

NOTE D'INFORMATION

Préparée pour la
2^e Réunion de la Commission mondiale sur l'avenir du travail
15-17 février 2018

#1

Groupe 1: Rôle que joue le travail pour les individus et la société

Individus, travail et société

L'établissement, en août 2017, de la Commission mondiale sur l'avenir du travail a marqué le début de la deuxième phase de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail. Les six groupes thématiques serviront de base à la poursuite des discussions de la Commission mondiale. Ils portent sur les principaux enjeux à prendre en considération si l'on veut que le travail de demain assure la sécurité, l'égalité et la prospérité. Une série de notes d'information, préparées dans le cadre de chacun des groupes proposés, ont pour but d'encourager la discussion sur un certain nombre de questions relevant des différents thèmes. Les groupes thématiques ne sont pas nécessairement liés à la structure du rapport final.

Liste des notes d'information

Groupe 1: Rôle que joue le travail pour les individus et la société

#1. Individus, travail et société

#2. Répondre à la situation des jeunes et à leurs aspirations

Groupe 2: Mettre fin à l'inégalité systématique qui touche les femmes sur le lieu de travail dans le monde

#3 Répondre aux besoins en matière de services à la personne afin de contribuer à l'instauration de marchés du travail inclusifs et de promouvoir l'égalité des sexes

#4. Autonomisation des femmes qui travaillent dans l'économie informelle

Groupe 3: La technologie au service du développement social, environnemental et économique

#5. La qualité de l'emploi dans l'économie des plates-formes numériques

#6. Impact des technologies sur la qualité et la quantité des emplois

Groupe 4: Gérer le changement à toutes les étapes de l'éducation

#7. Gérer les transitions tout au long de la vie

#8. Systèmes et politiques de développement des compétences pour la main-d'œuvre de demain

Groupe 5: Nouvelles approches de la croissance et du développement

#9. Nouveaux modèles économiques pour une croissance inclusive

#10. Des chaînes de valeur mondiales pour un avenir inclusif et durable

Groupe 6: L'avenir de la gouvernance du travail

#11. Nouvelles orientations pour la gouvernance du travail

#12. Approches innovantes pour garantir une protection sociale universelle pour l'avenir du travail

Introduction

L'idée qui évoque la «fin du travail» (Rifkin, 1995) s'est largement imposée dans la discussion sur l'avenir du travail. Mais le travail reste un pilier central de nos vies, de nos sociétés et de nos politiques.

La Constitution de l'OIT aborde le rôle social du travail, soulignant que «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales» (Déclaration de Philadelphie, article II a)). Cette formulation exprime l'idée selon laquelle le travail permet de satisfaire nos besoins matériels, mais contribue aussi à l'épanouissement de l'individu. On peut également ajouter à cela que le travail participe à la mise en relation des individus entre eux et à la cohésion des sociétés: selon Sigmund Freud (1930), le travail «insère [l'individu] sûrement tout au moins dans un morceau de la réalité, la communauté humaine».

Pour envisager l'avenir du travail que nous voulons, il importe donc avant tout de bien comprendre le rôle du travail pour l'individu de même que pour la société. Pour ce faire, il faut tout d'abord prendre conscience que, pour une grande partie de l'humanité, le travail reste une question de survie, le principal moyen d'assurer son existence et d'échapper à la pauvreté. Cet état de fait est heureusement bien pris en compte dans les principes de base et l'argumentation du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

A partir de ces considérations, il convient de se pencher sur les conditions de travail. L'exigence minimale est que le travail ne doit pas tuer – encore que 2,78 millions de personnes meurent chaque année des méfaits du travail – ni vous rendre malade ou handicapé. De même, le travail doit promouvoir et non violer les droits des travailleurs et autres droits de l'homme de ceux qui exercent leur activité. Si le travail ne doit pas se réduire à une situation que l'individu endure pour pouvoir satisfaire ses besoins matériels mais doit plutôt être pour lui une façon de s'épanouir, ses composantes et la façon dont il est organisé important aussi. S'adonner à une activité constructive est à la fois une caractéristique et un besoin fondamental de l'être humain. C'est la raison pour laquelle la possibilité d'exercer un travail intéressant qui laisse suffisamment de place à l'autonomie et à la créativité est vitale et qu'un travail monotone, répétitif et pénible constitue un obstacle au plein épanouissement de l'homme.

Ce que vit l'individu au travail dépend de la façon dont il est en lien avec les autres – collaborateurs, employeurs, salariés – et avec la société tout entière. C'est lorsque cette liaison se rompt qu'on mesure toute l'importance de ses répercussions – c'est-à-dire les effets psychologiques et sociaux dévastateurs du chômage. En réalité, tout un réseau de connexions s'établit entre l'individu et la société par le biais du travail: les liens formels législatifs et contractuels; les liens personnels et de collaboration avec ceux avec lesquels on est en contact au travail; les liens associatifs et communautaires qui se créent souvent dans le cadre du travail; les liens matériels et la notoriété qui déterminent le rang et le statut; et les liens qui définissent les équilibres et les déséquilibres entre la vie professionnelle et la vie privée.

L'accent qui est mis actuellement sur la croissance et le développement «inclusifs» et «équilibrés» semble souligner le besoin inhérent de l'individu de participer et de contribuer aux dispositifs et objectifs sociaux de plus grande envergure, de le faire sur une base considérée comme étant juste et équitable, et ce par le biais du travail.

Ces considérations relatives au rôle du travail qui a, pour l'individu et la société, un caractère indispensable, social et qui répond à des objectifs précis, n'ont pas changé au fil du temps et il n'y a aucune raison de penser qu'elles vont changer à l'avenir. La question est plutôt de savoir comment orienter les processus actuels de changement de sorte que le travail soit mieux à même de remplir ce rôle; quelles perspectives ils peuvent ouvrir; et quels risques ils font courir.

Cette note d'information examine de quelle manière certains de ces changements ont des incidences sur l'organisation temporelle et spatiale du travail. Le moment et le lieu d'exécution sont deux des composantes les plus fondamentales du travail en général. Ces dimensions ont déjà été amenées à évoluer au cours du temps, évolution qui est appelée à se poursuivre, entraînant de profondes répercussions pour l'individu et la société. Les notes d'information qui suivent soulèvent un certain nombre de questions qui méritent d'être examinées pour nous permettre de préparer et de forger l'avenir du travail que nous voulons.

De quelle manière le travail évolue-t-il et quelles en sont les implications pour l'individu et la société?

L'innovation technologique a, de tout temps, eu de profondes répercussions sur l'environnement de travail et les horaires de travail – les dimensions spatiale et temporelle du travail. La première révolution industrielle a participé à la concentration des travailleurs dans de grandes usines et a imposé une organisation stricte du temps de travail. A l'arrivée de la lumière électrique, la durée du travail a été étendue au-delà des heures normales de clarté quotidienne, avec d'importantes conséquences pour les individus et la société. Cela a donné lieu à l'adoption de nouvelles mesures relatives notamment à la durée maximale du travail et au travail de nuit pour les femmes.

Que pourrait nous apporter une quatrième révolution industrielle? Le fait d'associer la technologie à des décisions stratégiques, ces dernières décennies, a déjà encouragé l'interdépendance des économies et l'inclusion rapide de millions de gens dans un système mondial unique de production et d'échanges. La «compression du temps et de l'espace» (Gregory et coll., 2009; Agnew, 2001) a rapproché les individus dans leurs interactions économiques, aplanissant les obstacles liés à la distance et au temps et ouvrant la voie à l'instantanéité et à la dimension virtuelle¹.

1 Jessop (2000) décrit cette compression du temps et de l'espace comme impliquant «l'intensification d'événements 'ponctuels' dans le temps réel et/ou une plus grande vitesse des flux matériels et immatériels sur une distance donnée. Cela est dû à l'évolution des technologies matérielles et sociales autorisant un contrôle plus précis sur des périodes d'action toujours plus courtes, de même que 'la conquête de l'espace par le temps'» (p. 70).

Or, on a de bonnes raisons de supposer que le processus même de cette intégration de la production et des services, parfois à l'échelle mondiale, peut également conduire à la désintégration ou à la fragmentation de l'organisation temporelle et spatiale du travail, avec son cortège de conséquences non négligeables pour l'individu et la société. Ainsi, alors que les individus sont plus nombreux à se retrouver dans le même système mondial de production, on assiste à une désintégration verticale des entreprises du fait qu'elles se concentrent sur les activités clés les plus rentables et externalisent les autres (voir la Note d'information n° 10). Cette évolution s'est accompagnée de l'éclatement d'emplois à part entière en une série de tâches distinctes.

Le travail et la durée du travail

La toute première convention de l'OIT, en 1919, portait sur la durée du travail, et fixait l'objectif de la journée de travail de huit heures et de la semaine de travail de quarante-huit heures au maximum². Elle fut rapidement suivie par une autre convention établissant le principe de la semaine de travail de cinq jours comprenant au minimum vingt-quatre heures de repos consécutives³. Ces instruments énoncent de manière succincte ce qui, il y a cent ans, était considéré comme une organisation du travail souhaitable sur le plan social et possible sur le plan économique. Quelle serait la teneur d'une déclaration correspondante aujourd'hui, et quels en seraient les enjeux?

Un certain nombre d'aspects concernant la réduction du temps de travail et l'augmentation de la flexibilité du temps de travail.

La réduction progressive du temps de travail est un objectif de politique sociale en soi, rendu possible par l'amélioration de la productivité et des niveaux de vie et qui est devenu d'actualité du fait que certains observateurs de l'avenir du travail prévoient une raréfaction du travail. En pratique, ces réductions vont s'inscrire dans le cadre d'un dispositif destiné à répondre aux besoins de flexibilité interne des entreprises dans le contexte d'une économie mondiale active vingt-quatre heures sur vingt-quatre, et aux besoins des travailleurs qui souhaitent concilier vie professionnelle et vie privée. Elles peuvent faire l'objet d'un dialogue et de processus de négociation complexes, comme en témoigne la convention collective adoptée récemment dans les secteurs allemands de la métallurgie et des chemins de fer, où la flexibilité a pour corollaire l'aptitude des travailleurs à déterminer leur propre équilibre entre travail et vie privée. Ils ont choisi, à cet effet, de réduire leur durée hebdomadaire de travail (vingt-huit heures par exemple dans le secteur de la métallurgie) et de prendre des congés annuels supplémentaires⁴.

Si l'augmentation de la flexibilité du temps de travail répond aux besoins des entreprises et aux préférences des travailleurs qui cherchent notamment à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle, rien ne garantit que les deux aspects puissent aller de pair, si l'on met en avant le concept de la «maîtrise du temps»: qui décide et qui contrôle, en dernier ressort, l'usage du temps? Par ailleurs, la possibilité de négocier la réduction et la flexibilité du temps de travail est probablement moindre dans les pays en développement où les mécanismes de négociation collective sont

² Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919.

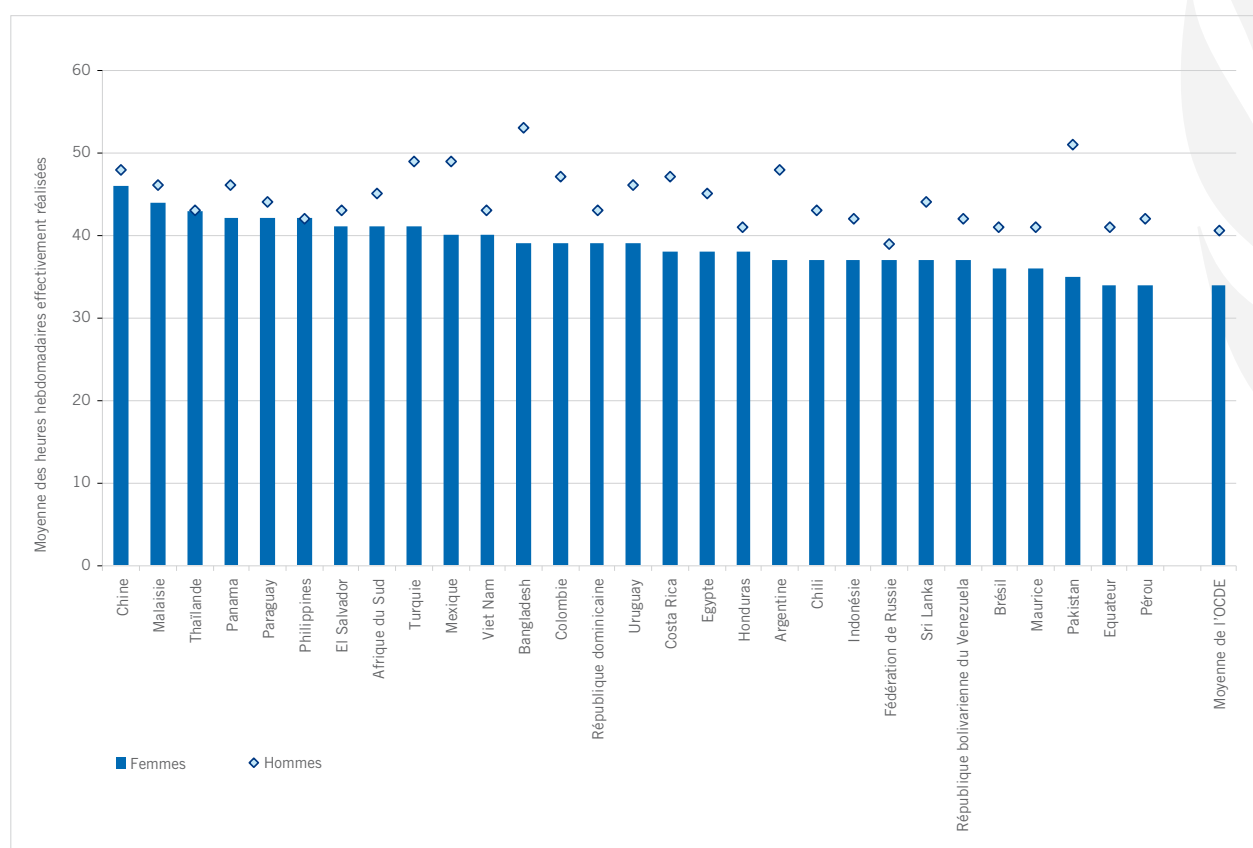
³ Convention (n° 14) sur le repos hebdomadaire (industrie), 1921.

⁴ Voir le communiqué de presse d'IG Metall (2018) sur les résultats de la convention collective dans les chemins de fer pour le secteur de la métallurgie, signée le 5 février 2018, et entrée en vigueur pour la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 mars 2020.

défaillants (Lee et McCann, 2011). La prévalence de l'économie informelle et du travail non rémunéré dans les économies en développement risque également de faire obstacle aux choix qui vont s'offrir de plus en plus aux travailleurs des autres régions du monde.

Ces débats s'inscrivent dans le contexte d'une distribution très inégale du temps de travail; plus d'un tiers de la main-d'œuvre mondiale travaille plus de quarante-huit heures par semaine et à peine un cinquième moins de trente-cinq heures. Beaucoup de travailleurs de l'économie informelle en particulier souhaiteraient travailler davantage, souhaits qu'ils ne peuvent voir se réaliser, ce qui donne lieu à un sous-emploi chronique lié au temps de travail. Mais il semblerait par ailleurs que la semaine de travail soit extrêmement longue dans les pays en développement où les salaires sont peu élevés, tant pour les hommes que pour les femmes (voir la figure 1). C'est fréquemment aux femmes que revient le lourd fardeau d'accomplir les travaux ménagers et de prodiguer les soins aux personnes du foyer (voir les Notes d'information n^{os} 3 et 4) et, si l'on prend aussi en compte la distribution inégale du temps de travail rémunéré, la dimension de «la pauvreté en termes de temps disponible» – l'absence de temps libre pour soi – s'impose de manière flagrante pour les femmes.

Figure 1: Durée de travail hebdomadaire, selon le sexe, 2016



Sources: ILOSTAT et base de données de l'OCDE.

Note: Le nombre moyen hebdomadaire d'heures de travail se réfère aux heures effectuées dans tous les postes des personnes salariées et pour toutes les formes d'aménagement du temps de travail (comme le travail à plein temps ou le travail à temps partiel).

L'autre point saillant réside dans le fait que la distinction entre le temps de travail et le temps libre s'estompe. La modification de l'organisation du travail – travail à domicile, télétravail, économie des plates-formes, travail indépendant – donne davantage de latitude à l'individu qui peut décider quand il doit travailler ou non et pendant combien de temps, la contrepartie la moins positive étant que le travail n'est pas garanti ni prévisible. Et, dans ces conditions, il est difficile d'établir clairement si quelqu'un est au travail ou s'il ne l'est pas. Le fait qu'on vous réclame une prestation plutôt qu'une présence au travail comporte certes des avantages, mais le revers de la médaille est qu'on peut vous demander d'être disponible ou joignable pour un travail à tout moment de la journée. Ainsi, la frontière entre travail et temps libre peut devenir plus poreuse et la capacité de l'individu à se préserver du temps libre peut se voir compromise. Se pose alors la question de la compensation du temps passé «au travail» (comme la consultation des messages) et qui empiète sur la sphère privée. Le concept du «droit à la déconnexion» est l'une des réponses (BIT et Eurofound, 2017)⁵.

Le travail, le lieu et l'espace

Tout comme le changement permet de plus en plus aux gens de travailler à n'importe quel moment – ou exige d'eux qu'ils le fassent –, il ouvre aussi de nouvelles perspectives autorisant les gens à travailler n'importe où.

Le processus de la mondialisation a redéfini la division internationale du travail, qui va continuer d'évoluer pour répondre aux divers facteurs qui commandent les décisions relatives à la localisation de la production et à la fourniture des services (voir la Note d'information n° 6). Les chaînes de valeur mondiales vont être reconfigurées (voir la Note d'information n° 10), avec pour conséquence un redéploiement du travail, des emplois et des tâches dans différents lieux.

L'individu au travail va également connaître l'instabilité des lieux. Il va devenir de moins en moins nécessaire ou avantageux – même si ce n'est pas le cas partout – de regrouper de grands nombres de travailleurs dans de vastes usines de production. L'organisation formelle du travail, dans des lieux physiques, «se fissure» (Weil, 2014) en partie à cause des nouveaux modèles de production qui font de plus en plus appel aux entreprises contractantes et aux sous-traitants. Et la diversification des formes de travail signifie que les travailleurs vont régulièrement passer d'un lieu à l'autre plutôt que de se cantonner à un seul endroit pendant un temps prolongé.

De plus, avec le recours aux technologies de l'information et de la communication, le travail va se réaliser de plus en plus en dehors de tout lieu de travail collectif défini. Cela peut supposer, à un certain stade, de donner aux individus la possibilité de travailler depuis chez eux ou d'un autre lieu éloigné et, à un autre stade, de supprimer définitivement ce lieu de travail et, par conséquent, d'exiger un autre lieu de travail plutôt que de le proposer. C'est notamment le cas de l'économie des plates-formes où, selon les circonstances, le travail peut s'effectuer de n'importe quelle connexion

5 Voir, par exemple, en France la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (1), article 55.

Internet accessible ou sur une base itinérante dans des lieux requis par celui qui réclame le produit ou le service (voir les Notes d'information n^{os} 5, 6 et 10).

Ces cas de figure présentent des avantages individuels et sociaux manifestes. Il est bien évident qu'ils offrent à l'individu la possibilité de choisir son lieu de vie et de travail; ils peuvent contribuer à réduire les embouteillages et les temps de transport de même que la pollution. Par ailleurs, dans les pays développés – et dans une certaine mesure dans les pays en développement –, les technologies de l'information peuvent relier les entrepreneurs aux marchés, aux agences et aux services bancaires d'une manière qui n'était auparavant pas concevable, ce qui rend viables des modèles d'entreprises qui ne l'étaient pas auparavant (voir les Notes d'information n^{os} 4 et 9). La connexion Internet permet également de fournir du travail à des gens dans différents pays – milieux ruraux ou urbains –, offrant aux intéressés une alternative à la migration à des fins d'emploi.

Mais cette dispersion du travail dans l'espace, surtout si elle est associée à la dispersion dans le temps dont il a été question plus haut, semble avoir aussi des implications non négligeables sur le rôle social du travail. En termes plus simples, si le travail n'est pas effectué par des groupes de personnes au même moment et au même endroit, s'il est exécuté dans un endroit éloigné ou de manière virtuelle, s'il ne fait pas l'objet d'une relation d'emploi durable, il y a fort à parier qu'il ne jouera pas le rôle social qui était naguère le sien, ou il ne le jouera pas de la même manière (voir, par exemple, Dudwick, 2013). Le travail sera moins empreint de l'esprit communautaire, du caractère associatif et de l'interaction sociale qui naissent de la proximité physique et des relations personnelles de confiance et d'intimité qui se sont forgées au fil du temps.

L'effet de cette dispersion spatiale du travail sur le tissu social reste une question qui mérite débat (voir la Note d'information n^o 12). Les questions liées à l'espace continuent de configurer activement les relations professionnelles – du niveau local au niveau mondial. Ce n'est peut-être pas un hasard si nous avons observé récemment l'émergence de stratégies novatrices d'organisation des travailleurs, au niveau local et souvent communautaire, tant dans les pays développés que dans les régions en développement du monde entier (Fine, 2015; Webster, 2015; Johnston et Land-Kazlauskas, 2018). La reconfiguration du travail s'accompagne de nouvelles pratiques de communication (comme Facebook, WhatsApp). Cette connectivité virtuelle peut avoir d'importants effets sur la «logique de l'action collective», de même qu'elle peut faire en sorte que les intéressés n'aient plus besoin de se rencontrer physiquement. Cette pratique peut offrir davantage d'occasions d'association à ceux qui, sinon, auraient du mal à y parvenir, à savoir les microentreprises, les femmes et ceux en possession de contrats atypiques (Savage, 2006).

Il y aurait encore largement lieu de se livrer à une évaluation subjective de ces types d'évolution. D'aucuns y verraient une réponse positive à l'individualisme grandissant de la société, offrant ainsi de nouvelles possibilités de satisfaire les préférences personnelles et les choix de vie de chacun (Frayne, 2015). D'autres pourraient y voir le danger d'un isolement et d'une atomisation croissants, ainsi qu'une perte d'identité du fait de l'augmentation des distances dans l'espace, dans le temps et des écarts de revenus entre les individus, venant ainsi fortement contraster avec l'hyperconnectivité de l'ère d'Internet (par exemple, Supiot, 2010).

Evaluer et mesurer le travail

L'idée selon laquelle le travail joue un certain nombre de rôles universels dans la vie des individus et des sociétés – en satisfaisant les besoins matériels, en permettant à l'individu de s'épanouir, en mettant en lien l'individu et la société – ne signifie pas que chacun souhaite, ou attend, exactement la même chose du travail, ou que ces préférences ne vont pas changer au fil du temps. S'ils sont en mesure de le faire, les individus vont prendre différentes décisions s'agissant de l'équilibre à trouver entre le travail rémunéré et le temps libre, s'agissant de la charge de travail ou des responsabilités qu'ils souhaitent assumer ou même de l'intention ou non de participer à la main-d'œuvre à une période donnée.

C'est pourquoi les changements qui interviennent dans le monde du travail et qui offrent diversité et flexibilité sembleraient, a priori, fournir de nombreuses occasions de satisfaire les préférences de chacun. Il n'est peut-être pas possible de concilier ces préférences avec les paramètres définis dans la convention n° 1 de l'OIT et la nécessité d'être présent dans un lieu donné pour une période n'excédant pas un nombre d'heures défini. Mais il n'y a pas non plus de correspondance arithmétique entre les diverses possibilités qui s'offrent dans une situation donnée et les souhaits d'une personne en particulier. Les mécanismes et institutions nécessaires pour les mettre en harmonie sont le dialogue social et la négociation, assortis de certaines garanties minimales (comme un salaire minimum et un socle de protection sociale).

S'il est convenu que le fait de travailler va dans le sens du bien-être de l'individu, et qu'il s'agit là d'un aspect important de l'avenir du travail que nous voulons, le critère traditionnel qui mesure la réussite économique et sociale – le PIB par habitant – semble alors être de moins en moins pertinent pour donner une bonne représentation et une juste évaluation du bien-être matériel, de l'épanouissement intellectuel, de la liberté, de la dignité, de la sécurité économique et de l'égalité des chances, autant de valeurs que se doit de promouvoir le travail. Le PIB ne mesure pas la valeur du travail non rémunéré sur lequel repose le bien-être des individus et des sociétés partout dans le monde et tout au long du cycle de vie, et qui empêche souvent ceux qui l'accomplissent, et c'est une nécessité, de faire leur propre choix (voir la Note d'information n° 3).

Prendre en compte tous les types de travail, y compris le travail non rémunéré, et indiquer dans les systèmes de comptabilité nationaux la mesure dans laquelle le travail remplit son rôle de promotion du bien-être individuel et social, serait un paramètre important dans l'élaboration des politiques pour l'avenir du travail que nous voulons, et permettrait d'évaluer leur réussite.

Quelques considérations

La reconfiguration du travail – le temps, la méthode et le lieu – est porteuse de promesses, mais aussi de dangers. Les incidences de ces changements sur les individus et les sociétés, pour l'avenir du travail, vont dépendre de nos valeurs et de notre engagement en faveur de la justice sociale, ainsi que des cadres que nous allons mettre en place pour construire l'avenir.

- Comment allons-nous exploiter les changements qui vont intervenir dans le travail pour répondre aux besoins de flexibilité des entreprises et aux souhaits des travailleurs de concilier vie professionnelle et vie personnelle? Comment pouvons-nous mettre à profit les avantages qu'offrent les nouvelles technologies en matière de productivité afin de réduire progressivement le temps de travail dans les pays développés comme dans les pays en développement?
- Compte tenu de la rapidité de la dispersion spatiale du travail, comment pouvons-nous faire en sorte que, dans nos communautés et notre société, le travail soit riche de sens? Quelles perspectives ouvrent les nouvelles technologies pour ancrer le travail au niveau local et susciter éventuellement un nouvel esprit communautaire?
- Quelles autres mesures faudrait-il privilégier pour donner une représentation et une évaluation plus précises de tous les types de travail? Quelles politiques adopter pour évaluer correctement tous les types de travail, rémunérés et non rémunérés?
- Les cadres de gouvernance existants sont-ils appropriés pour bâtir un avenir du travail axé sur la sécurité, l'inclusion et l'égalité?

Bibliographie

Agnew, J. 2001. «The new global economy: Time-space compression, geopolitics, and global uneven development», *Journal of world-systems research*, vol. 7, n° 2, pp. 133-154.

BIT (Bureau international du Travail); Eurofound (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail). 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Genève et Luxembourg, BIT et Office des publications de l'Union européenne).

Dudwick, N. 2013. *The relationship between jobs and social cohesion: Some examples from ethnography*, document de travail préparé pour le *World Development Report: Jobs*. Résumé français: «Rapport sur le développement dans le monde: emplois» (Washington, DC, Banque mondiale).

Fine, J. 2015. «L'avenir des relations professionnelles aux Etats-Unis: retour à la base et créativité», *Revue internationale du Travail*, vol. 154, n° 1, numéro spécial: Quel avenir pour les relations professionnelles?, pp. 17-29.

Frayne, D. 2015. *The refusal of work: The theory and practice of resistance to work* (Londres, Zed Books).

Freud, S. 1930. *Das Unbehagen in der Kultur* (Vienne, Internationaler Psychoanalytischer Verlag). Différentes éditions en français: *Malaise dans la civilisation* ou *Malaise dans la culture*.

Gregory, D.; Johnston, R.; Pratt, G.; Watts, M.; Whatmore, S. (dir. de publication). 2009. *The Dictionary of Human Geography*, 5^e édition (Malden, MA, Wiley-Blackwell).

IG Metall. 2018. «Ein starker Tarifabschluss: Mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit», Communiqué de presse 22/2018 (Francfort, IG Metall).

Jessop, B. 2000. «The state and the contradictions of the knowledge-driven economy», dans l'ouvrage publié sous la direction de J. Bryson, P. Daniels, N. Henry et J. Pollard: *Knowledge, space, economy*, pp. 63-68 (Londres et New York, NY, Routledge).

Johnston, H.; Land-Kazlauskas, C. 2018. *Organizing on demand: Representation, voice, and collective bargaining in the "gig" economy*, Conditions of Work and Employment Series No. 94 (Genève, BIT).

Lee, S.; McCann, D. 2011. «Negotiating working time in fragmented labour markets: Realising the promise of 'regulated flexibility'», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Hayter: *The role of collective bargaining in the global economy*, pp. 47-75 (Cheltenham, Edward Elgar).

Rifkin, J. 1995. *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era* (New York, NY, Putman).

Savage, L. 2006. «Justice for janitors: Scales of organizing and representing workers», dans l'ouvrage publié sous la direction de L. L. M. Aguiar et A. Herod: *The dirty work of neoliberalism: Cleaners in the global economy*, pp. 214-234 (Oxford, Blackwell).

Supiot, A. 2010. *L'esprit de Philadelphie. La justice sociale face au marché total* (Paris, Seuil).

Webster, E. 2015. «Les frontières mouvantes des relations professionnelles: l'exemple sud-africain», *Revue internationale du Travail*, numéro spécial: Quel avenir pour les relations professionnelles?, vol. 154, n° 1, pp. 31-41.

Weil, D. 2014. *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it* (Cambridge, MA, Harvard University Press).

Notes

This image shows a full page of a document template designed for handwriting practice or general writing. It consists of approximately 20 evenly spaced, horizontal blue dashed lines running across the width of the page. The background is plain white, providing a clear contrast for the lines. There are no margins, text, or other markings present on the page.

[illegible]

