

## **LE TRAVAIL AU XXI<sup>ème</sup> SIÈCLE DROIT, TECHNIQUE, ÉCOUMÈNE**

L'Organisation Internationale du Travail, qui a été créée par le Traité de Versailles en 1919, est la plus ancienne de toutes les organisations internationales et la seule à compter parmi ses membres non seulement les États mais également des représentants des employeurs et des travailleurs.

Sa constitution lui enjoint d'éviter que « la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain (fasse) obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays ». Il lui incombe donc, non pas d'imposer à tous les États un même régime de travail, mais de soutenir les efforts de ceux qui veulent améliorer le sort de leurs travailleurs et d'éviter que ces efforts ne les désavantagent vis-à-vis des pays qui s'en abstiennent.

A cette première mission, la Déclaration de Philadelphie (1944) en a ajouté une seconde, qui consiste à veiller à ce que « tous les programmes d'action et mesures d'ordre économique et financier » soient de nature « à favoriser, et non à entraver (...) le droit (de tous les êtres humains) de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ».

Ces principes constitutionnels n'ont rien perdu de leur valeur ni de leur actualité. En revanche, les conditions dans lesquelles ces deux missions s'exercent ont profondément changé, dans la mesure où le travail est aujourd'hui à l'échelle du monde le théâtre de trois bouleversements de grande ampleur, qui sont autant de défis à relever : un défi technologique, un défi écologique et un défi institutionnel. Pour les relever, il convient d'une part de prendre la mesure et la signification de chacun d'entre eux et d'autre part de les analyser au prisme de la diversité des expériences et des cultures qui s'y trouvent confrontées.

Contribuer à cette double tâche sera l'objet d'un *Livre du centenaire*, qui sera publié aux éditions de l'Atelier à l'automne 2019 avec le concours de l'OIT. Pour donner à cet ouvrage unité et cohérence, ses auteurs pressentis pourront présenter et discuter leurs contributions respectives, lors d'un colloque international, qui se tiendra au Collège de France les 26 et 27 février 2019. Les grandes lignes du programme de ce colloque seront les suivantes.

### **PREMIÈRE PARTIE : LA COMMUNAUTÉ DES PROBLÈMES**

Seront abordés les trois grands défis qui se posent aujourd'hui à l'organisation du travail dans le monde.

Le premier est technologique. Avec la révolution informatique, l'assimilation du travailleur à la machine a pris un nouveau visage. Il n'est

plus conçu sur le modèle d'une machine obéissant mécaniquement aux commandes qu'elle reçoit, mais sur celui de l'ordinateur, c'est-à-dire d'une « machine intelligente » capable d'atteindre par elle-même les objectifs qui lui sont assignés, en rétroagissant en temps réel aux signaux qui lui parviennent. Au paradigme de la *subordination* le management contemporain ajoute celui de la *programmation* des travailleurs. Or ce nouveau paradigme de la programmation ne tient compte ni de l'expérience singulière et subjective du travail, ni des progrès techniques les plus récents liés à « l'intelligence artificielle ». Cette révolution technologique fait courir de nouveaux risques, en même temps qu'elle crée de nouvelles opportunités pour l'établissement d'un « régime réellement humain du travail ».

Le second défi est écologique. La révolution industrielle a été incapable de percevoir les limites des ressources naturelles, et a au contraire encouragé leur surexploitation, faisant basculer notre planète dans ce que certains nomment aujourd'hui l'âge de l' « anthropocène », c'est-à-dire une période marquée par l'impact déterminant de l'activité humaine sur l'écosystème terrestre. Or c'est par son travail que l'espèce humaine s'inscrit dans son écoumène et le transforme, en sorte que la question de l'organisation du travail et celle de l'empreinte écologique sont les deux faces d'une même médaille.

Enfin, le troisième problème posé à l'organisation internationale du travail est d'ordre institutionnel. Depuis 40 ans, un conflit de logiques juridiques s'est fait jour entre d'une part les principes et règles du commerce et de la finance internationale, qui traitent le travail, les médicaments, les cultures ou les ressources naturelles comme de purs biens économiques en compétition sur un marché sans frontières, et d'autre part les principes et règles de justice sociale ou de justesse écologique. D'où un ordre juridique international schizophrène, dont l'hémisphère financier et commercial incite à ne pas ratifier ou appliquer les normes dont son hémisphère social et environnemental proclame la nécessité et l'universalité. Cette schizophrénie normative affecte non seulement les États, mais aussi les entreprises multinationales dans la mesure où elles échappent à leur tutelle.

## **SECONDE PARTIE LA DIVERSITÉ DES EXPÉRIENCES**

Depuis deux siècles, l'idée de progrès économique et social a généralement eu pour corollaire celle d'une extension à tous les pays du monde des modes d'organisation du travail établies dans les vieux pays industriels. Depuis la seconde guerre mondiale cette philosophie de l'histoire a guidé les politiques de développement, les pays 'les plus avancées', qu'ils soient capitalistes ou communistes, montrant le chemin du progrès aux pays 'les moins avancés'. Elle a conduit à universaliser les catégories normatives issues de l'expérience des vieux pays industriels, et à les étendre à la planète entière. Cette démarche continue d'être celle de la *globalisation*, conçue comme un processus inéluctable d'uniformisation

attisé par la mise en concurrence des systèmes sociaux. Plusieurs signes, montrent que ce refoulement de la diversité des histoires et des cultures du travail n'est pas tenable, ne serait-ce qu'écologiquement, et que faute d'être pensée et respectée, cette diversité réapparaît sous des formes pathologiques. Se placer dans une perspective de *mondialisation* suppose au contraire de tenir compte à la fois de *l'interdépendance objective* créée par la communauté des défis écologiques, techniques et institutionnels des temps présents, et de cette *diversité des cultures* nationales et régionales, qui n'est pas un obstacle, mais au contraire une ressource fondamentale de l'humanité pour relever ces défis, et donc une partie constitutive d'un « régime réellement humain du travail ».

C'est dans cette perspective que cette diversité sera abordée dans la seconde partie du colloque. Non pour procéder à une comparaison exhaustive de l'évolution des régimes du travail dans tous les pays du monde, mais pour donner des coups de projecteurs sur quelques-uns d'entre eux, aussi bien du côté des vieux pays industriels que de celui des pays émergents. Cette seconde partie sera conclue par l'examen de trois points de contact entre ces différentes cultures : les migrations, la fonction anthropologique du travail et la mesure de son efficacité.

**L'organisation de ce colloque a bénéficié du soutien financier de l'Organisation Internationale du Travail ainsi que de la Fondation du Collège de France**

-----

LIEU DU COLLOQUE :

Collège de France  
Amphithéâtre Guillaume Budé  
11 place Marcelin Berthelot, 75005 Paris

CONTACT ET INFORMATIONS :

Sylvie Sportouch  
*Chaire Etat social et mondialisation: analyse juridique des solidarités*  
Collège de France  
3, rue d'Ulm, 75005 - Paris  
Tél: 01 44 27 18 56  
Mél : [sylvie.sportouch@college-de-france.fr]