (PME) qui ont le moins de chance de bénéficier d'une formation financée par l'employeur.



CHAPITRE 3.

Travail décent pour tous: plein emploi et meilleur niveau de vie

Ce chapitre porte sur la question essentielle de savoir comment créer des emplois décents pour tous à l'avenir, à l'heure où les grandes tendances, comme l'évolution technologique et démographique (chapitre 1), modifient en profondeur l'offre et la demande de main-d'œuvre. Ce sont les politiques que nous mettons en œuvre pour gérer ces évolutions qui détermineront la situation sur le marché du travail et la situation sociale, comme la quantité et la qualité de l'emploi, ou encore la répartition des revenus. Il conviendra donc d'élaborer des politiques à la lumière des résultats escomptés. Le chapitre 3 se penche sur les nouvelles dynamiques de l'emploi et les questions politiques associées.

A. Quel avenir pour le «plein emploi»?

La question des futures sources de création d'emplois nous renvoie à la question du plein emploi, l'une des «obligations solennelles» de l'OIT (Déclaration de Philadelphie, 1944), réaffirmée par le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Devant l'évolution rapide du monde du travail, mentionnée dans les deux chapitres précédents, se posent inévitablement les questions de l'efficacité et de l'adéquation de l'élaboration des politiques et des instruments. Comme nous l'a rappelé la récente crise financière et économique mondiale, il est impossible de parvenir au plein emploi sans mettre en place des politiques macroéconomiques favorables à l'emploi.

Périodes difficiles pour les politiques macroéconomiques visant au plein emploi

Ces dernières années, on constate une baisse de l'efficacité des politiques macroéconomiques dominantes, notamment en ce qui concerne la capacité à prévenir l'augmentation du chômage et, par conséquent, à stimuler la création d'emplois. Par exemple, les politiques monétaires qui étaient axées sur l'emploi sont désormais axées sur des objectifs liés aux prix (par exemple, inflation). Parallèlement à cela, dans le contexte de la crise financière et économique mondiale, la relance budgétaire coordonnée a été fondamentale pour limiter les pertes d'emplois, mais les mesures prises ensuite pour assainir les finances publiques – malgré la persistance d'un taux de chômage élevé et de longue durée dans beaucoup de pays – ont restreint les possibilités d'engager d'autres dépenses publiques pour stimuler l'activité économique (un phénomène qui a aussi influé sur la couverture de protection sociale; voir chapitre 2). De même, certaines réformes visaient, en partie, à favoriser la flexibilité du

marché du travail pour renforcer la croissance économique et la création d'emplois, avec des résultats discutables sur la quantité et la qualité de l'emploi. On craint généralement que ces changements ne renforcent les conditions qui conduisent à la stagnation séculaire, autrement dit à de longues périodes de faible croissance.

Ainsi, il y a sans doute matière à mettre en place d'autres politiques macroéconomiques favorables à l'emploi, ce processus entraînant toutefois deux principaux facteurs dont l'importance pour le cadre politique n'a été reconnue que récemment: financiarisation et inégalités.

La financiarisation peut aggraver les déséquilibres dans le monde du travail

La financiarisation, qui se caractérise par un rôle toujours plus important joué par la finance dans les activités économiques, a des effets sur les trois niveaux de l'économie: secteurs d'activités, entreprises et travailleurs (y compris les ménages). Le secteur financier est en augmentation en termes de PIB, et les entreprises non financières dépendent davantage du marché financier. Cela signifie, entre autres, que les entreprises, plutôt que d'allouer des ressources à des investissements productifs, recherchent des retours sur investissement par le biais d'actifs financiers (potentiellement supérieurs). La financiarisation s'observe aussi largement au niveau des ménages, avec un portefeuille d'actifs financiers de plus en plus important, et recouvre une dimension mondiale, dans la mesure où cela fait augmenter les flux financiers mondiaux, comme indiqué au chapitre 1.

Ce phénomène mondial, en l'absence d'une réglementation appropriée, a pour effet d'accroître la volatilité et la vulnérabilité de l'économie et du marché du travail. Il incite les profits à court terme et entraîne des effets redistributifs néfastes, avec des conséquences négatives à moyen et court termes sur la création de l'emploi, la productivité et la durabilité des entreprises.

Les inégalités sont de plus en plus considérées comme relevant du domaine macroéconomique

Historiquement, on a souvent considéré que les inégalités relevaient du domaine social et normatif, mais aujourd'hui on reconnaît toujours plus largement que cela relève du domaine économique. Il apparaît de plus en plus clairement que les inégalités excessives influent négativement sur les résultats économiques, et ce de différentes manières⁶⁰. Premièrement, des niveaux élevés et croissants d'inégalités peuvent déclencher des vagues d'instabilité politique qui se traduisent généralement par une incertitude économique, tout cela ayant pour effet de décourager l'investissement et la création d'emplois. Deuxièmement, les fortes inégalités peuvent conduire les citoyens à résister aux politiques visant à la croissance, comme celles liées au commerce et aux technologies. Troisièmement, les inégalités de revenus peuvent aussi faire baisser la consommation et réduire la demande globale. Enfin, les inégalités peuvent entraîner des niveaux importants de dettes et une plus forte instabilité financière, les individus prenant davantage de risques⁶¹. Certains font même valoir que c'est là un facteur essentiel de la crise financière et économique mondiale⁶².

B. Evolution technologique et emploi: risque ou opportunité?

Nouvelles vagues d'évolution technologique et quantité des emplois: contexte politique

Les études menées sur la création ou la destruction nette d'emplois sont importantes, dans la mesure où elles fournissent des informations et des indications sur la nature évolutive du travail. L'OIT connaît bien le débat sur la question de savoir si l'évolution technologique engendrera la destruction ou la création d'emplois. Depuis le lancement du débat sur «l'automatisation», lorsque cette expression a été inventée dans les années 1950, l'OIT n'a cessé de revenir sur la question tout au long du XX^e siècle. Globalement, il semblerait que les scénarios pessimistes aient été exagérés, du moins en ce qui concerne le niveau d'emploi, cela n'ayant toutefois pas empêché l'émergence de nouvelles formes de «pessimisme technologique». Cependant, comme indiqué dans le chapitre 1, les perturbations spécifiques entraînées par l'évolution technologique actuelle peuvent avoir des conséquences différentes et inattendues, en particulier concernant la répartition des «dividendes technologiques». Par conséquent, la question est de savoir si la situation est différente aujourd'hui.

Ce que révèlent les études récentes sur la technologie et la quantité des emplois

Selon certaines études⁶³, plus de la moitié de tous les emplois actuels devraient changer en profondeur, voire disparaître totalement (voir tableau 3.1). Cela est dû en partie à la nature de l'évolution technologique dans les domaines informatique, mécanique et biochimique, domaines dans lesquels un éventail beaucoup plus large de tâches devrait être menacé par rapport aux précédentes vagues d'évolution technologique.

Tableau 3.1. Estimation de l'impact technologique sur l'emploi

Organisation	Estimation
Université d'Oxford	47 pour cent des travailleurs aux Etats-Unis font face à un risque élevé d'automatisation de leur emploi
PricewaterhouseCoopers	38 pour cent des emplois aux Etats-Unis, 30 pour cent des emplois au Royaume-Uni, 21 pour cent au Japon et 35 pour cent en Allemagne sont à risque d'automatisation
OIT (Chang et Huynh)	ASEAN-5: 56 pour cent des emplois sont à risque d'automatisation dans les vingt ans à venir
McKinsey	60 pour cent de toutes les professions comprennent au moins 30 pour cent d'activités techniquement automatisables
OCDE	OCDE, moyenne des pays: 9 pour cent des emplois sont à risque d'automatisation. Faible risque d'automatisation complète, mais part importante de tâches susceptibles d'être automatisées (entre 50 et 70 pour cent)
Roland Berger	Europe occidentale: 8,3 millions d'emplois perdus dans l'industrie contre 10 millions d'emplois créés dans les services d'ici à 2035
Banque mondiale	Deux tiers de tous les emplois dans les pays en développement sont susceptibles d'être automatisés

Source: Différentes études.

Il convient, néanmoins, d'interpréter ces estimations avec beaucoup de prudence, dans la mesure où nombre d'études examinent la probabilité que les emplois *puissent* être automatisés, et non celle qu'ils (ou les tâches associées) soient *réellement* automatisés⁶⁴. Compte étant tenu de l'importance du coût financier qu'entraînent souvent l'adoption et la mise en œuvre des technologies de pointe, l'écart entre «puissent être» et «soient réellement» sera sans doute très large, en particulier dans les pays en développement. En outre, la destruction de certaines tâches spécifiques au sein d'un emploi ne signifie pas forcément que cet emploi va disparaître; il reviendra simplement aux travailleurs de s'adapter à de nouveaux environnements de travail, et de travailler en collaboration avec des machines (intelligentes) et des robots («corobots»)⁶⁵. Autrement dit, certaines estimations actuelles concernant le «chômage technologique» pourraient être surestimées.

Une approche plus équilibrée consisterait à prendre aussi en compte les emplois qui pourraient être créés via l'évolution technologique. Par exemple, les revenus et les gains de productivité obtenus grâce aux avancées technologiques actuelles feront augmenter la demande de biens et de services existants, ou la demande de biens et de services entièrement nouveaux, avec pour effet la création de professions jusqu'à présent inconnues (par exemple, gestionnaire de médias sociaux)⁶⁶. S'il n'y a pas de politiques visant à moduler les résultats, c'est ce que produiront ces effets contradictoires (c'est-à-dire remplacement d'emploi contre création d'emplois grâce à la productivité et aux revenus) qui déterminera au bout du compte le résultat final en termes de niveau global de l'emploi.

Partager les «dividendes technologiques»: qualité de l'emploi et considérations en matière de répartition

Indépendamment de leur impact global sur l'emploi, les effets de l'évolution technologique ne seront pas les mêmes pour tous. On observe déjà une polarisation des emplois, puisque les professions peu et hautement qualifiées se sont accrues, alors que ce n'est pas le cas pour les professions ordinaires moyennement qualifiées, au moins dans les pays développés. Des études sur la robotisation montrent que le risque de la perte d'emploi est élevé pour les emplois ordinaires et manuels, notamment et potentiellement dans certaines activités de services. En l'absence de possibilités appropriées d'acquérir de nouvelles compétences pertinentes, beaucoup de ceux qui risquent de perdre leur emploi peuvent être contraints d'accepter un emploi moins qualifié et moins bien rémunéré, tout cela mettant davantage de pression à la baisse sur les rémunérations dans les secteurs à bas salaires⁶⁷. Cela pourrait aussi faire augmenter les formes d'emploi précaire parallèlement au chômage de longue durée⁶⁸.

La répartition des dividendes technologiques découlant des vagues d'innovation actuelles et futures est aujourd'hui une question capitale. Il convient de noter que l'accès à la technologie, aussi bien à l'intérieur des pays qu'entre ces derniers, n'est pas le même pour tous, et on observe des différences entre les groupes de revenus, les zones rurales et les zones urbaines, les sexes, les groupes d'âges et même entre les secteurs. Par exemple, l'économie numérique engendre des gains de productivité et des bénéfices importants au sein des grands marchés et des marchés mondiaux⁶⁹, mais les dividendes technologiques obtenus dans les secteurs numériques ne se sont jusque-là pas propagés au reste de l'économie, le

risque étant de voir certaines inégalités dominantes se creuser davantage, notamment entre le capital et le travail⁷⁰. Au niveau macroéconomique, ces changements posent la question de la répartition des gains de productivité découlant des nouvelles formes de technologies, comme la robotisation et l'intelligence artificielle.

Evolution technologique: les coûts d'ajustement des individus, des entreprises et des régions peuvent être élevés

La réaffectation d'emplois signifie faire bouger des personnes (si cela est faisable ou souhaité) et réaffecter des ressources dans l'ensemble de l'économie, notamment les entreprises, les secteurs et les lieux. L'expérience passée a montré que l'absence d'une gestion efficace et en temps utile du processus d'ajustement peut faire augmenter le nombre d'entreprises qui ferment, l'inadéquation des compétences et le chômage, tout cela ayant pour effet de creuser davantage les inégalités entre les lieux (parfois importantes), et conduire en particulier à un clivage entre les zones rurales et les zones urbaines (avec généralement des conséquences politiques significatives)⁷¹.

En d'autres termes, le véritable défi que pose l'évolution technologique est de savoir comment, dans le contexte de cette transition, aider les entreprises et les travailleurs à s'adapter à de nouveaux emplois (à la fois physiquement et en termes de compétences), et comment répartir équitablement les gains de productivité⁷².

Compétences pour l'avenir

Si, jusqu'à maintenant, les données ont révélé une polarisation de l'emploi en termes de compétences, on observe que les robots et les ordinateurs ont de plus en plus de capacités et de compétences – leur évolution étant plus rapide qu'auparavant –, alors qu'on pensait jusque-là que ces capacités et compétences ne pouvaient être que du ressort humain. De fait, l'évolution technologique et la mutation actuelle des modèles de l'emploi modifient les besoins en compétences. Quelles sont les compétences dont les travailleurs auront besoin et comment vont-ils les acquérir? Les capacités cognitives et la capacité à résoudre des problèmes complexes deviennent plus importantes que la force physique ou encore que les compétences techniques⁷³. Cette mutation des compétences passe par une formation et la création d'établissements d'enseignement appropriés, tenant compte des points de vue des partenaires sociaux et dont l'objectif est, entre autres, de faciliter le passage de l'école à la vie active, et de promouvoir l'acquisition permanente de nouvelles compétences et aptitudes dans toutes les professions. Néanmoins, les mutations dans les relations d'emploi se traduisant par des emplois à caractère plus temporaire et avec plus d'insécurité, il faut se demander comment appliquer le plus efficacement possible des politiques qui garantissent l'aide dont les individus ont besoin pour acquérir les bonnes aptitudes et compétences tout au long de leur vie active (voir aussi chapitre 4)⁷⁴. Les politiques ciblant les femmes et les jeunes dans l'agriculture, secteur dans lequel les possibilités de création d'emplois et de moyens de subsistance alternatifs sont largement sous-exploitées, peuvent contribuer largement à réduire les inégalités entre zones rurales et zones urbaines.

C. Nouveaux emplois possibles?

Le succès des investissements dans l'éducation et les compétences dépendra avant tout de la disponibilité des emplois pour lesquels les travailleurs ont été formés. D'où viendront les nouveaux emplois?

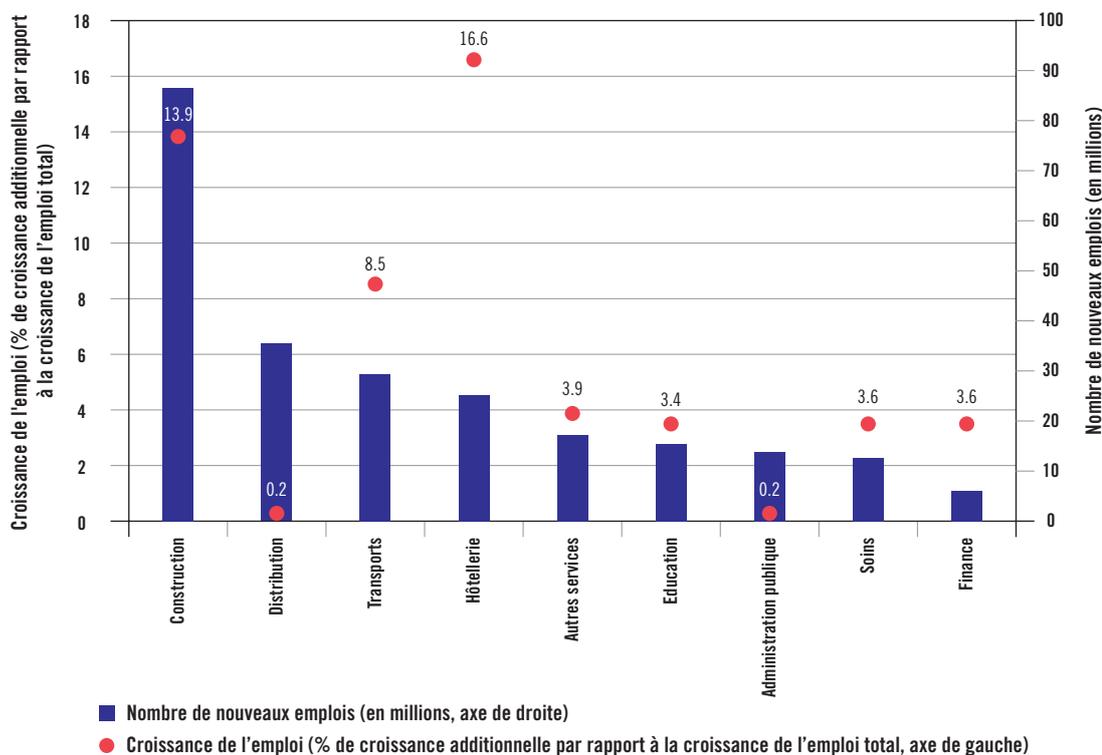
On a traditionnellement considéré le secteur manufacturier comme étant le moteur de la croissance et de la création d'emplois, avec des retombées dans le reste de l'économie. Toutefois, ces dernières décennies, on constate dans les pays développés une baisse relative de l'importance de ce secteur dans l'emploi – un phénomène souvent appelé «économie sans usine»⁷⁵. Avec les avancées technologiques actuelles, même si la valeur ajoutée manufacturière continue de croître, les travailleurs auront moins de chance de trouver un emploi d'ouvrier. Cette tendance se poursuivra sans doute dans un proche avenir⁷⁶.

Parallèlement à cela, ces transformations technologiques feront sans doute baisser les coûts de la prestation de services, rendant ainsi ces services plus accessibles à un groupe élargi de consommateurs. En outre, avec le vieillissement des populations, la montée d'une classe moyenne mondiale et les changements de mode de vie, ainsi qu'une plus forte participation des femmes au monde du travail, la demande de services continuera d'augmenter, en particulier dans l'économie des soins; et ce en dépit du fait que, comme indiqué dans le chapitre 2, les stéréotypes sexistes généralisés continuent de perpétuer des déficits de travail décent importants dans ce secteur, puisque le travail de soins n'est généralement pas rémunéré, ce qui empêche le développement d'un marché plus important et plus diversifié dans le domaine des services de soins. Par conséquent, il est probable que la croissance mondiale de l'emploi provienne essentiellement du secteur des services ces prochaines années (figure 3.1). En outre, un grand nombre d'emplois devraient être créés dans le secteur de la construction jusqu'en 2020.

L'évolution du contexte de la création d'emplois à l'avenir offre des possibilités pour le monde en développement mais, en même temps, sont des défis supplémentaires à l'élaboration de politiques. Réduire les écarts technologiques est un défi permanent à relever pour les pays en développement. Cependant, les déficits de base en matière de logement, d'infrastructures, d'éducation, l'existence d'une économie informelle (voir chapitre 4) et les déficits de travail décent importants dans le secteur agricole de nombreux pays en développement font que le rôle de la technologie est bien différent de celui joué dans la plupart des pays émergents et développés. Et la plus faible capacité de création d'emplois dans le secteur manufacturier influe sur l'approche conventionnelle, celle-ci mettant généralement l'accent sur l'importance stratégique de ce secteur considéré comme une source essentielle à la croissance économique et à l'emploi. Le contexte politique mondial actuel, en ce qui concerne entre autres le commerce et les flux d'investissements directs étrangers, ajoute d'autres incertitudes aux politiques de développement. Le passage à une économie plus verte crée d'ores et déjà des opportunités d'emplois dans de nombreux secteurs, et des stratégies plus ambitieuses à cet égard pourraient conduire à en créer bien d'autres encore, grâce à de nouveaux investissements⁷⁷.

C'est notre capacité à relever ces défis qui déterminera, à bien des égards, si nous créons un avenir du travail capable de garantir une croissance durable et inclusive pour tous les travailleurs du monde entier, et de resserrer les écarts entre les inégalités.

Figure 3.1. Prédiction de la croissance mondiale de l'emploi dans la construction et les services (2015-2020)



Remarque: Les chiffres relatifs à la croissance de l'emploi en pourcentage indiquent la croissance additionnelle de l'emploi escomptée par rapport à la croissance de l'emploi total dans le monde.

Source: ILOSTAT.

Possibilité de cadres de politiques intégrés visant au plein emploi productif

Les tendances macroéconomiques et technologiques actuelles comportent d'importants défis à relever, si l'on veut parvenir au plein emploi productif et au travail décent pour tous. La discussion présentée dans ce chapitre montre la nécessité d'un cadre intégré qui crée les conditions favorables à une croissance forte, de même que des politiques qui aident les travailleurs et les entreprises à passer et à s'adapter à de nouveaux domaines d'activité. Les politiques relatives à l'éducation et aux compétences sont d'une importance capitale à cet égard. La discussion souligne aussi le fait qu'il sera insuffisant de cibler la croissance si l'on ne renverse pas la tendance en matière d'inégalités et de financiarisation.



CHAPITRE 4.

Organisation du travail et de la production: «Le travail n'est pas une marchandise»

Depuis pratiquement un siècle, l'OIT défend un travail qui incarne les critères énoncés dans sa Constitution et la Déclaration de Philadelphie, fondé sur le principe fondamental selon lequel «le travail n'est pas une marchandise». Comme indiqué dans les précédents chapitres, le monde du travail a connu de profonds changements ces dernières décennies. Cependant, dans beaucoup de pays émergents et en développement, l'emploi informel persiste et reste généralisé (voir chapitre 1). En outre, la structure des entreprises contemporaines est très différente de celle des entreprises verticalement intégrées et spécialisées, basées au niveau national, qui ont été créées sous l'ère du capitalisme. Cet aspect a des répercussions importantes sur la nature du travail lui-même, et pose la question de la qualité de l'emploi. Les mutations actuelles du travail et de la production ont engendré de nouvelles formes «atypiques d'emplois» qui, parfois, ne s'accompagnent pas de certaines des protections généralement offertes aux travailleurs dans l'emploi standard, ou parfois même de toutes les protections.

Reconnaissant que l'organisation du travail a changé, et avec l'avènement des nouvelles technologies, faut-il adopter de nouvelles approches pour faciliter la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel? Dans le contexte de la fragmentation croissante de la production de biens et de services, comment faire en sorte de continuer à promouvoir et à protéger le travail décent? Quelles sont les réponses politiques possibles pour relever les défis associés à certaines formes atypiques d'emplois, et garantir que tous les travailleurs jouissent des mêmes droits et des mêmes avantages? Ce chapitre examine les questions critiques et complexes que pose la diversité croissante des formes d'emploi, ainsi que les insécurités associées, dans le contexte du mandat permanent de l'OIT.

A. Emploi informel à l'avenir

L'emploi informel persiste et constitue toujours la principale caractéristique du marché du travail dans beaucoup de pays émergents et en développement. Le monde passe progressivement de l'emploi informel à l'emploi formel, mais les progrès sont lents et c'est inacceptable⁷⁸. Les décideurs et les mandants doivent essentiellement se demander de quelle manière l'évolution de la nature du travail influera sur la transition de l'emploi formel vers l'emploi informel, et quelles seraient les nouvelles approches qu'il conviendrait d'adopter pour relever ce défi. Promouvoir avec succès une telle transition est le meilleur moyen d'agir pour combler les déficits de travail décent dans les pays émergents et en développement.

Quels sont les problèmes auxquels font face les entreprises et les travailleurs dans l'économie informelle?

L'économie informelle se caractérise principalement par son immense diversité. Le travail informel recouvre, par exemple, l'agriculture de subsistance et le ramassage des ordures pour la survie; cela recouvre aussi le travail informel dans le secteur formel, comme le travail salarié ou le travail à domicile «au noir».

Ces différents types de travail informel n'entrent pas dans le cadre de la législation du travail et de la sécurité sociale. Sans la protection que garantit la législation en matière de salaire minimum, de temps de travail, de protection sociale, de négociation collective, de sécurité et santé au travail, entre autres, les travailleurs dans le secteur informel ne bénéficient pas des avantages du développement économique.

Les entreprises du secteur informel n'opèrent pas dans le cadre de règles équitables et applicables. Elles pâtissent de régimes de droit de propriété faibles et ne peuvent souvent pas accéder aux services publics, ni à des sources formelles de crédit qui pourraient les aider à se développer et à être plus productives. Les entreprises de l'économie informelle font face à d'autres difficultés, comme la facilité d'accès au secteur formel et une concurrence forte.

Formalisation de l'économie informelle: perspectives d'avenir

Les déficits susmentionnés, qui concernent aussi bien les travailleurs que les entreprises, soulignent l'importance d'inclure les travailleurs du secteur informel dans le champ d'application de la législation du travail et de la sécurité sociale, ainsi que d'établir et de promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables. A cet égard, la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, propose un cadre global de politiques visant à relever ces défis.

Ces dernières décennies ont été caractérisées par des taux élevés de croissance économique dans les pays émergents et en développement, taux qui se sont accompagnés d'un niveau élevé et persistant de l'économie informelle. C'est pourquoi des stratégies de croissance économique isolées ne suffiront sans doute pas à relever les défis que représente le travail informel. Cette notion est particulièrement pertinente à l'heure où des données montrent que les perspectives de croissance économique restent plus faibles qu'auparavant.

Les technologies, la démographie et le changement climatique sont les trois nouveaux moteurs du monde du travail à la lumière desquels il conviendra d'adopter de nouvelles approches pour lutter durablement contre le travail informel. Le changement climatique continuera de faire obstacle à l'exploitation agricole dans les pays en développement, pays dans lesquels la prévalence de travail informel est la plus élevée. Contrairement à ce que connaissent beaucoup de pays développés, la population des jeunes continuera de croître dans la plupart des pays en développement, un phénomène qui pourrait faire augmenter le travail informel, s'il n'y a pas de croissance forte de l'emploi ni d'approches favorable à l'emploi, dans le contexte du développement. Il est donc urgent de se demander si la technologie peut être un facteur de croissance inclusive.

B. Organisation du travail dans le cadre des chaînes d'approvisionnement mondiales

Ces dernières décennies, le commerce international, la production et la distribution de biens (et de services) passent de plus en plus par des chaînes d'approvisionnement mondiales. Ces chaînes opèrent dans de nombreux secteurs économiques, notamment (sans toutefois s'y limiter) le textile, les vêtements, la vente au détail, la chaussure, l'automobile, l'alimentation et l'agriculture, les fruits de mer, la pêche, l'électronique, la construction, le tourisme et l'hôtellerie, l'horticulture et le transport⁷⁹.

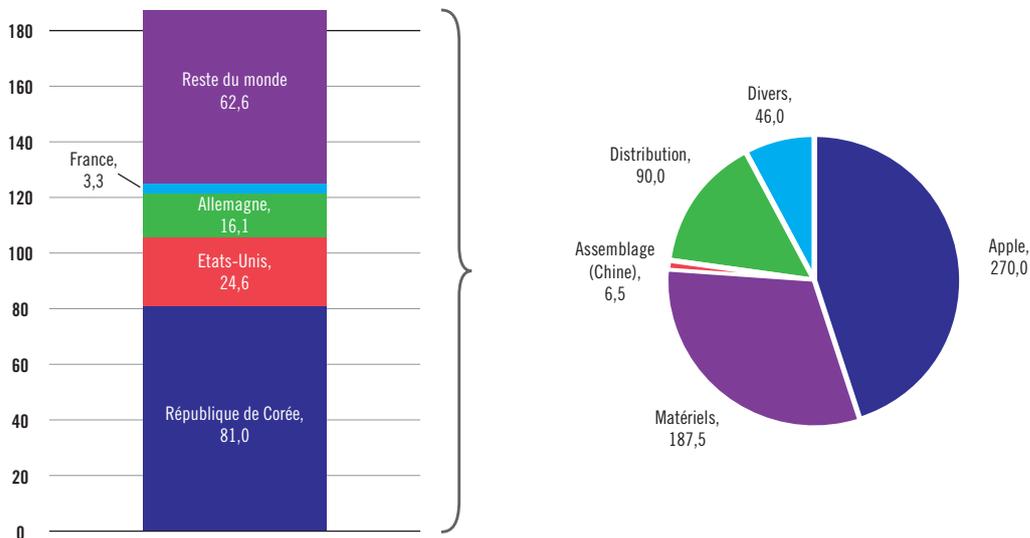
Les chaînes d'approvisionnement mondiales ont eu des effets positifs sur la création d'emplois, compte étant tenu en particulier de l'évolution démographique, du vieillissement de la population, de l'urbanisation, de la croissance démographique et de la plus forte participation des femmes au marché du travail. Ainsi, on estime que les chaînes d'approvisionnement mondiales représenteraient 450 millions d'emplois dans le monde (voir chapitre 1)⁸⁰. La participation aux chaînes d'approvisionnement mondiales fait aussi augmenter les chances des individus de s'insérer dans le monde du travail formel, et de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille⁸¹. Avec les transferts technologiques et l'adoption de nouvelles pratiques de production, les chaînes d'approvisionnement mondiales ont également dopé l'entrepreneuriat et la croissance économique⁸².

Cette organisation dispersée dans le contexte des chaînes d'approvisionnement est peut-être simple mais, pour la plupart des produits et leur distribution, les chaînes sont complexes, et impliquent l'approvisionnement en moyens de production, la production et la distribution des produits dans le monde entier. L'approvisionnement et la production réalisés de cette manière peuvent avoir des répercussions importantes en termes de travail, de qualité du travail, de gouvernance et de répartition des revenus. Dans certains cas, cela pose des problèmes en matière de SST, de salaires et de temps de travail, ainsi que pour garantir le respect des droits au travail, notamment la liberté syndicale et la négociation collective. Les entreprises qui s'approvisionnent en biens et en service auprès d'entités de la chaîne d'approvisionnement n'emploient pas forcément les travailleurs de ces entreprises. En conséquence, elles ne sont pas légalement responsables des infractions à la législation du travail que peuvent commettre ces entités, alors que leurs pratiques d'approvisionnement ont un impact important tout le long de la chaîne.

En ce qui concerne la distribution et ses répercussions possibles pour le développement, il convient de noter que, dans certaines chaînes d'approvisionnement mondiales, les gains ou les profits sont enregistrés par les entreprises qui sont chargées de la conception et de la commercialisation du produit. L'iPhone d'Apple en est un bon exemple (figure 4.1). Pour l'iPhone 4 d'Apple, l'assembleur en Chine n'a reçu que 1 pour cent du prix de vente unitaire de 600 dollars E.-U. (soit 6 dollars E.-U.), alors qu'Apple a enregistré près de la moitié de la valeur du produit (270 dollars E.-U). L'approvisionnement en matériaux ayant servi à la fabrication de l'iPhone s'est fait dans le monde entier.

Il se peut que les gouvernements aient peu de capacités à surveiller effectivement la législation et à la faire respecter. Les entreprises elles-mêmes ont depuis longtemps adhéré aux codes de conduite réglementant les droits au travail et les droits humains des entreprises auprès desquelles elles s'approvisionnent. Cela implique généralement: des audits visant à

Figure 4.1. Création de valeur et gains pour l'iPhone 4 d'Apple(en dollars E-U)



Source: Koen De Backer. 2011. *Global value chains: Preliminary evidence and policy issues*, DSTI/IND (Paris, OCDE).

vérifier la conformité de leurs sous-traitants à ces codes de conduite, la mise en commun des meilleures pratiques, des mécanismes de plainte, la formation par les pairs, ainsi que l'orientation et le développement des capacités. Beaucoup d'études empiriques ont analysé ces initiatives privées de contrôle de la conformité. L'ONU – en approuvant les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme – a mis en place un cadre qui prend en compte le rôle des entreprises dans les affaires de violations des droits de l'homme susceptibles d'être commises pendant leurs opérations⁸³.

On ne sait pas encore si les chaînes d'approvisionnement mondiales continueront de dominer la production mondiale et resteront le principal moteur du développement. Néanmoins, dès lors que les chaînes d'approvisionnement mondiales deviennent concurrentielles, les pratiques en matière d'approvisionnement continueront d'influer d'une manière ou d'une autre sur les entreprises et les travailleurs. Cela aura des répercussions considérables sur la pauvreté, les inégalités et la durabilité, et les décideurs, avec les partenaires sociaux, devront accorder une attention toute particulière à ce point.

C. Diversification de la relation d'emploi

La «relation d'emploi classique», c'est-à-dire un travail à plein temps et de durée indéterminée dans le cadre d'une relation d'emploi de subordination, bien que ce soit encore la forme la plus courante de l'emploi salarié dans les pays développés, a toutefois perdu du terrain ces dernières décennies, aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement; on observe aujourd'hui des «formes atypiques d'emploi», les entreprises ayant revu leurs politiques en matière d'organisation et de gestion afin non seulement de relever les défis de la mondialisation, mais aussi de faire face aux changements et aux insuffisances réglementaires, ainsi que pour répondre à la demande des travailleurs favorables à des modalités de travail

souples. Les formes atypiques d'emploi recouvrent un ensemble de modalités d'emploi qui s'écartent de l'emploi classique, et englobent l'emploi temporaire, l'emploi à temps partiel, le travail intérimaire et autre relation d'emploi multipartite, la relation d'emploi déguisée et l'emploi indépendant économiquement dépendant⁸⁴. C'est le contexte réglementaire d'un pays donné qui détermine généralement la forme atypique d'emploi dominante (voir aussi chapitre 1).

Il est particulièrement préoccupant de constater l'avènement du travail «à la demande», des contrats «zéro heure» (qui ne garantissent pas un nombre d'heures minimales) et de «l'économie des petits boulots», même si peu de données existent sur l'envergure de ces formes atypiques d'emploi et autres formes. Les données restreintes sur le travail intérimaire montrent que cette forme d'emploi peut représenter de 1 à 6 pour cent de l'emploi salarié, mais ces chiffres n'englobent pas d'autres formes de travail en sous-traitance pouvant être largement répandues. Au Royaume-Uni, au dernier trimestre de 2016, on dénombrait 905 000 personnes sous contrat «zéro heure», ce qui représente 2,8 pour cent des personnes ayant un emploi⁸⁵.

Bien que «l'économie des petits boulots» ou «l'économie de plate-forme» ne concerne qu'une petite partie de la main-d'œuvre – aux Etats-Unis, plusieurs estimations l'évaluent à 0,5 pour cent –, ce phénomène prend de l'ampleur. «L'économie des petits boulots» recouvre deux formes d'emploi: le «travail collectif» et le «travail sur appel par l'intermédiaire d'applications mobiles». Le travail collectif est réalisé à distance depuis des plates-formes en ligne. Cette forme d'emploi est apparue avec le développement d'Internet et le besoin de faire intervenir la main de l'homme dans un éventail de tâches qui permettent le bon fonctionnement des secteurs passant par des plates-formes Internet. Cette forme d'emploi s'est aussi développée parce qu'elle présente une forme d'organisation du travail qui permet de diviser le travail en tâches individuelles et de réaliser d'importantes économies, tout en ayant la capacité d'améliorer la prestation de services. Ces tâches peuvent englober la programmation informatique, l'analyse de données et le traitement graphique, ainsi que les «microtâches» administratives. Les travailleurs peuvent exécuter ces tâches depuis n'importe où dans le monde, en fonction des décisions de ceux qui contrôlent la plate-forme et pour autant qu'ils aient une connexion fiable à Internet. Le «travail sur appel par l'intermédiaire d'applications mobiles» est un travail exécuté localement et consiste en des services comme le transport, le ménage et les courses, fournis par l'intermédiaire d'applications conçues et gérées par des entreprises qui établissent les normes de service que doit respecter leur main-d'œuvre.

En dépit de son envergure relativement faible, l'économie de plate-forme a beaucoup attiré l'attention des médias, et ce en raison de la controverse qui a entouré le cadre juridique dans lequel les personnes engagées dans cette relation d'emploi s'acquittent de leurs tâches. Pour l'essentiel, les plates-formes classent leurs travailleurs dans la catégorie «prestataire indépendant» ou travailleur indépendant, cela signifiant que parfois ces travailleurs n'entrent pas dans le champ d'application des prescriptions légales régissant la relation d'emploi. Par conséquent, cela a donné lieu à plusieurs affaires hautement médiatisées portées devant la justice, à propos de la qualification juridique des travailleurs de «l'économie des petits boulots», et cette question n'a toujours pas été tranchée. Parallèlement à cela, certains sont en faveur de la création d'une nouvelle forme de relation d'emploi pour les travailleurs occupés dans «l'économie des petits boulots», parfois appelée «entrepreneurs dépendants»

ou «travailleurs indépendants», en vertu de laquelle les travailleurs jouissent de certains droits conférés au salarié traditionnel, mais pas de tous⁸⁶.

Conséquences pour les travailleurs, les entreprises et la société

Le développement des formes atypiques d'emploi pose un certain nombre de problèmes relativement à la qualité et la sécurité de l'emploi (tableau 4.1). Il peut y avoir une baisse de la productivité si l'essentiel de la main-d'œuvre relève de formes atypiques d'emploi. En outre, ce qui peut être souhaitable et bénéfique pour le travailleur et l'entreprise à court terme peut entraîner des conséquences négatives à un niveau plus global et à plus long terme.

Tableau 4.1. Problèmes que peuvent entraîner les formes atypiques d'emploi pour les travailleurs

<i>Sécurité de l'emploi</i>	Le passage de l'emploi temporaire à l'emploi permanent est restreint, le taux annuel allant généralement de moins de 10 pour cent à environ 50 pour cent. Plus l'incidence de l'emploi temporaire est forte dans le pays, plus les travailleurs risqueront de passer des formes atypiques d'emploi au chômage, avec de plus faibles chances d'accéder à de meilleurs emplois.
<i>Revenus</i>	Risque d'une pénalisation salariale par rapport aux travailleurs ayant une relation d'emploi classique. En ce qui concerne l'emploi temporaire, des études montrent que la pénalisation salariale peut atteindre les 30 pour cent. L'emploi à temps partiel est associé à une pénalisation salariale en Europe et aux Etats-Unis, mais en Amérique latine, où cette forme d'emploi est moins répandue et concerne généralement des travailleurs plus qualifiés, on constate l'existence d'une prime salariale pour les travailleurs salariés.
<i>Heures de travail</i>	Les travailleurs relevant de modalités d'emploi à la demande et occasionnel maîtrisent généralement peu leur volume de travail, ce qui a des répercussions sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais aussi en termes de sécurité de revenu, puisque leur rémunération est incertaine. Etant donné les horaires de travail fluctuants, il est difficile d'avoir un deuxième emploi.
<i>Sécurité et santé au travail (SST)</i>	Des risques importants en matière de SST découlent d'une association de facteurs comme le manque d'initiation à l'emploi, de formation et d'encadrement, la rupture des communications (en particulier dans les modalités d'emploi multipartite) et les obligations juridiques fragmentées ou litigieuses. Le taux de lésions corporelles est plus élevé chez les travailleurs relevant de formes atypiques d'emploi.
<i>Sécurité sociale</i>	Certaines catégories de travailleurs peuvent être totalement exclues par la loi de la couverture de la sécurité sociale. Il se peut aussi qu'ils n'atteignent pas le seuil minimal relatif à la durée de l'emploi, au temps de travail ou aux revenus. Même lorsqu'ils sont officiellement protégés, les interruptions dans l'emploi ou le faible nombre d'heures de travail peuvent avoir comme conséquence une couverture inappropriée ou des prestations restreintes, pendant les périodes de chômage ou à la retraite.
<i>Formation</i>	Les travailleurs relevant de formes atypiques d'emploi ont moins de chance de suivre une formation en cours d'emploi, ce qui peut avoir des répercussions négatives sur le développement de carrière, en particulier pour les jeunes travailleurs.
<i>Représentation et autres droits fondamentaux au travail</i>	Les travailleurs relevant de formes atypiques d'emploi peuvent ne pas bénéficier des droits de liberté syndicale et de négociation collective, soit pour des raisons juridiques ou parce qu'ils sont moins attachés au lieu de travail. Ils peuvent aussi être confrontés à des violations de leurs droits fondamentaux au travail, notamment en ce qui concerne la discrimination et le travail forcé.

Encadré 4.1. Risques potentiels de «l'économie des petits boulots»: étude de cas

En novembre et décembre 2015, le BIT a conduit une enquête auprès de 1 100 travailleurs occupés à des microtâches sur deux plates-formes importantes, de manière à connaître leurs modalités d'emploi, leur expérience professionnelle et leur garantie financière.

Dans l'ensemble, les travailleurs appréciaient la possibilité de travailler depuis leur domicile, mais beaucoup d'entre eux se sont dits insatisfaits de la faible rémunération et du volume de travail insuffisant. Les gains horaires faibles étaient dus en partie au temps passé à chercher davantage de travail sur la plate-forme, ou à réaliser des tests de qualification non rémunérés pour pouvoir prétendre à recevoir du travail le moment venu. De fait, pour une heure de travail rémunéré, les travailleurs passaient dix-huit minutes en moyenne à effectuer un travail non rémunéré, ce qui fait baisser la moyenne des gains.

Le salaire des travailleurs était aussi fragilisé par l'absence de protection réglementant cette forme de travail, puisque la plupart d'entre eux sont, de fait, classés dans la catégorie «travailleurs indépendants». Cela signifie qu'ils ne bénéficient pas d'un socle de protection des salaires, lesquels peuvent donc être au-dessous du salaire minimum dans beaucoup de pays où vivent les travailleurs. En outre, il n'y a pas de pauses rémunérées ni de périodes de congé, et il revient aux travailleurs de supporter l'ensemble des coûts de cotisations de sécurité sociale, les travailleurs risquant de ne pas être couverts par la sécurité sociale en cas de handicap, de perte d'emploi ou de retraite.

Etant donné la probabilité que l'emploi dans «l'économie des petits boulots» se développe dans les années à venir, il y a un besoin croissant d'établir des politiques prévoyant des mesures réglementaires pour garantir non seulement un travail décent, mais aussi pour réduire au minimum les effets néfastes pour la société résultant de l'absence de sécurité de l'emploi et de revenu, et de protection sociale.

Source: BIT. 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genève).

Les travailleurs qui choisissent des formes atypiques d'emploi, comme ceux qui travaillent à temps partiel pour pouvoir exercer à la fois un emploi rémunéré et des activités de soins non rémunérées, ou qui préfèrent être sous contrats temporaires parce qu'ils ne sont disponibles que pour un travail de courte durée, réagissent généralement plus positivement à ces formes atypiques d'emploi que les travailleurs qui n'ont pas d'autres choix que d'y recourir, faute d'avoir trouvé un emploi de durée indéterminée. Les modalités d'emploi souples peuvent faciliter la participation au marché du travail de nombreux travailleurs, notamment ceux qui ont des responsabilités en matière de soins, et peuvent constituer un outil particulièrement efficace pour encourager les femmes à faire partie de la main-d'œuvre.

Les travailleurs réussissent aussi mieux dans ce type d'emploi, lorsque la législation nationale prévoit et fait appliquer l'égalité de traitement dans toutes les formes contractuelles, garantit aux travailleurs les prestations liées à l'emploi et à la sécurité sociale au prorata, et attribue les responsabilités conjointes et multiples à chacune des parties, lorsque les modalités de travail impliquent plusieurs entités. En conséquence de quoi, certains travailleurs occupés dans «l'économie des petits boulots» peuvent rencontrer les mêmes problèmes (voir encadré 4.1).

Par ailleurs, les formes atypiques d'emploi peuvent avoir d'importantes répercussions pour la société en général. Le recours généralisé à des formes atypiques d'emploi peut conduire à une plus forte volatilité de l'emploi, avec des conséquences sur la stabilité sociale et économique. Les recherches montrent que les travailleurs temporaires et à la demande ont plus de difficultés à accéder au crédit et au logement⁸⁷.

Des recherches montrent également que les entreprises qui recourent largement aux formes atypiques d'emploi ont tendance à modifier leurs stratégies en matière de ressources humaines, et à mettre l'accent non plus sur la formation et le développement des salariés de l'entreprise, mais sur la recherche des compétences qu'il est possible d'obtenir sur le marché du travail. Il existe des éléments tendant à montrer que les entreprises qui recourent

davantage aux formes atypiques d'emploi sous-investissent généralement dans la formation, tant pour leur personnel temporaire que pour leur personnel permanent, de même que dans les technologies qui améliorent la productivité, et dans l'innovation⁸⁸. Par conséquent, le recours excessif aux formes atypiques d'emploi peut conduire à éroder progressivement les compétences spécifiques à l'entreprise au sein de l'organisation, limitant ainsi sa capacité à répondre à la demande du marché en constante évolution.

Ce problème pourrait devenir particulièrement criant à mesure que les entreprises et les travailleurs devront s'adapter aux emplois du futur. Les recherches montrent que la technologie exigera des emplois mettant l'accent sur la collaboration et la capacité à régler des problèmes. Les décideurs devront garantir que les entreprises et les travailleurs disposent des outils nécessaires pour exploiter les avantages de la technologie, aux fins d'une croissance durable et inclusive.

Enfin, si l'évolution de l'organisation de la production et du travail continue d'engendrer de nouvelles formes d'emploi, il faudra apporter une réponse politique complète qui garantisse la promotion d'un travail décent et l'égalité de traitement pour tous les travailleurs.



CHAPITRE 5.

Gouvernance du travail

La gouvernance joue un rôle central dans le monde du travail et consiste en la législation, les contrats de travail, les conventions collectives, les normes internationales du travail, les politiques relatives au marché du travail, les codes de conduite volontaire et en d'autres mesures de responsabilité sociale des entreprises. Dans chacun de ces domaines, les gouvernements, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, jouent un rôle majeur dans la gouvernance. Face à la mutation profonde du monde du travail mise en relief dans ce rapport, la gouvernance du travail est confrontée à des défis sans précédent à relever aux niveaux mondial, national et transnational.

Les institutions et les outils existants sont-ils appropriés pour les défis de demain? Quel rôle l'Etat doit-il jouer pour façonner l'avenir du travail? Quels sont les défis auxquels font face les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs, individuellement et collectivement? De quelle manière les Etats, les employeurs et les travailleurs vont-ils collaborer pour concevoir et mettre en œuvre des institutions et des outils visant à la gouvernance du travail à l'avenir? Quel sera le rôle joué par les formes privées et volontaires d'autoréglementation? De quelle manière les employeurs et les travailleurs s'organiseront-ils collectivement, et comment leurs formes d'organisation collective vont-elles garantir une représentation légitime dans les processus de collaboration? De quelle manière la gouvernance du travail pourrait-elle être renforcée au niveau transnational? Faudrait-il créer de nouvelles institutions et instruments dans ce domaine? Ce chapitre expose les réponses à ces questions.

A. Gouvernance du travail: Etat, employeurs et travailleurs

Aujourd'hui, les organisations d'employeurs et les syndicats du monde entier sont soumis à des pressions en faveur du changement. S'il est vrai que différentes formes de pression existent, toutes mettent à rude épreuve le modèle de gouvernance qui a prévalu pendant plus d'un siècle.

L'Etat et la gouvernance du travail

Certains des défis que représente la gouvernance du travail reflète les choix politiques des Etats. Pendant plusieurs décennies, et dans de nombreuses situations, les arguments en faveur de la déréglementation des marchés du travail et des réformes structurelles ont prévalu. Et ce dans un contexte de concurrence économique accrue engendré par la mondialisation, qui exerce une pression sur la législation du travail et de la protection sociale, ainsi que sur les

institutions du marché du travail. Dans certains cas, les programmes d'ajustement structurel financés par des institutions financières internationales ont exigé une déréglementation. Dans d'autres, les gouvernements ont déréglementé les marchés du travail en appliquant des mesures générales de déréglementation. Les mesures prises au début du XXI^e siècle pour quantifier et comparer l'impact des différents systèmes de réglementation du travail ont conduit à affirmer qu'une réglementation «légère» est synonyme de croissance économique, ce qui a incité les gouvernements à prendre des mesures conformes à ce point de vue⁸⁹. Plus récemment, plusieurs pays ont pris des mesures draconiennes pour déréglementer les marchés du travail, en réponse aux politiques d'austérité et de rééquilibrage budgétaire qui faisaient suite à la crise financière et économique mondiale. Ces politiques consistent, entre autres, à modifier le cadre juridique de la négociation collective (par exemple en réhaussant le seuil de représentativité pour la négociation collective et en promouvant des négociations menées au niveau de l'entreprise qui s'ajouteraient aux systèmes de négociation collective de branche, voire les remplaceraient).

Le rôle de l'Etat dans la gouvernance du travail est confronté à d'autres défis. Nombre d'Etats se trouvent dans des situations de graves déficits budgétaires. D'autres pâtissent de déficit démocratique ou font face à des défis relatifs au système d'administration du travail, et certains gouvernements n'ont pas la volonté politique d'instaurer une gouvernance collaborative du travail.

Du point de vue du droit international et des relations internationales, la gouvernance du travail est aussi devenue plus compliquée du fait de l'augmentation du nombre d'organisations transfrontalières qui adoptent des normes n'étant pas toujours conformes aux instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et au droit du travail. En outre, les normes internationales du travail actuelles ne répondent pas toujours pleinement à la difficulté de couvrir tous les travailleurs, quelle que soit leur situation contractuelle. Les nouvelles normes internationales et régionales se chevauchent partiellement et, dans certains cas, sont en contradiction les unes avec les autres, ce qui peut poser des problèmes de cohérence avec la gouvernance nationale existante.

Les normes du travail font aussi partie intégrante des systèmes de gouvernance privée (comme les codes de conduite des entreprises), nombre desquels sont apparus avec l'évolution et le développement des chaînes d'approvisionnement mondiales⁹⁰. Ce processus s'est accompagné d'une prolifération des mécanismes de plaintes et de réparation extrajudiciaires. Face à la coexistence et parfois à l'interaction entre la gouvernance privée et la gouvernance publique des normes du travail, se pose alors la question de l'efficacité de ces doubles systèmes.

Le commerce international, associé à une mondialisation accrue, notamment via les chaînes d'approvisionnement, a créé un espace permettant à des acteurs isolés d'exercer un pouvoir important sur le travail, dans des juridictions multiples et souvent distantes les unes des autres (chapitres 3 et 4). Par exemple, une seule multinationale, par le biais d'ordres de production donnés dans des pays à revenu faible, pourrait représenter une certaine part du PIB de ces pays – et probablement une certaine part, voire une part importante, de l'emploi formel. Les actions et décisions de ces acteurs ont un impact considérable sur la gouvernance du travail, et pourraient bien échapper à la gouvernance efficace de l'Etat.

Changements et évolution dans les organisations d'employeurs et de travailleurs

Depuis vingt ans, l'affiliation syndicale est en baisse. Entre 2005 et 2015, le taux de syndicalisation, qui mesure le nombre de salariés affiliés à des syndicats par rapport à l'ensemble des salariés, a régulièrement baissé dans beaucoup de régions du monde, même s'il est resté stable dans certains pays – en particulier dans les pays disposant d'une assurance-chômage gérée par les syndicats – et est en augmentation dans quelques pays (par exemple Chili, Danemark, Norvège et Uruguay)⁹¹.

Bon nombre de raisons expliquent la baisse de l'affiliation syndicale, notamment l'évolution structurelle de l'économie (baisse de l'emploi dans le secteur manufacturier), les mesures visant à perturber l'action syndicale prises par les employeurs, l'évolution démographique, la hausse du chômage, les réformes de la gouvernance du marché du travail et la part croissante des formes atypiques d'emploi. La question est de savoir si le modèle actuel du syndicalisme, qui est apparu sous l'ère du fordisme et du travail à la chaîne au début du XX^e siècle, est adapté aux enjeux du contexte de l'économie de plate-forme.

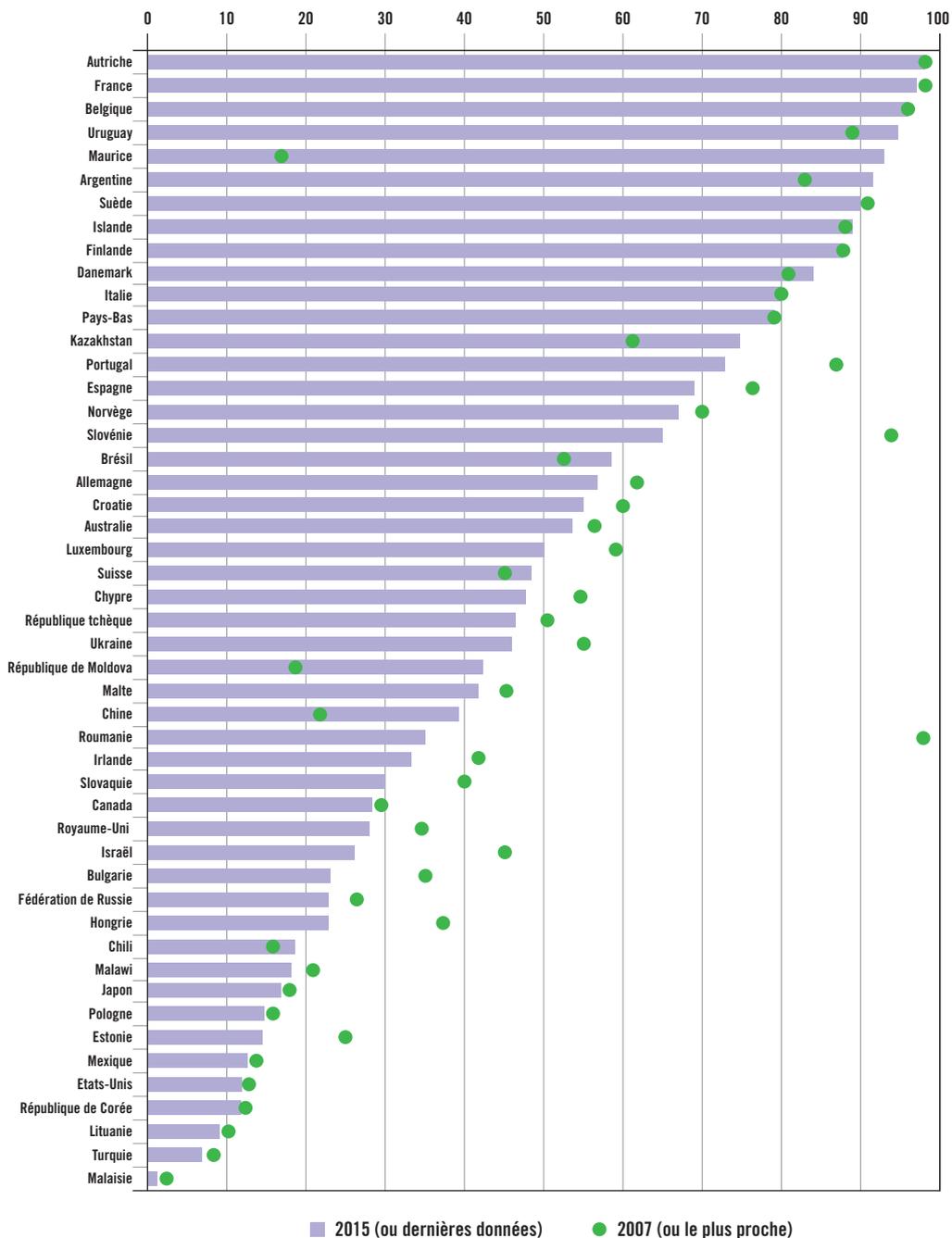
Malgré la baisse du taux de syndicalisation, les syndicats demeurent les organisations fondées sur l'affiliation les plus importantes au monde et constituent toujours la forme de représentation la plus importante pour des millions de travailleurs. Dans beaucoup de pays, l'affiliation syndicale reste beaucoup plus élevée que l'affiliation à un parti politique⁹². A l'échelle mondiale, la Confédération syndicale internationale (CSI) représente 181 millions de travailleurs. Et, plus important encore, la demande de représentation syndicale de la part des travailleurs est forte: des études et des enquêtes mettent en relief la demande de représentation syndicale non satisfaite dans différentes régions du monde⁹³.

La situation concernant les tendances dans les organisations d'employeurs est contrastée. Traditionnellement, les organisations d'employeurs s'emploient à s'organiser et à favoriser les intérêts des employeurs sur le marché du travail, tandis que les associations professionnelles s'occupent des intérêts qu'ont les entreprises sur d'autres marchés. Malgré le faible volume de données et d'analyses sur la question, on constate que, dans l'ensemble, l'affiliation à des organisations d'employeurs est restée plus ou moins stable⁹⁴.

Les organisations d'employeurs et les organisations professionnelles font face à d'autres défis. Le caractère hétérogène des entreprises, recouvrant les petites et moyennes entreprises et les entreprises multinationales, fait qu'il est difficile pour les entreprises de parler d'une seule voix. Dans certaines régions, les PME sont les entreprises les moins fortement représentées par des associations⁹⁵. Parfois, les entreprises multinationales choisissent d'influer directement sur la politique nationale et les stratégies réglementaires – dans leur pays ou dans des pays étrangers – plutôt que de passer par des formes de représentation collective des intérêts. Si le contexte institutionnel de la négociation multiemployeurs et/ou l'augmentation du nombre de conventions collectives ont maintenu une adhésion forte dans certains pays⁹⁶, l'affaiblissement de la négociation collective a débouché sur une nouvelle «logique» d'action collective. Certains employeurs sont réticents à adhérer à des organisations d'employeurs, dans la mesure où l'appartenance à une organisation signifie qu'ils sont tenus de respecter les termes des conventions collectives, alors que dans le cas contraire ils ne relèveraient pas du champ d'application de ces conventions.

L'évolution économique et la mondialisation ne semblent pas avoir affaibli la capacité des organisations d'employeurs à attirer des membres. Cela s'explique en partie par les stratégies d'adaptation des associations d'employeurs et des associations professionnelles, à mesure qu'apparaissent d'autres formes organisationnelles, liées aux membres et à la prestation de services⁹⁷.

Figure 5.1. Champ d'application des conventions collectives, 2007 et 2015 ou année la plus récente (pourcentage de salariés)



Source: ILOSTAT.

Réglementer le travail par voie de négociation collective

Le rôle des conventions collectives a également profondément changé. Premièrement, l'étendue de la négociation collective – soit la proportion des travailleurs dont les conditions de travail sont réglementées par des conventions collectives – a diminué dans beaucoup de pays, en particulier depuis la crise financière et économique mondiale (figure 5.1).

La réduction du champ d'application des conventions collectives a été particulièrement marquée dans certains pays, en particulier dans les pays européens en proie à la crise qui ont reçu une aide financière internationale. Toutefois, d'autres pays ont appuyé la négociation collective inclusive par une série de mesures politiques qui ont eu pour effet d'élargir le champ d'application des conventions collectives. La décentralisation croissante de la négociation collective au sein de différents systèmes est à l'origine de ces tendances. Ces deux cas de figure contrastés montrent que la forte diminution de l'étendue de la négociation collective ne résulte pas directement de la résistance des employeurs face à la négociation collective, ni de la baisse du taux d'affiliation syndicale – bien qu'aucun de ces facteurs n'ait contribué à améliorer la situation –, mais résulte plutôt des changements entraînés par les politiques qui ont conduit les gouvernements à cesser d'appuyer la négociation collective⁹⁸.

A l'avenir, la plus grande diversité des modalités de travail, les nouvelles stratégies de gouvernance des entreprises et l'émergence de réseaux mondiaux de production poseront des difficultés pour les relations de travail organisées et la négociation collective. En outre, dans beaucoup de pays, le travail dans l'économie informelle reste toujours en dehors du champ d'application des institutions liées aux relations de travail formel.

B. Innovation dans la gouvernance et la réglementation du travail

L'avenir du travail sera façonné par nos outils de gouvernance et les processus par lesquels ils ont été conçus. Cela passe par de nouveaux moyens de gouvernance et par l'exploitation des complémentarités possibles entre différentes formes de gouvernance. Au niveau international, cela exigera de déployer des efforts importants pour parvenir à un nouveau consensus mondial sur la gouvernance du travail, avec pour objectif de garantir la cohérence des politiques au sein du système multilatéral – le Programme de développement durable à l'horizon 2030 est une occasion importante à cet égard. Cela exigera aussi de revoir et d'adapter les normes internationales du travail pour veiller à ce qu'elles soient toujours pertinentes.

Innovation dans la gouvernance du travail

La pratique et la théorie de la gouvernance sont en évolution dans tous les secteurs de la politique générale. Les récents développements montrent l'importance d'encourager les acteurs à différents niveaux à trouver de nouveaux moyens de relever les défis stratégiques, à communiquer les résultats, et à déterminer ensuite de manière collaborative les moyens de faire fond sur les enseignements tirés et de passer à l'action⁹⁹.

Si l'Etat reste un acteur central et essentiel de la gouvernance, les nouvelles formes de gouvernance mettent l'accent sur la valeur de la participation publique, dans le cadre d'une

pratique démocratique¹⁰⁰. Toutefois, ces nouveaux modèles de participation doivent avant tout se fonder sur une approche normative et axée sur les droits, si l'on veut parvenir à des résultats efficaces.

L'une des questions essentielles est de savoir si ce processus donne les moyens à ceux qui ont été jusque-là exclus d'influencer la conception et la mise en œuvre des politiques¹⁰¹. D'où la question relative aux rôles respectifs des formes publiques et privées de gouvernance. Un nombre croissant d'études empiriques indiquent que, si elles sont convenablement conçues, les formes privées de gouvernance peuvent jouer un rôle positif pour ce qui est de contribuer à renforcer les institutions publiques de gouvernance et leurs résultats.

Au niveau national, la gouvernance du travail reproduit depuis longtemps le modèle mondial de l'OIT, et fonctionne de manière collaborative entre les Etats, les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs. Ce mécanisme historique jette les bases des innovations dans la gouvernance du travail, en particulier pour ce qui est de promouvoir la conformité des lieux de travail par l'intermédiaire de l'inspection du travail. L'importance de cette aptitude au changement a augmenté parallèlement à l'évolution sur le lieu de travail. En Indonésie, par exemple, le gouvernement s'emploie actuellement à renforcer ses capacités à promouvoir la conformité avec le cadre normatif du travail qu'il a mis en place. Les entreprises sont tenues d'avoir des membres du personnel faisant office d'experts internes en matière de cadre législatif national. L'une de leurs fonctions sera d'orienter l'autoévaluation de la conformité, et celle-ci sera ensuite vérifiée par l'inspection du travail. Au Brésil, l'interaction entre l'association des principaux détaillants (ABVTEX) et l'inspection du travail a débouché sur des modalités complémentaires de surveillance, et sur une plus forte influence de l'inspection du travail à des niveaux inférieurs de la chaîne de valeur du secteur du vêtement¹⁰².

L'innovation dans la gouvernance du travail concerne aussi d'autres secteurs stratégiques, à la fois aux niveaux international et national. Des comités nationaux de suivi ont été mis en place dans certains pays, afin d'encourager les acteurs nationaux à régler les conflits du travail, dans le contexte des chaînes d'approvisionnement mondiales (en Colombie par exemple). Des accords-cadres internationaux, signés par des entreprises multinationales et des fédérations syndicales mondiales, même si leur nombre est encore limité et si ces accords sont loin d'être applicables, renforcent (mais ne remplacent pas) les normes de protection et de participation au niveau national. Certains Etats ont pris des mesures pour s'aligner davantage et intégrer des normes de protection et de participation dans les politiques liées au marché du travail. A titre d'exemple, on peut citer la mise en place d'un nouveau salaire minimum légal en Allemagne (2015) et en Afrique du Sud (2017), ainsi que de mesures pour renforcer la négociation collective.

C. L'avenir du dialogue social et du tripartisme

L'avenir de la gouvernance du travail sera également déterminé par l'avenir des relations de travail, du dialogue social et du tripartisme. Toutefois, les organisations d'employeurs et de travailleurs sont soumises à des pressions croissantes, dans la mesure où la gouvernance nécessite une participation et une innovation réglementaire toujours plus importantes. En conséquence, l'efficacité et la légitimité de ces organisations et du dialogue social dans la gouvernance du travail dépendront de leur capacité, premièrement, à susciter la participation à générer

et partager les «fruits du progrès économique»¹⁰³ et, deuxièmement, à représenter de façon crédible les intérêts des employeurs ou des travailleurs. «Si, par manque de représentativité, la légitimité des partenaires sociaux est sérieusement remise en question, le rôle du tripartisme comme clé de voûte de la gouvernance le sera également»¹⁰⁴.

Organisations d'employeurs et syndicats

Si certaines tendances mondiales sont inquiétantes, on constate néanmoins la présence de «bourgeons». De nouvelles formes d'organisations de travailleurs apparaissent dans différents contextes, notamment dans «l'économie des petits boulots» et dans l'économie informelle. Cette évolution souligne l'importance des alliances avec d'autres acteurs, et des nouvelles sources de pouvoir.

Premièrement, au niveau micro-économique, de nouvelles initiatives et formes organisationnelles apparaissent, tirant parti des nouvelles sources de pouvoir. Aux Etats-Unis, les centres de travailleurs sont des ONG locales qui s'organisent généralement en communautés de travailleurs vulnérables à faible revenu (par exemple, travailleurs migrants), en dehors du lieu de travail. Ces institutions bien établies offrent à la fois des services consultatifs et autres services. Il existe de nouvelles organisations de travailleurs dans l'économie informelle, comme la South African Informal Traders Alliance (SAITA) qui a été mise en place pour faire entendre la voix des vendeurs ambulants, face au nombre croissant de travailleurs indépendants dans les rues des villes sud-africaines¹⁰⁵. Ces organisations tirent parti des nouvelles sources de pouvoir ou de «l'influence symbolique» (pouvoir moral) pour faire reconnaître la nécessité de rétablir la dignité des travailleurs économiquement marginalisés et de parvenir à la justice sociale. Elles s'organisent au niveau communautaire, et en appellent à la «citoyenneté» plutôt qu'aux droits du travail¹⁰⁶. Ces organisations sont fluctuantes et en constante évolution, et sont généralement considérées comme des «groupements de travailleurs» plutôt que comme des syndicats¹⁰⁷. Si l'on constate clairement encore une appétence pour la formation d'organisation et l'action collective, ces initiatives restent disséminées et d'une portée limitée.

Deuxièmement, l'expérimentation de nouvelles formes organisationnelles multiples prévaut dans «l'économie des petits boulots». On constate l'émergence de différentes stratégies organisationnelles et de différents types d'action collective, notamment la formation de nouveaux syndicats pour les travailleurs occupés dans «l'économie des petits boulots» qui repose sur des stratégies d'organisation communautaire (encadré 5.1)¹⁰⁸.

Troisièmement, on constate un renouveau syndical, dans la mesure où les syndicats vont au-delà de leur base habituelle pour représenter des individus économiquement et socialement marginalisés¹⁰⁹. Ce renouveau signifie que les syndicats doivent s'inspirer d'une perspective «épée de la justice», et adopter (ou retourner à) une conception d'organisations faisant campagne pour le respect des droits et pour lutter contre les inégalités et l'insécurité. Cette approche passe par la coopération entre les syndicats et d'autres mouvements sociaux qui n'étaient peut-être pas impliqués jusque-là. Il faut clairement reconstituer les solidarités sociales – au pluriel – si l'on veut que la gouvernance lutte efficacement contre les inégalités moyennant des stratégies réglementaires inclusives.

Encadré 5.1. S'organiser dans «l'économie des petits boulots»

Aux Etats-Unis, les syndicats et fédérations syndicales ont élaboré trois stratégies distinctes pour offrir aux travailleurs occupés dans «l'économie des petits boulots» la possibilité de se faire entendre collectivement par voie représentative. Il s'agit, entre autres, des défis juridiques pour les faire entrer dans le champ d'application de la législation du travail existante, la formation de guildes de travailleurs indépendants qui négocient directement avec les plates-formes de travail, ainsi que l'élaboration de lois municipales qui couvrent les travailleurs indépendants occupés dans «l'économie des petits boulots» en matière de droits de négociation.

Il ressort de nombreux procès individuels et collectifs que les travailleurs occupés dans «l'économie des petits boulots» ou dans l'économie de plate-forme ont été classés dans une catégorie incorrecte, et qu'il conviendrait de les considérer comme des salariés. Certaines organisations de travailleurs ont également engagé des poursuites judiciaires: à New York, la New York Taxi Workers Alliance a engagé des poursuites ayant permis à deux chauffeurs d'Uber de remplir les conditions pour obtenir des indemnités de chômage, généralement réservées aux salariés. L'établissement de précédents juridiques, qui a eu pour effet d'élargir le champ des responsabilités des plates-formes de travail et de couvrir les travailleurs occupés dans «l'économie des petits boulots», est un pas en avant pour faire reconnaître ces travailleurs comme étant salariés. A terme, cela pourrait ouvrir la voie à une campagne de syndicalisation formelle.

D'autres syndicats ont mis en place des guildes de travailleurs qui négocient collectivement avec les employeurs. Toujours à New York, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale a collaboré avec Uber pour mettre en place la Guilde des chauffeurs indépendants. Les détails de ce partenariat n'ont pas été rendus publics, mais la guilde offre des services juridiques, des cours gratuits en matière de sécurité et de santé et de bien-être, et des activités de sensibilisation*. Même si cette stratégie manque peut-être de transparence, les guildes pourraient permettre au mouvement syndical de nouer des relations avec des travailleurs occupés dans «l'économie des petits boulots» et l'économie de plates-formes.

A Seattle, Teamsters Union a fait pression pour que soit établie une loi municipale qui permettrait aux travailleurs occupés dans «l'économie des petits boulots» et qui ont un statut de travailleur indépendant de négocier collectivement les conditions de leur travail. Cette loi a été contestée à plusieurs reprises par des sociétés de premier plan de «l'économie des petits boulots» et de l'économie de plate-forme; des recours sont en cours et la disposition n'a pas encore été mise en œuvre.

* Voir <https://drivingguild.org/idg-benefits/>.

Pour ce qui est des organisations d'employeurs et des organisations professionnelles, étant donné le rôle que devraient jouer les entreprises dans la société et la nécessité d'appuyer en permanence les PME qui représentent, dans beaucoup de pays, une part importante de l'emploi, il est toujours plus important de veiller à ce que les employeurs parlent d'une même voix. En Europe occidentale, les organisations d'employeurs et les associations professionnelles s'emploient à adapter leur structure organisationnelle et leurs activités aux besoins en constante évolution des entreprises¹¹⁰. On constate le même processus d'adaptation dans d'autres régions du monde. Cela consiste, entre autres, à rationaliser le nombre de membres via des fusions avec des associations syndicales, et à mettre en place des «associations doubles», avec des adaptations fonctionnelles, une réorientation passant d'une gouvernance étroite du marché du travail à la défense des politiques générales visant à mettre en place un environnement favorable aux entreprises et à offrir un éventail de services aux entreprises¹¹¹. Certaines organisations, comme la New Zealand Business Association, ont créé de nouvelles catégories de membres afin de s'adapter aux intérêts hétérogènes des entreprises. Face à la baisse du nombre de membres, les organisations d'employeurs allemandes ont commencé à offrir une adhésion *Ohne Tarifbindung* (OT) (n'étant pas liée par des conventions collectives) pour conserver leur force.

La question serait peut-être de parvenir à une «voix» adaptée aux processus de gouvernance réflexifs nécessitant la collaboration entre différents groupes d'intérêt et qui continue de reconnaître la légitimité de la représentation d'organisations fondées sur les intérêts de ses membres.

Le tripartisme: un modèle de gouvernance toujours pertinent?

Les instruments constitutifs de l'OIT reconnaissent qu'un dialogue social entre les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs est nécessaire, voire fondamental, à la gouvernance du travail, ainsi qu'au processus de refonte de la gouvernance, dans la perspective de relever les défis actuels et futurs. Parfois, ce processus a été critiqué parce qu'il permettait aux organisations d'employeurs et de travailleurs de placer leurs intérêts particuliers au centre des débats politiques, au détriment d'autres intérêts importants (par exemple, ceux liés à l'économie informelle) et du bien commun. Certains y voient même un paradoxe inhérent à l'élaboration de politiques corporatistes: les organisations de travailleurs doivent faire des concessions et sont inévitablement assimilées à la gouvernance, cela les rendant inaptes à représenter effectivement les intérêts de la classe ouvrière. Dans certains pays, deux des piliers du tripartisme – les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs – sont faibles; se pose alors la question de savoir comment toucher ceux qui ne font pas partie d'organisations fondées sur l'affiliation. Enfin, certains détracteurs affirment que, si le tripartisme est sans aucun doute la forme la plus participative de la gouvernance du marché du travail, ce processus prend du temps et n'est pas vraiment adapté aux périodes de variations brutales ou de crise économique.

L'expérience du tripartisme pendant la crise économique donne matière à réfuter ces arguments. Qu'il s'agisse de faire face aux chocs pétroliers, de la crise financière asiatique et/ou de la grande récession de 2008-09, les gouvernements et les partenaires sociaux sont passés par le dialogue social tripartite pour surmonter ces crises¹¹². Beaucoup de gouvernements ont recouru au tripartisme en tant que moyen d'articuler des solutions complexes à des problèmes difficiles, ce processus ayant ensuite permis de faciliter la mise en œuvre rapide et sans heurts des mesures politiques convenues. En l'absence d'un tel processus, ces mesures se seraient peut-être heurtées à des résistances, entraînant avec elles un ralentissement de la mise en œuvre de mesures cruciales et de l'ajustement de l'économie.

En outre, beaucoup d'institutions de dialogue social tripartite parviennent à inclure des intérêts plus larges dans les discussions politiques pertinentes, ou à faire entendre des voix de la société civile dans des structures désignées comme étant «tripartite-plus». Cela rend le processus d'autant plus complexe: la société civile n'est généralement pas un acteur collectif (organisations fondées sur l'affiliation), c'est plutôt un groupe de membres caractérisé par des groupes d'intérêts. Toutefois, à l'OIT, les instruments relatifs à la gouvernance prévoient d'ores et déjà la prise en compte de ces différents intérêts. Par exemple, concernant la fixation du salaire minimum légal, la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, prévoit des dispositions relatives à la consultation et à la participation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Ces processus tripartite tiennent aussi compte d'autres intérêts, comme ceux des petites entreprises ou des travailleurs dans l'économie formelle qui ne sont peut-être pas forcément représentés par les organisations d'employeurs et de travailleurs participant au processus. De même, au niveau international, lorsque les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs participent à l'établissement de normes internationales du travail, ce modèle tripartite tient compte d'autres intérêts, s'il y a lieu¹¹³.

* * *

Le travail à l'avenir pourrait bien être radicalement différent de celui que connaît le monde depuis la création de l'OIT il y a bientôt cent ans. Lorsque les gouvernements, les employeurs et les travailleurs se réunissent à l'OIT pour rechercher un consensus à propos des nombreux problèmes liés au travail auquel ils feront face à l'avenir, c'est le désir fondamental de justice sociale qui les guide. Ce mandat universel inclut une grande variété de spécificités nationales, sans pour autant lui faire perdre de sa force. L'évolution remarquable que connaît le monde du travail pose de nouveaux défis à relever, non seulement en termes de conditions de travail, mais aussi de réglementation sociale. Quelle que soit la forme de gouvernance, une représentation efficace des intérêts des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sera toujours nécessaire. Il est probable qu'une partie de la solution émanera d'un nouveau consensus politique sur la gouvernance du travail fixé au niveau mondial. Ce processus devra s'accompagner d'efforts pour recueillir les avis et les intérêts d'autres acteurs qui ne jouissent pas forcément d'une «représentation légitime» via une affiliation à une organisation, et ne font donc peut-être pas partie de la structure de gouvernance de l'Organisation, mais qui peuvent néanmoins jouer un rôle dans la quête de la justice sociale.

Notes

Préface

¹ Rodgers, G.; Lee, E.; Swepston, L.; Van Daele, J. 2009: *L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale, 1919-2009*, p. 1 (Genève, BIT).

² BIT. 2009. *Surmonter la crise: un Pacte mondial pour l'emploi* (Genève).

Chapitre 1

³ Pour la plupart des indicateurs liés au marché du travail, les données les plus récentes datent de 1991.

⁴ BIT. 2017. *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances de l'emploi des femmes 2017* (Genève).

⁵ La protection sociale, ou sécurité sociale, est un droit humain et est définie comme étant l'ensemble de politiques et de programmes visant à réduire et à prévenir la pauvreté et la vulnérabilité tout au long du cycle de vie. La protection sociale recouvre neuf domaines d'action: prestations aux familles et à l'enfance, protection de la maternité, prestations de chômage, prestations en cas d'accident du travail, indemnité de maladie, protection de la santé, prestations de vieillesse, prestations d'invalidité et prestations survivants. Les systèmes de protection sociale couvrent tous ces domaines via des régimes contributifs (assurance sociale) et non contributifs financés par l'impôt, comprenant l'assistance sociale.

⁶ BIT. 2017. *Rapport sur la protection sociale dans le monde 2017/19* (à paraître).

⁷ Calculs fait par ILOSTAT pour 80 pays développés, émergents et en développement.

⁸ Le taux de ratification baisse temporairement lorsqu'une nouvelle convention est créée, puisqu'il faut un certain temps avant que les pays ne la ratifient. De même, le taux de ratification peut baisser lors de l'adhésion de nouveaux membres, même si c'est dans une moindre mesure.

⁹ BIT. 2017. *Global estimates of child labour 2016* (Genève).

¹⁰ Voir *World Social Protection Report 2017/19* (à paraître), annexe A, et *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2017* pour consulter la liste des pays par groupes de revenus.

¹¹ BIT. 2016. *Emploi et questions sociales dans le monde: transformer l'emploi pour en finir avec la pauvreté* (Genève).

¹² *Idem*.

¹³ Cela recouvre: les arrangements temporaires (contrat de durée déterminée et travail occasionnel); le travail à temps partiel et à la demande; le travail intérimaire et les modalités d'emploi multipartite; et la relation d'emploi déguisée et l'emploi indépendant économiquement dépendant.

¹⁴ Sur la base de 132 pays ayant des données disponibles (BIT. 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Résumé français: «L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble» (Genève).

¹⁵ La plus forte variation selon les pays est enregistrée dans les Amériques, où la part de l'emploi temporaire va d'environ 4 pour cent au Brésil à plus de 62 pour cent au Pérou. On relève aussi d'importantes différences entre des pays d'Asie et du Pacifique, allant de 6 pour cent en Australie à plus de 67 pour cent au Viet Nam. De même, en Afrique, ce pourcentage va de 5,6 pour cent au Maroc à plus de 62 pour cent au Mali. Les variations selon les pays sont moins importantes en Europe et en Asie centrale, où, dans la moitié des pays, la part de l'emploi temporaire varie entre 9 et 17 pour cent. Lorsqu'on analyse la part des travailleurs temporaires dans l'emploi total dans les pays, il conviendra de garder à l'esprit qu'il existe différentes définitions de l'emploi temporaire et différents types d'emploi temporaire selon les pays. Par exemple, dans les pays développés, les contrats de durée déterminée représentent l'essentiel de l'emploi temporaire tandis que, dans les pays émergents et en développement, c'est le travail saisonnier et occasionnel qui domine (BIT. 2016. *Emploi et questions sociales dans le monde: transformer l'emploi pour en finir avec la pauvreté* (Genève).

¹⁶ BIT. 2015. *Rapport mondial sur les salaires 2014/15: salaire et inégalités de revenus* (Genève).

¹⁷ L'indice de Gini sert à mesurer les inégalités de revenus, et va de 0 (égalité absolue) à 100 (inégalité absolue).

¹⁸ Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/generic_document/wcms_371205.pdf.

- ¹⁹ Fonds monétaire international (FMI). 2017. *Balance of payments and international investment position statistics (BOP/IIP)*, IMF Data access to microeconomic and financial data. Disponible à l'adresse <http://data.imf.org/?sk=7A51304B-6426-40C0-83DD-CA473CA1FD52> [déc. 2017].
- ²⁰ BIT. 2011. *World of Work Report, 2011: Making markets work for jobs* (Genève).
- ²¹ BIT. 2015. *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs*. Résumé français: «Emploi et questions sociales dans le monde 2015: des modalités d'emploi en pleine mutation» (Genève).
- ²² Schwab, Klaus. «The fourth industrial revolution: What it means and how to respond», *Foreign Affairs*, 12 décembre 2015. Disponible à l'adresse <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution> [consulté le 15 novembre 2017].
- ²³ Calculs du BIT à partir de la base de données de IFR World Robotics et ILO Trends Econometric Model, novembre 2016. Au sein de chaque groupe de pays, on observe de grandes différences du degré auquel les pays déploient les robots. Dans les économies développées, comme en République de Corée, au Japon, en Allemagne et en Suède, on enregistre 20 robots ou plus pour 1 000 travailleurs du secteur manufacturier. Cette valeur varie de 10 à 14 aux États-Unis, en Espagne, en Italie et en Autriche, et entre 5 et 8 au Royaume-Uni, en France, au Canada. Dans les économies émergentes, le recours aux robots dans le secteur manufacturier est encore peu développé. C'est en Chine et en Thaïlande que l'on observe la plus forte densité de robots, ces pays déployant environ 2 robots pour 1 000 travailleurs du secteur manufacturier, soit plus de deux fois la densité observée dans d'autres grands pays émergents, comme l'Afrique du Sud, le Mexique, la Turquie, le Brésil et la Fédération de Russie.
- ²⁴ Nübler, I. 2016. *New technologies: A jobless future or golden age of job creation?*, Research Department Working Paper No. 13 (Genève).
- ²⁵ FAO. 2002. *World agriculture: Towards 2015/30*. Rapport abrégé en français: «Agriculture mondiale: horizon 2015/2030».
- ²⁶ BIT. 2017. *Travail et changement climatique: l'initiative verte*, rapport I, Rapport du Directeur général, 106^e session de la Conférence internationale du Travail.

Chapitre 2

- ²⁷ BIT. 2015. *L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail*, rapport I, 104^e session de la Conférence internationale du Travail, 2015.
- ²⁸ *Idem*.
- ²⁹ BIT. 2016. *ASEAN in transformation: Perspectives of enterprises and students on future work* (Genève).
- ³⁰ Selon l'enquête de Gallup (Gallup's World Poll), 65 pour cent des personnes indiquent «ne pas être investies dans leur travail» et 15 pour cent indiquent n'être «absolument pas investies».
- ³¹ Le désir de migrer est dû à un certain nombre de facteurs, notamment la perception du marché du travail, mais aussi, et c'est le plus important, les raisons humanitaires et la présence de tension et de conflits géopolitiques.
- ³² Voir Benería, L.; Berik, G.; Floro, M. 2015. *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered* (New York et Londres, Routledge); Budd, J. W.; Spencer, D. A. 2015. «Worker well-being and the importance of work: Bridging the gap», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 21, n° 2, pp. 181-196; Himmelweit, S. 2007. «The prospects for caring: Economic theory and policy analysis», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 31, n° 4, pp. 581-599.
- ³³ Franck, A. K.; Olsson, J. 2014. «Sous-déclaration et sous-estimation du travail des femmes en Malaisie», *Revue internationale du Travail*, vol. 153, n° 2, pp. 231-244.
- ³⁴ Voir résolution I concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, adoptée par la 19^e CIST en 2013.
- ³⁵ Certains progrès ont été observés ces dernières années dans le processus tentant de rendre «visible» le travail «invisible». L'un des domaines importants est la statistique. Les débats, depuis des décennies, sur les méthodes inclusives visant à rendre compte de la production des ménages non rémunérée ont débouché sur un certain nombre d'innovations et de révisions des comptes nationaux et des statistiques du travail, de manière à faire reconnaître et à représenter toutes les activités productives, rémunérées et non rémunérées, comme étant un «travail». En 1993 par exemple, à la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), le champ de la «main-d'œuvre» a été élargi pour couvrir la production de (certains) biens et services au sein des ménages, pour leur propre consommation. Ensuite, la CIST a adopté en 2013 une mesure statistique plus complète, qui reconnaît et représente toutes les activités productives, rémunérées et non rémunérées, comme étant un «travail». Ces efforts au niveau international ont aussi jeté les bases de l'adoption de la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

- ³⁶ Lorsque ces services sont valorisés sur la base des coûts de leur remplacement (c'est-à-dire sur le marché), ils représentent de 20 à 60 pour cent du PIB de 2015. Par exemple, en Inde, le travail de soins non rémunéré est estimé à 39 pour cent du PIB, en Afrique du Sud à 15 pour cent, dans les pays d'Amérique latine entre 26 et 34 pour cent du PIB officiel pour le Guatemala, et 32 pour cent pour El Salvador. Voir PNUD. 2015. Human Development Report 2015. Disponible à l'adresse http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report.pdf. Résumé français: «Rapport sur le développement humain 2015». Disponible à l'adresse <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/hdr/2015-human-development-report.html>.
- ³⁷ De Stefano. 2016. *The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*, Conditions of Work and Employment Series No. 71 (Genève, BIT); pour plus de détails, voir Poster, W. R.; Crain M.; Cherry M. A. 2016. «Introduction: Conceptualising invisible labor», dans Crain M.; Poster, W. R.; et Cherry M. A. (dir. de publication). *Invisible Labor: Hidden work in Contemporary world*, University of California Press, Oakland, Californie.
- ³⁸ Néanmoins, certains pays ont conservé une réglementation séparée pour les lieux de travail à haut risque (comme dans la production minière, pétrolière et du gaz), le transport maritime et l'aviation (voir BIT. 2015. *Protection des travailleurs dans un monde du travail en mutation: discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs)*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 104^e session, 2015.
- ³⁹ BIT. 2015. *Protection des travailleurs dans un monde du travail en mutation: discussion récurrente sur l'objectif stratégique de la protection sociale (protection des travailleurs)*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 104^e session, 2015.
- ⁴⁰ Levine, D.; Toffel, M.; Johnson, M. 2012. «Randomized government safety inspections reduce worker injuries with no detectable job loss», *Science*, vol. 336 (6083), pp. 907-911.
- ⁴¹ BIT. 2017. «Snapshots on occupational safety and health. The ILO at the XXI World Congress on Safety and Health at Work: A Global Forum for Prevention», 3-6 septembre 2017, Singapour. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_572867.pdf.
- ⁴² BIT. 2017. *Œuvrer ensemble pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre. Etude d'ensemble sur les instruments de sécurité et de santé au travail relatifs au cadre promotionnel, à la construction, aux mines et à l'agriculture*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 106^e session, 2017.
- ⁴³ D'ici à 2020, on estime qu'environ 20 pour cent de tous les biens manufacturés dans le monde seront fondés dans une certaine mesure sur l'utilisation de la nanotechnologie, ce qui a des répercussions importantes sur les secteurs manufacturier, agricole et de la construction. On sait peu de choses sur l'impact de la nanotechnologie sur la santé. En outre, sur 110 000 produits chimiques synthétiques produits en quantité industrielle, on dispose de données d'évaluation des risques pour environ 6 000 d'entre eux, et les limites d'exposition professionnelle ont été établies pour seulement 500 à 600 produits chimiques dangereux. Voir BIT. 2017. *Œuvrer ensemble pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre. Etude d'ensemble sur les instruments de sécurité et de santé au travail relatifs au cadre promotionnel, à la construction, aux mines et à l'agriculture*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 106^e session, 2017.
- ⁴⁴ Les risques psychosociaux sont «les aspects de la conception et de la gestion du travail et de leur contexte social et organisationnel qui peuvent potentiellement causer des dommages psychologiques ou physiques». Voir BIT. 2016. *Stress au travail: un défi collectif* (Genève), p. 3.
- ⁴⁵ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. 2009. *New and emerging risks in occupational safety and health* (Luxembourg).
- ⁴⁶ Cette section est tirée de Quinlan, qui examine les risques pour la sécurité et la santé au travail des formes atypiques d'emploi (Quinlan, M. 2016. *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*, Conditions of Work and Employment Series No. 67 (Genève, BIT)). Voir aussi Callea, A.; Urbini, F.; Bucknor, D. 2012. «Temporary employment in Italy and its consequences on gender», *Gender in Management. An International Journal*, vol. 27, n° 6, pp. 380-394; Carrieri, V.; Di Novi, C.; Jacobs, R.; Robone, S. 2014. «Insecure, sick and unhappy? Well-being consequences of temporary employment contracts, factors affecting worker well-being: The impact of change in the labor market», *Research in Labor Economics*, vol. 40, pp. 157-193; Tsuno, K.; Kawakami, N.; Tsutsumi, A.; Shimazu, A.; Inoue, A.; Odagiri, Y.; Yoshikawa, T.; Haratani, T.; Shimomitsu, T.; Kawachi, I. 2015. «Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan», *PLOS ONE*, DOI:10.1371/journal.pone.0119435, 9 mars 2015, 1/15; voir aussi LaMontagne, A.; Smith, P.; Louie, A.; Quinlan, M.; Shoveller, J.; Ostry, A. 2009. «Unwanted sexual advances at work: Variations by employment arrangement in a sample of working Australians», *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, vol. 33, n° 2, pp. 173-179.

- ⁴⁷ Eurofound; BIT. 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Synthèse en français: «Travailler en tout temps, en tout lieu: les effets sur le monde du travail» (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, et Genève, BIT).
- ⁴⁸ Walters, D.; James, P. 2011. «What motivates employers to establish preventive management arrangements within supply chains?», *Safety Science*, vol. 49, pp. 988-994.
- ⁴⁹ Malenfant, R.; LaRue, A.; Vézina, M. 2007. «Intermittent work and well-being: One foot in the door, one foot out», *Current Sociology*, vol. 55, n° 6, pp. 814-835.
- ⁵⁰ Jin, R. L.; Shah, C. P.; Svoboda, T. J. 1995. «The impact of unemployment on health: a review of the evidence», *Canadian Medical Association Journal*, vol. 153, n° 5, pp. 529-540. Voir aussi Mathers, C. D. et Schofield, D. J. 1998. «The health consequences of unemployment: The evidence», *The Medical Journal of Australia*, 168, pp. 178-182.
- ⁵¹ Kortum, E.; Leka, S.; Cox, T. 2010. «Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: Health impact, priorities, barriers and solutions», *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, vol. 23, pp. 225-238.
- ⁵² *Idem.*
- ⁵³ *Idem.*
- ⁵⁴ BIT et Gallup. 2017. *Towards a better future for women and work: Voices of women and men*, p. 45. Rapport complet en anglais disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf. Rapport français disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_607486/lang--fr/index.htm.
- ⁵⁵ Voir le site Web de la New Economics Foundation à propos des vingt et une heures à l'adresse <http://neweconomics.org/2010/02/21-hours/>.
- ⁵⁶ BIT. A paraître. *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019*.
- ⁵⁷ BIT. 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Résumé français: «L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble» (Genève).
- ⁵⁸ Ortiz, I.; Cummins, M.; Capaldo, J.; Karunanethy, K. 2015. *The decade of adjustment: A review of austerity trends 2010–2020 in 187 countries*, ESS Working Paper No. 53 (New York, The South Centre, Initiative for Policy Dialogue, Columbia University, et Genève, BIT).
- ⁵⁹ Voir par exemple OCDE. 2017. «Le revenu de base: que changerait-il?», synthèse sur l'avenir du travail (Paris).

Chapitre 3

- ⁶⁰ Ostry, M. J. D.; Berg, M. A.; Tsangarides, M. C. G. 2014. *Redistribution, inequality, and growth*, IMF Staff Discussion Note No. 14/02 (Washington, DC, FMI).
- ⁶¹ Rajan, R.G. 2010. *Fault lines: How hidden fractures still threaten the world economy* (Princeton, NJ, Princeton University Press); Taylor, J. B. 2010. «Getting back on track: Macroeconomic policy lessons from the financial crisis», *Federal Reserve Bank of Saint Louis Review*, vol. 92, n° 3, pp. 165-176; Kumhof, M.; Rancière, R.; Winant, P. 2015. «Inequality, leverage, and crises», *American Economic Review*, vol. 105, n° 3, pp. 1217-1245.
- ⁶² Ostry, J. D.; Loungani, P.; Furceri, D. 2016. «Neoliberalism: Oversold?», *Finance and Development*, juin, pp. 38-41 (Washington, DC, FMI).
- ⁶³ Chang, J.-H.; Huynh, P. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, Working Paper No. 9 (Bureau des activités pour les employeurs, Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, Bangkok), disponible à l'adresse http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/2016/asean_in_transf_2016_r2_future.pdf; Frey, C. B.; Osborne, M. 2013. *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, Oxford Martin School Working Paper, disponible à l'adresse <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/1314>; Roland Berger. 2016. *The Industrie 4.0 transition quantified* (Munich, Roland Berger), disponible à l'adresse https://www.rolandberger.com/de/Publications/pub_the_industrie_4_0_transition_quantified.html; McKinsey Global Institute. 2016. *Technology, jobs and the future of work* (Washington, DC); PricewaterhouseCoopers. 2017. *The long-view: How will the global economic order change by 2050?* (Londres); Banque mondiale. 2016. *World Development Report 2016: Digital dividends*. Résumé français: «Rapport sur le développement dans le monde 2016: les dividendes du numérique» (Washington, DC).

- ⁶⁴ Kucera, D. 2017. *New automation technologies and job creation and destruction dynamics*, Employment Policy Brief (Genève, BIT); Nübler, I. 2016. *New technologies: A jobless future or golden age of job creation?*, Research Department Working Paper No. 13 (Genève, BIT).
- ⁶⁵ 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 Paper No. 189 (Paris, Organisation de coopération et de développement économiques).
- ⁶⁶ Autor, D. 2015. «Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 29, n° 3, pp. 3-30.
- ⁶⁷ Acemoglu, D.; Restrepo, P. 2016. *The race between machine and man: Implications of technology for growth, factor shares and employment*, NBER Working Paper No. 22252 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research); Acemoglu, D.; Restrepo, P. 2017. *Robots and jobs: Evidence from US labor markets*, NBER Working Paper No. 23285 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- ⁶⁸ BIT. 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Résumé français: «L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble» (Genève).
- ⁶⁹ Fait principalement référence à la structure particulière des coûts de l'économie numérique, comprenant des coûts fixes importants pour le développement de logiciels, mais pratiquement aucun coût pour la distribution (coût marginal zéro). Voir Rifkin, J. 2014. *The zero marginal cost society: The internet of things, the collaborative commons, and the eclipse of capitalism* (New York, Macmillan). Traduction française: *La nouvelle société du coût marginal zéro: L'internet des objets, l'émergence des communaux collaboratifs et l'éclipse du capitalisme* (Paris, Les liens qui libèrent).
- ⁷⁰ Andrews, D.; Criscuolo, C.; Gal, P. N. 2016. *The global productivity slowdown, divergence across firms and the role of public policy*, OECD Productivity Working Papers No. 5 (Paris, Organisation de coopération et de développement économiques).
- ⁷¹ Moretti, E. 2012. *The new geography of jobs* (New York, Houghton Mifflin Harcourt).
- ⁷² Kucera, D. 2017. *New automation technologies and job creation and destruction dynamics*, Employment Policy Brief (Genève, BIT).
- ⁷³ Voir <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/skills-stability/>.
- ⁷⁴ Voir BIT. 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Résumé français: «L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble» (Genève).
- ⁷⁵ Fontagne, L.; Harrison, A. 2017. *The factory-free economy. Outsourcing, servitization, and the future of industry* (Oxford, Oxford University Press).
- ⁷⁶ Rodrik, D. 2016. «Premature deindustrialization», *Journal of Economic Growth*, vol. 21, pp. 1-33; BIT. 2015. *World Employment and Social Outlook: Trends*. Résumé français: *Perspectives pour l'emploi et le social dans le monde: tendances pour 2015* (Genève); voir aussi «Arrested development», *The Economist*, 4 octobre 2014 à l'adresse <http://www.economist.com/news/special-report/21621158-model-development-through-industrialisation-its-way-out-arrested-development>.
- ⁷⁷ BIT. 2012. *Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy* (Genève).

Chapitre 4

- ⁷⁸ BIT. 2016. *Emploi et questions sociales dans le monde 2016: transformer l'emploi pour en finir avec la pauvreté* (Genève).
- ⁷⁹ BIT. 2016. Rapport de la Commission sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: résolution et conclusions soumises pour adoption par la Conférence, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016, *Compte rendu provisoire*, n° 14-1/1, paragr. 1.
- ⁸⁰ BIT. 2015. *World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs*. Résumé français: «Emploi et questions sociales dans le monde: des modalités d'emploi en pleine mutation» (Genève).
- ⁸¹ BIT. 2016. Rapport de la Commission sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: résolution et conclusions soumises pour adoption par la Conférence, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016, *Compte rendu provisoire*, n° 14-1/1, paragr. 2.
- ⁸² Pour obtenir d'autres informations, voir les conclusions relatives au travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, BIT. 2016. Rapport de la Commission sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: résolution et conclusions soumises pour adoption par la Conférence, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016, *Compte rendu provisoire*,

n° 14-1/1, disponible à l'adresse http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_489115.pdf.

⁸³ Les Nations Unies ont adopté un cadre pour la protection, le respect et les réparations, avec des principes généraux reconnaissant les obligations existantes des Etats de «respecter, protéger et mettre en œuvre les droits humains et les libertés fondamentales» et «la nécessité que les droits et obligations s'accompagnent des voies de recours appropriées et efficaces en cas de violation» (voir Mermod, A.; Idowu S. 2014. *Corporate social responsibility in the global business world* (Heidelberg, Springer)). Les principes généraux de ce cadre reconnaissent le rôle des entreprises comme étant des organes spécialisés de la société qui assument des fonctions spécialisées, tenus de se conformer à toutes les lois applicables et de respecter les droits humains. A cet égard, les entreprises devraient respecter les droits humains, notamment ceux énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Les entreprises devraient éviter de porter atteinte aux droits de l'homme des individus, et lutter contre les incidences négatives sur les droits de l'homme auxquelles elles participent, et chercher à prévenir ou à atténuer les incidences directement liées à leurs opérations, leurs produits ou leurs services dans le cadre de leurs relations d'affaires, même si elles n'y ont pas contribué (voir http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_FR.pdf).

⁸⁴ BIT. 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Résumé français: «L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble» (Genève).

⁸⁵ D'après des données du Bureau national de la statistique (Office for National Statistics), Royaume-Uni.

⁸⁶ Royal Society. 2017. *Good Gigs: A fairer future for the UK's gig economy*, avril 2017.

⁸⁷ BIT. 2016. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Résumé français: «L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives. Vue d'ensemble» (Genève).

⁸⁸ *Idem*.

Chapitre 5

⁸⁹ Affirmation particulièrement marquée et sujette à caution, dans le cadre du projet Doing Business de la Banque mondiale (voir Lee, S. ; McCann, D. 2011. «New Direction in Labour Regulation Research», dans S. Lee et D. McCann (dir de publication). *Regulating for decent work: New directions in labour market regulations* (BIT et Palgrave Macmillan), p. 2).

⁹⁰ BIT. 2016. *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, rapport IV, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016.

⁹¹ Visser, J.; Hayter, S.; Gammarano, R. 2015. *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?*, Issue Brief No. 1 (Genève, BIT).

⁹² Voir <http://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN05125> [consulté le 12 mai 2017] et <https://newint.org/issues/2016/09/01/trade-unions/> [consulté le 12 mai 2017].

⁹³ Par exemple: Holland, P.; Pyman, A.; Cooper, B. K.; Teicher, J. 2009. «The development of alternative voice mechanisms in Australia: The case of joint consultation», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 30, n° 1, pp. 67-92; Freeman, R. B.; Rogers, J. 2006. *What workers want* (édition actualisée) (Ithaca, NY, ILR Press; Russell Sage Foundation).

⁹⁴ Brandl, B.; Lehr, A. (2016). «The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries», *Economic and Industrial Democracy*, 22 pp., disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1177/0143831X16669842>; Zhu, Y.; Benson, J.; Gospel, H. (2017). «A comparative perspective on employer collective action and employers' associations in Asia», dans J. Benson, Y. Zhu et H. Gospel (dir. de publication): *Employers' Associations in Asia: Employer Collective Action*, chap. 12 (Londres, Routledge).

⁹⁵ *Idem*.

⁹⁶ Traxler, F. 2006. «Economic internationalization and the organizational dilemma of employer associations», dans l'ouvrage publié sous la direction de W. Streeck, J. R. Grote, V. Schneider et J. Visser (dir. de publication): *Governing interests: Business associations facing internationalization* (Londres, Routledge), pp. 93-114.

⁹⁷ Brandl, B.; Lehr, A. (2016). «The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries», *Economic and Industrial Democracy*, 22 pp., disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1177/0143831X16669842>; Zhu, Y.; Benson, J.; Gospel, H. (2017). «A comparative perspective on employer collective action and employers' associations in Asia», dans J. Benson, Y. Zhu et H. Gospel (dir. de publication): *Employers' Associations in Asia*:



- Employer Collective Action*, chap. 12 (Londres, Routledge). Ronit, K.; Schneider, V. A paraître. *Employer and business associations: The state of a rare art and its current challenges*.
- ⁹⁸ Visser, J.; Hayter, S.; Gammarano, R. 2015. *Tendances au niveau des taux de couverture de la négociation collective: stabilité, érosion ou déclin?*, Négociation collective et relations professionnelles, Note d'information n° 1 (Genève, BIT).
- ⁹⁹ Lorsqu'il s'agit du monde du travail, la participation et l'expérimentation peuvent être considérées comme étant fondamentales. «Le respect effectif des droits de l'homme dans le cadre du marché *déprendra* de l'apprentissage collectif des acteurs sociaux et économiques» (italique ajouté) (De Schutter, O.; Deakin, S., 2005. «Introduction: Reflexive governance and the dilemmas of social regulation», dans O. De Schutter et S. Deakin (dir. de publication): *Social rights and market forces: Is the open coordination of employment and social policies the future of social Europe?*, pp. 1-17 (Bruxelles, Bruylant).
- ¹⁰⁰ Habermas, J. 1998. *Between facts and norms: Contributions to a discourse theory of law and democracy* (Cambridge, MA, The MIT Press); Nino, C. S. 1996. *The constitution of deliberative democracy* (Newhaven, CT, Yale University Press).
- ¹⁰¹ Groupe de la Banque mondiale. 2017. *World Development Report 2017: Governance and the law* (Washington, DC, Banque mondiale); Sen, A. 2004. *Rationality and freedom* (première édition) (Cambridge, MA, Belknap Press).
- ¹⁰² ABVTEX met en œuvre un Supplier Qualification Programme (SQP) destiné aux fournisseurs et aux sous-traitants dans la chaîne de valeur. Des audits privés dans le cadre de ce programme sont conduits parallèlement aux inspections du travail. Les inspections ont souvent débouché sur un engagement d'ajustement juridiquement contraignant (ou engagement à la conformité), qui renforce les obligations découlant du SQP. Cette interrelation a renforcé et appuyé le SQP, ainsi que l'influence de l'inspection publique du travail au-delà des fournisseurs de premier rang, qui sont en principe soumis à ses visites proactives.
- ¹⁰³ La vision théorique d'Hirschman (1970) concernant le rôle central de l'organisation pour faire entendre la «voix» (*voice*) et susciter la «loyauté» (*loyalty*) plutôt que le «retrait» (*exit*) demeure valable pour expliquer les résultats organisationnels, sur le lieu de travail et sur le marché du travail escomptés. Voir Hirschman, 1970. *Exit, voice and loyalty: Responses to decline in firms, organizations and States* (Cambridge, MA, et Londres, Harvard University Press).
- ¹⁰⁴ BIT. 2015. *Initiative du centenaire sur l'avenir du travail*, rapport I, Conférence internationale du Travail, 104^e session, Genève, 2015, paragr. 84.
- ¹⁰⁵ Webster, E. 2015. «Les frontières mouvantes des relations professionnelles: l'exemple sud-africain», *Revue internationale du Travail*, vol. 154, n° 1, pp. 31-41.
- ¹⁰⁶ Agarwala, R. 2013. *Informal labor, formal politics, and dignified discontent in India* (Cambridge et New York, Cambridge University Press).
- ¹⁰⁷ Supriya, R. 2016. «Informal workers' aggregation and law», *Theoretical Inquiries in Law*, vol. 17, n° 1, pp. 283-320.
- ¹⁰⁸ Johnston, H.; et Land-Kazlauskas, C. A paraître. *Organizing on demand: Representation, voice, and collective bargaining in the "gig" economy*, Conditions of Work and Employment Series: Working Paper No. 94 (Genève, BIT).
- ¹⁰⁹ Gumbrell-McCormick, R.; Hyman, R. 2013. *Trade unions in Western Europe: Hard times, hard choices* (Oxford, Oxford University Press).
- ¹¹⁰ Brandl, B.; Lehr, A. 2016. «The strange non-death of employer and business associations: An analysis of their representativeness and activities in Western European countries», *Economic and Industrial Democracy*, 4 octobre, doi:10.1177/0143831X16669842.
- ¹¹¹ Streeck, W.; Grote, J. R.; Schneider, V.; Visser, J. 2006. *Governing interests: Business associations facing internationalization* (Londres, Routledge).
- ¹¹² Fraile, L. (dir. de publication). 2010. *Blunting neoliberalism: Tripartism and economic reforms in the developing world* (Basingstoke, UK; New York, Palgrave Macmillan; Genève, BIT); Rodrik, D. 1999. *The new global economy and developing countries: Making openness work* (Washington, DC, Overseas Development Council); Lee, E. 2000. *La crise financière asiatique: les enjeux d'une politique sociale* (Genève, BIT).
- ¹¹³ Par exemple la convention (n° 169) sur les peuples indigènes et tribaux, 1989, la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996, et plus récemment la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, pour lesquelles l'OIT a collaboré avec le Réseau international des travailleurs domestiques dans la préparation de convention.