

Introduction – Travail, emploi, société: que nous réserve l'avenir?

Uma Rani* et Damian Grimshaw**

Résumé. *Partant de la matière de ce numéro spécial, les auteurs mettent en évidence les grands thèmes de recherche sur l'avenir du travail. Ils décrivent les mutations accélérées du monde du travail qui offrent des possibilités de croissance génératrice d'égalité, mais avec le risque de mal gérer le changement technique, les inégalités (en insistant sur le caractère intersectionnel et persistant des inégalités entre hommes et femmes), les chaînes d'approvisionnement mondiales et les nouvelles possibilités de dialogue social. Partant, ils formulent des recommandations pour renforcer la protection des travailleurs et les institutions qui les représentent, revoir les cadres réglementaires et les systèmes fiscaux, et enfin assurer des transitions équitables.*

Le monde du travail est en mutation rapide, sans cesse remodelé par les avancées techniques, la mondialisation, l'évolution démographique et les changements climatiques. Sans doute l'avenir du travail offrira-t-il bien des possibilités économiques, mais non sans graves difficultés: creusement des inégalités, chômage élevé, polarisation des emplois, dégradation de l'environnement. Comme le montrent les contributions à ce numéro spécial, certaines de ces évolutions remettent en question le modèle de croissance ou de développement en vigueur aujourd'hui et soulignent la nécessité de s'orienter vers un modèle de croissance génératrice d'égalité, assurant une répartition plus équitable des ressources et de la richesse.

Ce numéro spécial traite de l'avenir du travail dans une perspective multidisciplinaire, socio-économique et juridique. Il comprend les articles qui traitent spécifiquement des effets économiques du progrès technique sur le marché du travail, mais avec le souci d'élargir et d'enrichir le débat. Cela signifie de s'interroger sur la nature du paradigme techno-économique actuel afin de comprendre comment et pourquoi les revenus et la richesse se concentrent sur quelques «élus», qu'il s'agisse d'individus ou d'entreprises «superstars». Cela suppose aussi de considérer l'avenir du travail en élargissant la focale

* Économiste principal, Département de la recherche du BIT; amara@ilo.org. ** Directeur du Département de la recherche du BIT; grimshaw@ilo.org.

Les articles paraissant dans la *Revue internationale du Travail* n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le BIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

pour prendre en compte tout à la fois les questions intriquées de l'évolution de la division internationale du travail, des inégalités entre hommes et femmes, du dialogue social et de la nécessité d'adopter une approche de la croissance et du développement centrée sur l'humain. S'agissant de l'action publique, les 12 articles portent une attention particulière au retard pris par l'évolution des institutions, qui peinent à soutenir et à réglementer le paradigme techno-économique émergent, au besoin de mécanismes de redistribution (dialogue social compris) pour garantir que les risques et les bénéfices des changements radicaux en cours sont partagés plus équitablement, et à la nécessité d'un engagement renouvelé pour conférer une protection suffisante aux travailleurs actuellement exclus de la réglementation du travail¹.

Avancées techniques et marché du travail

La grande question qui est au centre de la recherche et des débats sur l'avenir du travail est celle des conséquences des évolutions techniques sur le marché du travail. Les innovations et le progrès technique n'ont rien de nouveau, mais leur rythme actuel est sans précédent. Des innovations récentes, comme l'automatisation, l'intelligence artificielle et la robotique, modifient le paysage de l'emploi comme l'organisation du travail, induisant des changements transformateurs dans l'économie, avec des répercussions dans la société, sur le comportement des travailleurs et la vie de famille. Ces changements technologiques soulèvent des questions de politique générale: comment garantir la qualité de l'emploi et le plein emploi? Comment favoriser le développement des compétences pour atténuer le risque de destruction et de polarisation des emplois? Comment assurer une répartition équitable des gains de productivité?

Un débat a aujourd'hui lieu sur l'ampleur que prendra l'automatisation des tâches et des professions et sur ses conséquences pour les marchés du travail. Frey et Osborne (2017) estiment que près de la moitié de la main-d'œuvre des États-Unis sera exposée au risque d'automatisation au cours des deux prochaines décennies, et des analyses du même ordre pour les pays membres de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE) situent le risque aux alentours 56 pour cent (Chang et Hyunh, 2016). D'un autre côté, certains avancent que toutes les professions ne connaissent pas un risque élevé ou une certitude d'automatisation et que seul un nombre limité de tâches, propres à des professions particulières, seront automatisées. En se concentrant sur les tâches, on trouve un risque inférieur de perte d'emploi, allant de 6 à 15 pour cent selon le pays (voir par exemple Arntz, Gregory et Zierahn, 2016; Nedelkoska et Quintini, 2018; Dengler et Matthes, 2018).

¹ La présente introduction fait référence aux six articles qui composent le premier volume de ce numéro spécial, mais aussi à ceux qui seront publiés dans le second volume sous les signatures de: Miriam Cherry, Hannah Johnston, Antonio Aloisi et Valerio de Stefano, Günseli Berik, Samuel Jubé, et Alain Supiot. Ces articles paraîtront donc dans la *Revue internationale du Travail*, vol. 159, n° 1 (2020).

La peur de voir le changement technique engendrer du chômage n'est pas nouvelle. Miriam Cherry décrit des sentiments similaires dans les années 1960 et réouvre le dialogue du passé sur le travail et la technologie pour en tirer d'utiles leçons au vu des difficultés d'aujourd'hui. L'une de ces leçons est que l'on n'observe pas de lien mécanique entre une vague annoncée d'automatisation et un volume attendu de pertes d'emplois. Au contraire, Arntz, Gregory et Zierahn (2019) mettent en évidence plusieurs éventualités. La première est une vitesse de diffusion inférieure aux attentes, car les décisions de procéder à l'automatisation sont spécifiques aux entreprises et dépendent, entre autres facteurs, de sa faisabilité technique et des bénéfices économiques (CNUCED, 2017; Acemoglu et Restrepo, 2018; Kucera et de Mattos, à paraître). En outre, dans les pays en développement, où le secteur informel prédomine, la diffusion de la technologie dépendra des ressources dont disposent les diverses branches d'activité pour la mettre en œuvre.

La deuxième est l'hétérogénéité des changements dans la nature du travail qui sont induits par l'adoption des nouvelles techniques. Les travailleurs peuvent devoir s'adapter à de nouvelles séries de tâches (Arntz, Gregory et Zierahn, 2019), mais la composition des tâches et la gestion de l'ajustement varieront, avec pour conséquence des différences dans l'organisation sociale des lieux de travail (Manyika et coll., 2017) et dans les mesures de recyclage proposées par les entreprises et les gouvernements.

La troisième est que l'automatisation peut avoir des effets sur la productivité et l'accumulation du capital, qui débouchent sur une croissance de l'emploi (Acemoglu et Restrepo, 2018). Ainsi, les nouvelles technologies numériques, comme les plateformes de travail, peuvent compenser les pertes d'emploi en offrant de nouvelles possibilités de travail aux salariés mis au chômage du fait de l'automatisation. En effet, les études donnent à penser que globalement les effets nets sont faibles, qu'ils soient positifs ou négatifs (Commission européenne, 2019). Toutefois, des questions restent quant à la capacité des mécanismes d'ajustement de réaffecter les travailleurs au sein d'un secteur ou d'un secteur à l'autre et quant à la capacité institutionnelle des divers pays. Dans ce numéro spécial, Giovanni Dosi et Maria Enrica Virgillito avancent que ces mécanismes d'ajustement doivent comprendre non seulement les politiques des revenus et du marché du travail, mais aussi celles qui encouragent les innovations visant non pas à remplacer l'être humain, mais à améliorer ses capacités. Toutefois, comme le souligne Samuel Jubé, du fait que la comptabilité des entreprises ne considère pas le travail comme un actif mais comme une charge, il y a un risque de les voir se soustraire à leur responsabilité de doter les salariés de nouvelles qualifications et de formations, en se déchargeant des coûts d'ajustement sur leurs effectifs.

La nouvelle vague des technologies numériques qu'ont permis les technologies de l'information et de la communication (TIC), comme l'utilisation des nuages numériques, a transformé le paysage de la production et ouvert à de nouvelles formes d'organisation du travail. Avec les plateformes numériques, les entreprises externalisent diverses activités en recourant à une réserve mondiale

de main-d'œuvre dispersée géographiquement et qui exécute les tâches sans délai (Berg et coll., 2018; Irani, 2019). Cette rapidité d'exécution des tâches rend ces plateformes attractives pour les entreprises, ce qui modifie la façon dont sont organisés le travail et l'activité économique. Toutefois, comme ces plateformes numériques ne sont pas réglementées, il existe un risque de détérioration des conditions de travail et de nouvelles difficultés sur le marché du travail. Plusieurs articles de ce numéro spécial abordent la question des plateformes numériques sous divers angles: Antonio Aloisi et Valerio de Stefano traitent de la réglementation et des conditions de travail; Hannah Johnston étudie dans quelle mesure les mécanismes traditionnels de dialogue social, comme les comités d'entreprise, la négociation collective et les accords multipartites, peuvent être efficaces pour garantir la protection du personnel des plateformes, qu'il travaille sur site ou à domicile; Hamid Ekbia et Bonnie Nardi se penchent sur la haute intensité du travail, la faiblesse, voire l'absence, de rémunération des tâches réalisées par l'intermédiaire des plateformes et les profits élevés que celles-ci engendrent, y compris pour ces entreprises dites «superstars»; Dominique Méda, enfin, avance que l'externalisation et la fragmentation des tâches conduisent à une déqualification du travail avec un risque de créer des ateliers de misère numériques (*sweatshops de digital labour*).

Les techniques informatiques permises par les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) conduisent aussi à reconsidérer les pratiques des entreprises quant à la gestion des chaînes d'approvisionnement. Les chaînes d'approvisionnement numériques agiles et la montée du commerce en ligne sont une source de complexité qui demande une planification précise et des processus automatisés. L'analyse des données de masse aide à prévoir les tendances économiques et sociétales, les changements de comportement des consommateurs et les préférences régionales, de même qu'elle modifie la vitesse à laquelle la production juste à temps doit s'adapter à la demande des consommateurs et des entreprises. À partir de données d'études de terrain menées en Inde, Mark Anner explore les contraintes que subissent les fournisseurs dans le secteur de l'habillement du fait de ce nouveau modèle de compétition mondiale et met en évidence une détérioration des conditions de travail, ainsi que les violations des droits des travailleurs.

Dans certaines circonstances, la technologie peut toutefois être aussi utilisée pour rendre formelles les activités des travailleurs et améliorer leurs conditions de travail. Par exemple, on peut aider les petits producteurs des zones rurales à obtenir du crédit ou encore des informations sur le prix des marchandises et la situation du marché. Elle peut faciliter la transition à l'économie formelle de petites entreprises en simplifiant les formalités de déclaration et de versement des impôts (Chacaltana, Leung et Lee, 2018). Dans de nombreux pays, la technologie permet aussi de contrôler les salaires et d'améliorer les conditions de travail (Rani et coll., 2013). Stephanie Barrientos, Lara Bianchi et Cindy Berman définissent un cadre de gouvernance relatif aux droits des femmes dans les chaînes d'approvisionnement; à cet

égard la technologie de la chaîne de blocs (*blockchain*) peut être efficace pour contrôler le respect des droits des travailleurs et tenir les entreprises responsables de leurs pratiques.

La technique peut induire des gains de productivité significatifs. Toutefois, malgré la rapidité des innovations et la progression permanente des NTIC dans de nouveaux domaines, la productivité globale du travail est en décélération depuis une décennie dans 28 des 29 pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), États-Unis compris. Même dans les pays émergents et en développement, le taux de croissance de la productivité a décliné depuis la crise économique de 2008 (Brynjolfsson, Rock et Syverson, 2019). Le ralentissement actuel de la productivité, en dépit des progrès techniques en matière d'intelligence artificielle, de robotique et d'économie numérique, s'apparente à celui des années 1980, lorsque les investissements massifs dans l'informatique ne se traduisaient pas par une croissance de la productivité aux États-Unis (Solow, 1987).

Brynjolfsson, Rock et Syverson (2019) proposent trois explications de ce «paradoxe de la productivité». La première tiendrait à un problème de mesure: certains bénéfices des nouvelles technologies ne sont pas reflétés par le PIB et ne sont donc pas intégrés aux statistiques de la productivité (Mazzucato, 2018). À ce propos, l'article de Günseli Berik, dans la seconde partie de ce numéro spécial, montre que des indicateurs autres que le PIB, comme l'indicateur de progrès véritable (IPV), sont à même de fournir une interprétation plus précise de certains de ces éléments et d'améliorer ainsi la mesure de la productivité. Une deuxième explication serait que les effets des nouvelles technologies prennent énormément de temps à se faire sentir du fait de retards dans leur diffusion ou de difficultés à les exploiter à cause de lacunes dans les capacités d'organisation ou dans les compétences des travailleurs (Brynjolfsson, Rock et Syverson, 2019). Ce sujet est aussi exploré par Giovanni Dosi et Maria Enrica Virgillito. Une troisième explication possible serait que les gains de productivité issus de la technologie ne seraient pas répartis de façon égale: seule la petite proportion d'entreprises qui les adoptent précocement en retire les bénéfices. Cela induit de fortes différences de productivité entre les entreprises de pointe et celles qui se situent dans la moyenne (Andrews, Criscuolo et Gal, 2016), ainsi qu'une augmentation des parts de marché captées par les entreprises «superstars» (Autor et coll., 2017). Giovanni Dosi et Maria Enrica Virgillito montrent comment les nouvelles techniques permettent à certaines entreprises d'utiliser de nouveaux indicateurs qui créent de la valeur, soit par des effets de réseaux, soit par la surveillance des individus et des travailleurs – c'est-à-dire le suivi et la vente des données des utilisateurs – qui aide ces entreprises à accroître leurs parts de marché et leur rentabilité. De même, Hamid Ekbis et Bonnie Nardi introduisent un nouveau concept, l'«hétéromation», qui est un mécanisme d'extraction de valeur non seulement du milieu de travail, mais aussi hors de celui-ci. Les mesures traditionnelles du revenu et de la productivité ne rendent pas compte de ces divers moyens de créer de la valeur: il faut donc élaborer de nouveaux indicateurs.

Inégalités: le problème de la croissance génératrice d'inégalités

Si les nouvelles technologies soulèvent bien des questions quant à la répartition des bénéfices issus des gains de productivité et de la création de richesses, la question des inégalités mérite d'être examinée de très près en tant que telle, notamment en s'interrogeant sur les transformations de leurs causes, de leurs caractéristiques et de leurs conséquences. Il est clair que le modèle actuel de développement économique et d'organisation du travail ne produit pas une tendance convergente à l'élévation des revenus de la main-d'œuvre mondiale. En effet, les observations à l'échelle internationale font apparaître de profondes failles en matière de répartition: la richesse est de plus en plus concentrée; l'écart entre les plus riches et les plus pauvres se creuse au sein de chaque pays et la part du revenu allouée au travail diminue; les inégalités de revenus entre hommes et femmes persistent; les inégalités intergénérationnelles s'accumulent; des régions entières du monde sont laissées en arrière; une grande proportion de la main-d'œuvre mondiale connaît une stagnation du salaire réel, que le revenu du pays soit élevé ou faible (voir par exemple Atkinson, 2015; Folbre, 2009; Gomis, 2019; Milanovic, 2016; PNUD, à paraître). Le seul point positif se trouve dans la lutte contre l'extrême pauvreté par une action concertée aux échelles nationale et internationale. Cela montre que les interventions proactives ciblées peuvent être efficaces, mais cela met aussi en lumière le fait que des millions de personnes vivent encore dans une «pauvreté modérée», avec moins de 3,20 dollars des États-Unis par jour.

La récente mise en évidence de la concentration de la richesse, par les travaux de Piketty et d'autres, constitue une base empirique importante pour comprendre ce que signifie l'injustice économique dans le monde d'aujourd'hui. Les retombées positives de la croissance économique n'ont pas une portée suffisamment large. En outre, comme l'explique Miriam Cherry, le nouveau modèle technologique et socio-économique remet en cause les institutions existantes en matière de redistribution, et soulève des questions quant au rôle des syndicats et aux principes relatifs à la propriété des données. Comme on l'a vu, les faits montrent que les fruits du progrès sont de plus en plus captés par une petite élite d'individus et d'entreprises de pointe (Piketty et Zucman, 2014; CNUCED, 2019).

Au-delà des inégalités de revenus, les inégalités dans la jouissance des droits des travailleurs et dans le bénéfice de la protection sociale, en particulier au détriment des personnes qui ont un travail informel ou qui n'ont pas d'emploi, accentuent les incertitudes liées aux nouvelles technologies et aux changements climatiques. Lors d'une période de transformation radicale des moyens d'existence, cette inégalité dans la protection des travailleurs alimente la détresse sociale, le sentiment d'aliénation et les réactions populistes, y compris à l'encontre des migrants. La persistance de la pauvreté, l'inégalité d'accès aux bénéfices de la protection sociale ou leur réduction, ainsi que l'absence de perspectives de progrès individuel font que le vécu de très nombreuses

personnes dans le monde est fort éloigné de l'expérience moyenne de ceux qui vivent dans les économies à revenu élevé (Pilling, 2018). Le coût global du bien-être est tel que plusieurs indicateurs de ce dernier (tels que ceux publiés dans les rapports sur le développement humain du PNUD) comprennent un «ajustement des inégalités». Comme le décrit Günseli Berik dans son article, cet ajustement statistique fait apparaître une amélioration du bien-être global en attribuant une plus grande part de la richesse à une personne pauvre qu'à une personne riche.

La complexité des modalités des inégalités constitue donc un défi majeur pour l'avenir du travail. Bien que l'argument selon lequel un fort degré d'inégalités a maintes conséquences négatives – y compris pour l'économie, la santé et le bien-être, ou les institutions démocratiques –, il n'existe pas de consensus chez les universitaires et les décideurs politiques sur les causes de ces inégalités ni sur la façon d'y remédier.

Dans ce numéro spécial, plusieurs articles mettent en évidence les grandes causes des inégalités. Dans leur vaste analyse critique de l'«hétéromation», Hamid Ekbia et Bonnie Nardi avancent que les caractéristiques sociales, économiques et politiques des technologies numériques constituent un nouveau mécanisme d'accentuation des inégalités, qualitativement distinct de celui qui était à l'œuvre dans le passé avec l'automatisation du travail et l'augmentation de la main-d'œuvre. À ce propos, selon Giovanni Dosi et Maria Enrica Virgillito, les inégalités d'aujourd'hui reflètent le fait que le capitalisme devient un capitalisme de rente, caractérisé par une croissance exponentielle de la concentration de la richesse parmi les entreprises à forte intensité d'information, comme Google, Facebook ou Amazon. Phénomène qui, selon eux, est étroitement associé à la financiarisation de l'économie mondiale. Au niveau national, financiarisation, crises bancaires et autres phénomènes liés au développement financier de l'économie apparaissent en corrélation positive avec les indicateurs des inégalités de revenus (de Haan et Sturm, 2017), ce qui reflète un découplage généralisé de l'économie financière et de l'économie réelle. Il s'agit là d'un problème grave pour le développement économique comme pour l'avenir du travail. Les économistes du Fonds monétaire international (FMI) s'inquiètent de la proportion colossale des investissements étrangers directs délocalisée vers des «coquilles vides» qui sont situées dans des juridictions à faible fiscalité et qui n'ont aucune activité dans l'économie réelle (Damgaard, Elkjaer et Johannesen, 2019). D'autres symptômes du problème des investissements non productifs sont le volume massif de rachat d'actions, la spéculation financière et la hausse du rendement des actifs financiers (Lazonick, 2017).

Globalement, la persistance et, sous certains aspects, l'accentuation des inégalités posent une question de fond quant au type de croissance et de développement que recherchent aujourd'hui les décideurs politiques. Le modèle actuel peut être qualifié de «croissance génératrice d'inégalités», car les causes des inégalités persistent, que le taux de croissance augmente ou diminue. Les observations et les arguments présentés dans les articles de ce numéro spécial

font apparaître la nécessité d'efforts concertés pour passer à un modèle de «croissance génératrice d'égalité» en phase avec le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies.

Persistance des inégalités entre hommes et femmes

Les inégalités entre les hommes et les femmes constituent une caractéristique majeure et persistante du monde du travail, qui, si on ne s'y attaque pas d'urgence, continuera de faire obstacle à la construction d'un avenir du travail décent. Faute d'égalité entre hommes et femmes sur le marché du travail, les pays n'auront guère de chances de réaliser cette égalité dans la vie domestique et civique, et réciproquement. Les femmes restent sous-représentées sur le marché du travail (avec des taux d'activité inférieurs dans tous les pays, à l'exception d'une poignée d'entre eux) et restent cantonnées au bas de l'échelle professionnelle (avec une forte concentration dans les plus faibles rémunérations); elles font plus d'heures (dont la plupart non rémunérées) que les hommes dans toutes les régions du monde; elles sont exposées à un risque supérieur de violence et de harcèlement au travail; elles gagnent, en moyenne, moins que les hommes². Par leur rapidité, les bouleversements technologiques et les transformations de l'environnement font naître de nouveaux risques, mais aussi de nouvelles possibilités pour l'égalité des sexes.

La recherche économique féministe fournit un cadre pour identifier les questions pertinentes quant à l'avenir du travail en matière d'égalité entre hommes et femmes. Premièrement, les changements dans les structures économiques, plutôt que les simples préférences de genre, ont une forte influence sur les modalités des inégalités entre les sexes. Les politiques d'ajustement structurel, y compris les politiques macro-économiques d'austérité³, ont de puissants effets sur la situation relative des femmes et des hommes (Elson, 1995; Karamessini et Rubery, 2014). Il en va de même des changements de la structure des emplois induite par l'évolution technique (Fernandez-Macias, Hurley et Storrie, 2012). Ainsi, des recherches récentes sur les microtâches réalisées dans l'économie des plateformes ont abouti à ce constat surprenant d'un écart de rémunération entre hommes et femmes, malgré l'anonymat apparent de ce type de travail (Adams et Berg, 2017). Selon Hamid Ekbia et Bonnie Nardi, il y a néanmoins l'espoir de voir cette économie des plateformes proposer plus d'emplois offrant davantage de flexibilité et d'autonomie, au profit des travailleurs à domicile ayant des responsabilités familiales.

² À partir de données sur plus de 70 pays, représentant 85 pour cent des salariés du monde, le BIT a observé que les femmes sont payées en moyenne 20 pour cent de moins que les hommes à l'échelle mondiale, mais avec de fortes variations d'un pays à l'autre (BIT, 2019c).

³ Ainsi, après la crise en Europe, les politiques d'austérité ont eu de fortes conséquences inégalitaires au détriment des femmes du fait de la surreprésentation de ces dernières dans les effectifs du secteur public, et aussi parce qu'elles sont les premières bénéficiaires des régimes publics de soutien aux familles (Karamessini et Rubery, 2014).

Deuxièmement, les choix économiques à venir seront fortement influencés par les conventions en vigueur quant à la valeur économique attribuée aux différentes formes de travail. Cela est particulièrement important pour les débats sur la façon d'aborder l'économie du soin à autrui et le travail non rémunéré et souligne aussi l'importance d'incorporer une mesure du travail non rémunéré dans l'indicateur de progrès véritable (voir l'article de Günseli Berik). Les conceptions sexospécifiques des compétences expliquent pour beaucoup les inégalités constatées dans la structure des emplois. En outre, la surreprésentation des femmes dans les activités non rémunérées de soin à autrui et autres tâches ménagères fait obstacle à l'égalité des sexes sur le marché du travail, surtout dans les pays à faible revenu (Chakraborty, 2010). De façon systématique, moins le travail est «visible», moins on lui attribue de valeur et plus la proportion de femmes est forte parmi ceux qui l'effectuent. Deux articles – celui de Mark Anner et celui de Stephanie Barrientos, Lara Bianchi et Cindy Berman – sont consacrés à ce phénomène dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et montrent que les acheteurs puissants sont à même d'exploiter des situations existantes d'inégalité entre les sexes et de forger de nouvelles formes de subordination.

Troisièmement, l'objectif de l'égalité entre les sexes profitera de politiques plus larges en faveur de l'égalité en général dans la société, et réciproquement. Cela vient du fait que, par comparaison avec les hommes, les femmes ont une probabilité supérieure de se situer dans la catégorie des faibles revenus plutôt que des hauts revenus. On peut citer comme exemples de politiques favorables à l'égalité entre hommes et femmes: l'établissement d'un salaire minimum approprié, une fiscalité progressive, la limitation des rémunérations et des primes des cadres supérieurs, la coordination de la négociation collective, ou encore des prestations sociales indexées sur le coût de la vie et ouvertes à tous les travailleurs. Bien entendu, cela ne disqualifie pas le potentiel de politiques ciblées en vue de l'éradication des discriminations fondées sur le sexe. Dans leur article, Barrientos, Bianchi et Berman examinent ces politiques à partir d'études de cas dans une série de chaînes d'approvisionnement mondiales, pour conclure qu'une approche efficace suppose de remettre en cause de façon plus générale les modèles d'affaires des acheteurs et des fournisseurs, ainsi que de combiner pratiques globales et pratiques ciblées en vue de réduire les inégalités.

Quatrièmement, les modalités des inégalités entre les sexes doivent être considérées dans la perspective des intersectionnalités (c'est-à-dire des discriminations multidimensionnelles croisées), car les femmes font l'objet de désavantages multiples: classe sociale, origine ethnique, âge, handicap, statut de migrant, couleur de peau, etc. Ainsi, Miriam Cherry souligne le risque supplémentaire de perte d'emploi à cause de l'automatisation auquel sont exposées les femmes hispaniques aux États-Unis. De manière plus générale et dans toutes les régions du monde, c'est la maternité qui conditionne les multiples désavantages que connaissent les femmes.

Les chaînes d'approvisionnement mondiales : risques et opportunités

Dans les débats sur l'avenir du travail, la division internationale des activités productives est une question majeure, avec comme corrélat la répartition des revenus (et de la valeur ajoutée) entre les différentes catégories de la main-d'œuvre et entre les économies nationales et locales. Les chaînes d'approvisionnement mondiales sont l'un des mécanismes les plus importants à cet égard. De même que lors des débats sur le commerce international dans les années 1970 et 1980, la position conventionnelle en économie est que la participation aux chaînes d'approvisionnement mondiales est source de bénéfices économiques, de création d'emplois et de plus grande compétitivité. Comme l'indique le *World Development Report 2020* de la Banque mondiale :

Globalement, la participation aux chaînes de valeur mondiales peut offrir un double dividende. Premièrement, les entreprises ont plus de chances de se spécialiser dans les tâches pour lesquelles elles sont le plus productives. Deuxièmement les entreprises sont à même de tirer profit de connexions avec des entreprises étrangères qui leur transmettent de meilleures pratiques techniques et de gestion. En conséquence, les pays connaissent une croissance et une réduction de la pauvreté plus rapides (2020, p. xii).

Toutefois, de nombreuses études identifient des obstacles possibles aux avancées économiques – croissance des entreprises et de la productivité – et sociales – croissance des salaires réels, création d'emplois, qualité des emplois et équité au travail –, ce qui donne à penser qu'il n'existe pas de relation déterministe entre l'intégration aux chaînes d'approvisionnement mondiales et un développement de niveau élevé (voir, par exemple, Barrientos, 2019; Gereffi, 2019; Rossi, 2013). Les travaux de recherche sur l'avenir du travail doivent donc considérer les caractéristiques des chaînes d'approvisionnement mondiales, ainsi que les capacités et conditions institutionnelles et organisationnelles, existant à l'échelle nationale, qui favorisent ou entravent l'établissement de liens positifs.

Les trois articles de ce numéro traitent de cette question (Reinecke et Posthuma; Anner; Barrientos, Bianchi et Berman) et nous permettent de mieux savoir quelles sont les capacités d'organisation, les politiques du marché du travail et les stratégies des entreprises propices à ce que les chaînes d'approvisionnement mondiales aient des pratiques intégratrices et équitables. Se fondant sur l'expérience de divers secteurs et de diverses formes d'intégration dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (avec des dynamiques différentes entre les entreprises), Gerhard Reinecke et Anne Posthuma identifient trois types d'évolutions économiques et sociales à partir de neuf études de cas menées en Amérique latine. Il s'agit là d'une percée analytique fort précieuse. Premièrement, dans une catégorie «montée en gamme relativement intégrée», on trouve les chaînes d'approvisionnement mondiales où l'entreprise principale soutient la progression de ses fournisseurs. Deuxièmement, dans la catégorie «développement tronqué», on observe une déconnexion entre les entreprises principales et leurs fournisseurs, sans effets d'entraînement en

amont qui stimulent les transferts de technologie, ni progression des petites entreprises ou augmentation de la valeur ajoutée chez les fournisseurs. Troisièmement, dans le cas du «développement antagoniste», on observe une progression chez quelques fournisseurs et une régression chez beaucoup d'autres, avec une forte hétérogénéité dans la qualité des emplois selon les segments de la chaîne d'approvisionnement. Selon les auteurs, le problème n'est pas seulement de voir les bénéfices de la chaîne d'approvisionnement mondiale inégalement répartis, mais il vient de ce que ces bénéfices sont obtenus au prix de répercussions négatives sur la majorité des petits fournisseurs. Ce qu'il faut retenir, c'est que les chaînes d'approvisionnement mondiales ont des structures et des tailles différentes de sorte que, même si des politiques peuvent être conçues pour favoriser la répartition de leurs bénéfices, il faut repenser ces chaînes elles-mêmes pour rendre cette répartition possible.

La dynamique des rapports de force entre les entreprises est un élément essentiel de la recherche sur les chaînes d'approvisionnement mondiales (Davis, Kaplinsky et Morris, 2018) et elle est au cœur des trois articles susmentionnés. Les évolutions à venir du capitalisme mondialisé dépendront de deux dynamiques contraires. Dans les chaînes dominées par les acheteurs, à mesure que les fournisseurs diversifient leurs activités et progressent dans la chaîne de valeur, ils peuvent accroître leur influence sur les acheteurs. D'autre part, les entreprises donneuses d'ordres principales peuvent consolider leur pouvoir par le moyen de fusions et d'acquisitions, tandis que la financiarisation peut exiger des rendements supérieurs et donc un renforcement de leur pouvoir.

Mark Anner procède à un examen détaillé de la situation des travailleurs du secteur indien de l'habillement employés dans des entreprises intégrées à des chaînes d'approvisionnement mondiales. Il montre comment les rapports de force permettent aux entreprises donneuses d'ordres d'adopter des «pratiques d'achat prédatrice», dont il décrit les conséquences pour les travailleurs. Les rapports de force s'expriment sous divers aspects qui dépendent de la situation dans la branche d'activité et sur le marché, ainsi que des institutions. Il est donc important de se livrer à une évaluation critique, non seulement de la stratégie économique des entreprises donneuses d'ordres, mais aussi du contexte institutionnel national (avec, par exemple, le degré d'application du droit du travail) et des pratiques des fournisseurs en matière d'emploi.

S'agissant des possibilités politiques d'améliorer les conditions de travail et de garantir les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, il est souvent recommandé d'instaurer un système stratifié de gouvernance – c'est-à-dire associant public, privé et acteurs sociaux – de façon à faire appliquer les normes minimales du travail, d'améliorer les possibilités d'expression des travailleurs et d'introduire de bonnes pratiques de travail dans ces chaînes, et ce partout dans le monde (Delautre, 2019). Il est improbable que la seule gouvernance privée amène des améliorations durables en matière de droits des travailleurs (Locke, 2013). Stephanie Barrientos, Lara Bianchi et Cindy Berman se demandent ce que la gouvernance stratifiée peut pour les droits des femmes, en mettant l'accent sur les Principes directeurs

relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies. Partant d'exemples précis sur les initiatives en la matière prises par neuf entreprises membres de l'Ethical Trading Initiative (ETI ou Initiative pour un commerce éthique), les auteurs mettent en évidence les limites des initiatives actuelles, notamment le fait que les travailleurs ne sont guère consultés en amont sur la conception des interventions en matière de discrimination, ainsi que l'absence de questionnement sur le modèle d'affaires fondé sur la réduction des coûts et la production juste à temps.

Globalement, les observations présentées dans ce numéro donnent à penser que le commerce international organisé dans le cadre des chaînes d'approvisionnement mondiales offre certainement des possibilités de transition vers des activités à plus forte valeur ajoutée aux pays en développement et émergents, ainsi qu'à leurs entreprises. Toutefois, comme dans le cas d'autres études portant sur des situations spécifiques (Heintz, 2006; Milberg et Winkler, 2013, par exemple), les résultats présentés ici font apparaître des problèmes d'inégalités dans la répartition de la rente (au profit des entreprises donneuses d'ordres), un échec partiel des codes de conduite aux mains des seules entreprises, des obstacles à l'intégration des PME dans les chaînes d'approvisionnement et des pratiques relevant de l'exploitation de la main-d'œuvre chez les fournisseurs éloignés, y compris dans le cas du travail à domicile.

Bâtir des solidarités: syndicats et négociation collective

Le dialogue social représentatif, entre travailleurs, employeurs et gouvernements, est essentiel pour concevoir et mettre en œuvre les changements radicaux qui sont nécessaires à plusieurs niveaux – entreprise, branche, pays – en vue d'un modèle de développement économique durable et inclusif et d'un avenir prenant en compte le travail décent. Telle est l'argumentation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, renforcée par plusieurs rapports de première importance d'institutions multilatérales (par exemple OCDE, 2019; Commission européenne, 2019; BIT, 2019a). Le problème est que l'on n'y porte bien moins d'attention dans les politiques nationales, l'argument ne s'étant pas imposé dans la majorité des pays.

En effet, les données sur la syndicalisation et la couverture de la négociation collective font apparaître un déclin dans la plupart des pays. Les statistiques du BIT sur 69 pays montrent une chute de la syndicalisation entre 2006 et 2016 dans 42 d'entre eux, et une montée dans 16 seulement. Le problème est particulièrement grave dans les pays en développement où le taux de syndicalisation des travailleurs de l'économie informelle est négligeable, à quelques exceptions près (Grimshaw et Hayter, à paraître; Visser, 2019). Cette évolution représente une somme d'occasions manquées, surtout si l'on considère l'ampleur des transformations en cours dans le monde du travail et la persistance de l'exploitation, du travail précaire et des injustices. Le dialogue social, avec des protections statutaires efficaces, est le meilleur moyen de s'attaquer à ces problèmes.

Comme le montrent plusieurs articles de ce numéro, la négociation collective et le dialogue social constituent un mécanisme correcteur essentiel sur des marchés du travail distordus et déséquilibrés où les employeurs ont la haute main. Les sources de ce rapport de force déséquilibré sont diverses: risque de chômage, lui-même lié à l'absence ou à la faiblesse des politiques de plein emploi; situation de monopsonie des employeurs dans la fixation des salaires; pratiques de segmentation de la main-d'œuvre de la part des employeurs; stratégies de délocalisation et de sous-traitance menées par les entreprises; législation antisyndicale; pratiques discriminatoires des employeurs; faible mobilité des travailleurs. En conséquence, le soutien apporté par la loi à la représentation collective dans l'entreprise ou la branche d'activité – ce que Sengenberger (1994) appelle les «normes de participation» – constitue un rempart essentiel face au déséquilibre du rapport des forces au profit des employeurs; cela comprend aussi le rôle de l'État en tant qu'employeur (Grimshaw et coll., 2017).

Il serait profitable d'adopter une perspective géographique de l'avenir du travail en vue de la mise en œuvre pratique de ces normes de participation. Selon Hannah Johnston, les modalités d'organisation collective dans l'économie des plateformes dépendront pour beaucoup de la nature localisée ou dispersée du travail au sein de cette économie, même si elles peuvent aussi prendre des formes imprévues. Ainsi, l'auteur conteste le fait que le travail en ligne sur le Web serait «sans lieu» et donc hors de portée de réglementations liées à des juridictions nationales. Du fait que les plateformes numériques tendent à normaliser les conditions de travail et la réalisation concrète de celui-ci, elles peuvent être à l'origine d'une expérience commune qui, si l'on peut dire, préparerait le terrain à des réactions coordonnées des travailleurs par-delà les frontières nationales.

Un point essentiel de l'évolution à venir est l'extension du droit à la négociation collective (et des autres droits liés à l'emploi comme le salaire minimum ou les congés de maternité et de paternité) aux travailleurs qui se situent dans la zone grise entre salariat et emploi indépendant. On dispose maintenant d'un grand nombre d'observations selon lesquelles de très nombreux travailleurs indépendants (y compris dans le travail à domicile et les plateformes numériques) se retrouvent piégés et exploités dans des relations de forte dépendance vis-à-vis d'un client. Une telle situation suppose probablement une double stratégie d'extension des droits traditionnels à la négociation collective et à la syndicalisation – ce que font actuellement de nombreux gouvernements – et de reconnaissance d'autres organisations représentatives au sein desquelles s'organisent des travailleurs qui se situent en marge du salariat formel ou qui sont occupés dans l'économie informelle (Doellgast, Lillie et Pulignano, 2018).

À ce propos, il est important de rappeler aux décideurs politiques les avantages sociaux et économiques de la relation de travail de durée indéterminée, qui s'inscrit dans le temps long, et qui semble menacée par la montée de l'économie numérique et des diverses formes de sous-traitance de l'activité. Il existe un solide corpus théorique en faveur de la flexibilité et de la sécurité

qu'elle offre, de par sa nature même, aux employeurs et aux travailleurs respectivement (Marsden, 1999; Simon, 1951). Il en va de même de son rôle de fondement des protections liées à l'emploi, qu'elles soient établies par la loi ou par la négociation collective. En revanche, les avantages sociaux et économiques des réseaux de contrats, rendus possibles par le numérique, en vue de l'exécution de tâches ou du travail de plateforme, ne sont pas avérés. Au contraire, ils contribuent sensiblement à un «modèle de croissance générateur d'inégalités», dans lequel les employeurs abandonnent de plus en plus leur responsabilité sociale. Aloisi et De Stefano développent cet argument par un maillage élaboré d'idées issues du droit du travail, d'études en matière d'organisation et de la comparaison des régimes d'emploi. De façon significative, ils s'opposent à ceux qui plaident pour l'abandon de la distinction entre salariat et emploi indépendant: ils proposent plutôt d'étendre la jouissance du droit du travail à tous ceux qui sont exclus de manière déraisonnable du champ d'application de la réglementation de l'emploi.

Les voies de l'avenir

Les articles qui composent ce numéro spécial font apparaître les défis auxquels est confronté le monde du travail et appellent à trouver des solutions mêlant adaptation et créativité pour réformer nos systèmes de gouvernance et nos institutions, ainsi qu'à repenser de façon radicale les approches politiques nationales et internationales en faveur d'un modèle de «croissance génératrice d'égalité» et centré sur l'humain. Pour garantir la justice sociale en s'inscrivant dans la durée, l'adoption de nouvelles techniques doit bénéficier à la société et aux travailleurs, augmenter les qualifications et la productivité de ces derniers, donner plus de sens au travail et donner aux travailleurs un sentiment d'accomplissement, accroître enfin les possibilités de travail décent. Il est essentiel de soutenir les entreprises pour qu'elles innovent, se diversifient et adoptent de nouvelles techniques, afin de rendre possible la transition vers le développement durable et de garantir le travail décent. Les auteurs de ce numéro proposent un certain nombre de choix politiques en faveur du travail décent, d'une répartition équitable des revenus et propices au développement durable. Ils peuvent être regroupés selon les champs d'action qui suivent.

Protection des travailleurs: Les problèmes auxquels sont aujourd'hui confrontés les travailleurs ne sont pas nouveaux et bien des solutions politiques proposées avaient déjà été mises en avant. Parmi ces recommandations figurent entre autres: la réduction de la durée du travail, le bénéfice de la protection sociale, la négociation avec les syndicats au sujet de la mise en œuvre de l'automatisation, la garantie de la sécurité et de la santé au travail, ainsi que l'institution d'un salaire minimum effectif. Toutefois nombre de ces mesures n'ont jamais été complètement appliquées. Il est donc important de «réouvrir le débat», comme le propose Miriam Cherry, pour voir comment ces politiques peuvent être effectivement mises en œuvre dans le contexte technologique actuel, ce qui suppose une volonté politique renouvelée. On peut s'attaquer aux

déficits de travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales par le moyen de divers mécanismes: renforcer les institutions de gouvernance (voir Reinecke et Posthuma); appliquer les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (voir Barrientos, Bianchi et Berman); modifier les pratiques d'achat et impliquer les acteurs sociaux (voir Anner). Certaines innovations, comme la technologie de la chaîne de blocs, peuvent être mises à profit pour promouvoir le travail décent et garantir la transparence des chaînes d'approvisionnement mondiales ou d'autres modalités de travail. De même, comme le proposent respectivement Samuel Jubé et Alain Supiot, les pratiques comptables des entreprises devraient être réformées et les travailleurs devraient bénéficier de «droits de tirage sociaux» pour financer formation et acquisition de qualifications et préparer les transitions sur le marché du travail.

Institutions représentatives: Il faut renforcer les capacités et les ressources collectives des organisations d'employeurs et des syndicats, qui ont diminué avec la baisse de la part des salaires dans le revenu national de nombreux pays. Cela appelle les unes et les autres à améliorer leur représentativité et à élargir leur recrutement en amenant diverses catégories de travailleurs à la table de négociation au moyen de stratégies novatrices et inclusives, comme le suggère Hannah Johnston. Cela permettrait de partager équitablement les bénéfices de l'automatisation et des gains de productivité.

Cadre réglementaire: L'évolution technique fait naître de nouveaux défis d'ordre réglementaire. Selon Antonio Aloisi et Valerio de Stefano, il est important d'étendre le champ actuel de la réglementation du travail et de l'emploi aux travailleurs qui ne sont pas actuellement protégés. De nouvelles formes de travail, comme les plateformes numériques, posent de sérieux problèmes d'ordre réglementaire, car les opérations se situent par-delà les juridictions nationales. S'inspirant de la Convention du travail maritime, 2006, qui est en pratique un code mondial du travail pour les gens de mer, la Commission mondiale sur l'avenir du travail recommande, pour les plateformes de travail numériques, l'élaboration d'un système de gouvernance internationale qui transcende les frontières géographiques (BIT, 2019b).

Une transition équitable: Il faut se départir du modèle actuel de «croissance génératrice d'inégalités». Cela suppose de changer d'instruments de mesure et d'envisager d'autres indicateurs que le PIB. La nouvelle approche devrait rendre compte non seulement du bien-être des travailleurs, mais aussi des coûts et avantages en matière d'environnement et de durabilité. Comme l'avancent Günseli Berik, Dominique Méda, Alain Supiot, ainsi que Hamid Ekbia et Bonnie Nardi, cela est essentiel pour s'attaquer aux inégalités, orienter les rares investissements vers les zones rurales et les activités respectueuses du climat, et pour prendre des décisions économiques conformes au principe de durabilité.

Fiscalité: Enfin, l'impôt permet au gouvernement d'effectuer les investissements nécessaires dans des services publics qui soutiennent l'emploi durable. À cet égard, les règles d'imposition doivent être revues pour garantir que tous

les acteurs paient leur juste part. Il y a de plus en plus de difficultés à identifier les rentes et les profits, car la valeur est de plus en plus créée à la fois à partir du milieu de travail mais aussi hors de celui-ci. En conséquence, les systèmes fiscaux doivent être adaptés aux nouveaux modèles d'affaires qu'autorisent les technologies numériques et la montée des échanges transfrontaliers de données. En outre, s'attaquer aux inégalités dans l'économie numérique suppose une répartition équitable des gains de productivité au moyen de mesures visant à faire face à la forte concentration de la propriété privée dans ce secteur, ainsi que par des dispositifs fiscaux appropriés conçus dans le cadre d'une coordination à l'échelle mondiale, par exemple des taxes sur les robots, les bits ou l'Internet, comme le proposent dans leurs articles Giovanni Dosi et Maria Enrica Virgillito, ou Hamid Ekbia et Bonnie Nardi.

Références

- Acemoglu, D.; Restrepo, P. 2018. «The race between man and machine: Implications of technology for growth, factor shares, and employment», *American Economic Review*, vol. 108, n° 6, pp. 1488-1542.
- Adams, A.; Berg, J. 2017. When home affects pay: An analysis of the gender pay gap among crowdworkers. Disponible à l'adresse https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3048711 [consulté le 5 nov. 2019].
- Andrews, D.; Criscuolo, C.; Gal, P. N. 2016. *The best versus the rest: The global productivity slowdown, divergence across firms and the role of public policy*, OECD Productivity Working Papers No. 5. Paris, OCDE.
- Arntz, M.; Gregory, T.; Zierahn, U. 2019. *Digitalization and the future of work: Macroeconomic consequences*, IZA Discussion Paper Series No. 12428. Bonn, Institute of Labor Economics.
- ; —; —. 2016. *The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189. Paris, Éditions OCDE.
- Atkinson, A. B. 2015. *Inequality: What can be done?* Cambridge, Harvard University Press.
- Autor, D.; Dorn, D.; Katz, L.; Patterson, C.; Van Reenen, J. 2017. «Concentrating on the fall of the labor share», *American Economic Review*, vol. 107, n° 5, pp. 180-185.
- Banque mondiale. 2020. *World Development Report 2020: Trading for development in the age of global value chains*. Washington, DC. Un résumé en français sous le titre «Rapport sur le développement dans le monde 2020: le commerce au service du développement à l'ère de la mondialisation des chaînes de valeur» est disponible à l'adresse <http://documents.banquemonddiale.org/curated/fr/476141570785167938/pdf/Overview.pdf> [consulté le 10 déc. 2019].
- Barrientos, S. 2019. *Gender and work in global value chains: Capturing the gains?* Cambridge, Cambridge University Press.
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, M. S. 2019. *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: pour un travail décent dans le monde en ligne*. Genève, BIT.
- BIT. 2019a. *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2019*. Genève.
- . 2019b. *Travailler pour bâtir un avenir meilleur – Commission mondiale sur l'avenir du travail*. Genève.
- . 2019c. *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?* Genève.
- Brynjolfsson, E.; Rock, D.; Syverson, C. 2019. «Artificial intelligence and the modern productivity paradox: A clash of expectations and statistics», dans l'ouvrage publié

- sous la direction de A. Agrawal, J. Gans et A. Goldfarb: *The economics of artificial intelligence: An agenda*. Chicago, The University of Chicago Press, pp. 23-60.
- Chacaltana, J.; Leung, V.; Lee, M. 2018. *New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality*, Employment Working Paper No. 247. Genève, BIT.
- Chakraborty, L. S. 2010. «Public investment and unpaid work in India: Selective evidence from time-use data», dans l'ouvrage publié sous la direction de R. Antonopolous et I. Hirway: *Unpaid work and the economy: Gender, time use and poverty in developing countries*. Londres, Palgrave Macmillan, pp. 140-162.
- Chang, J.-H.; Huynh, P. 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, document de travail n° 9, Bureau des activités pour les employeurs. Genève, BIT.
- Commission européenne. 2019. *The changing nature of work and skills in the digital age*. Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- CNUCED. 2019. *Rapport sur l'économie numérique 2019: création et captation de valeur – Incidences sur les pays en développement*. Genève, Nations Unies.
- . 2017. *Rapport sur le commerce et le développement 2017 – Au-delà de l'austérité – Vers une nouvelle donne mondiale*. Genève, Nations Unies.
- Damgaard, J.; Elkjaer, T.; Johannesen, N. 2019. «The rise of phantom investments: Empty corporate shells in tax havens undermine tax collection in advance, emerging market, and developing economies», *Finance & Development*, vol. 56, n° 3, pp. 11-13.
- Davis, D.; Kaplinsky, R.; Morris, M. 2018. «Rents, power and governance in global value chains», *Journal of World-Systems Research*, vol. 24, n° 1, pp. 43-71.
- de Haan, J.; Sturm, J.-E. 2017. «Finance and income inequality: A review and new evidence», *European Journal of Political Economy*, vol. 50, pp. 171-195.
- Delautre, G. 2019. *Decent work in global supply chains: An internal research review*, Recherche Department Working Paper No. 47. Genève, BIT.
- Dengler, K.; Matthes, B. 2018. «The impacts of digital transformation on the labour market: Substitution potentials of occupations in Germany», *Technological Forecasting & Social Change*, vol. 137 (déc.), pp. 304-316.
- Doellgast, V.; Lillie, N.; Pulignano, V. 2018. *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*. Oxford, Oxford University Press.
- Elson, D. (dir. de publ.). 1995. *Male bias in the development process*. Manchester, Manchester University Press.
- Fernandez-Macias, E.; Hurley, J.; Storrie, D. (dir. de publ.). 2012. *Transformation of the employment structure in the EU and USA, 1995–2007*. Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Folbre, N. 2009. «Inequality and time use in the household», dans l'ouvrage publié sous la direction de B. Nolan, W. Salverda et T. M. Smeeding: *The Oxford handbook of economic inequality*. Oxford, Oxford University Press, pp. 342-363.
- Frey, C. B.; Osborne, M. A. 2017. «The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?», *Technological Forecasting & Social Change*, vol. 114, pp. 254-280.
- Gereffi, G. 2019. «Global value chains and international development policy: Bringing firms, networks and policy-engaged scholarship back in», *Journal of International Business Policy*, vol. 2, n° 3, pp. 195-210.
- Gomis, R. 2019. *The global labour income share and distribution*, description méthodologique, Département de statistique du BIT. Genève, BIT.
- Grimshaw, D.; Hayter, S. À paraître. «Employment relations and economic performance», dans l'ouvrage publié sous la direction de C. Frege et J. Kelly: *Comparative employment relations in the global economy*, deuxième édition. Abingdon, Routledge.
- ; Fagan, C.; Hebson, G.; Tavora, I. 2017. «A new labour market segmentation approach for analysing inequalities: Introduction and overview», dans l'ouvrage publié sous la direction de D. Grimshaw, C. Fagan, G. Hebson et I. Tavora: *Making work more equal: A new labour market segmentation approach*. Manchester, Manchester University Press, pp. 1-32.
- Heintz, J. 2006. «Low-wage manufacturing and global commodity chains: A model in the unequal exchange tradition», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 30, n° 4, pp. 507-520.

- Irani, L. 2015. «Difference and dependence among digital workers: The case of Amazon Mechanical Turk», *South Atlantic Quarterly*, vol. 114, n° 1, pp. 225-234.
- Karamessini, M.; Rubery, J. (dir. de publ.). 2014. *Women and austerity: The economic crisis and the future for gender equality*. Abingdon, Routledge.
- Kucera, D.; de Mattos, F. B. À paraître. «Automation, employment and reshoring: Case studies of the apparel and electronic studies», *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 41, n° 1.
- Lazonick, W. 2017. *The functions of the stock market and the fallacies of shareholder value*, Working Paper Series No. 58. New York, Institute for New Economic Thinking.
- Locke, R. M. 2013. *The promise and limits of private power: Promoting labour standards in the global economy*. New York, Cambridge University Press.
- Manyika, J.; Chui, M.; Miremadi, M.; Bughin, J.; George, K.; Willmott, P.; Dewhurst, M. 2017. *Harnessing automation for a future that works*, McKinsey Global Institute report. Disponible à l'adresse <https://www.mckinsey.com/featured-insights/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works> [consulté le 5 nov. 2019].
- Marsden, D. 1999. *A theory of employment systems: Micro-foundations of societal diversity*. Oxford, Oxford University Press.
- Mazzucato, M. 2018. *The value of everything: Making and taking in the global economy*. Londres, Penguin Books.
- Milanovic, B. 2016. *Global inequality: A new approach for the age of globalization*. Cambridge, Harvard University Press.
- Milberg, W.; Winkler, D. 2013. *Outsourcing economics: Global value chains in capitalist development*. New York, Cambridge University Press.
- Nedelkoska, L.; Quintini, G. 2018. *Automation, skills use and training*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 202. Paris, Éditions OCDE.
- OCDE. 2019. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019: l'avenir du travail*. Paris.
- Piketty, T.; Zucman, G. 2014. «Capital is back: Wealth-income ratios in rich countries 1700–2010», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 129, n° 3, pp. 1255-1310.
- Pilling, D. 2018. *The growth delusion: The wealth and well-being of nations*. Londres, Bloomsbury.
- PNUD. À paraître. *Rapport sur le développement humain 2019: inégalités*. New York, Nations Unies.
- Rani, U.; Belser, P.; Oelz, M.; Ranjbar, S. 2013. «Couverture et respect de la législation sur le salaire minimum dans les pays en développement», *Revue internationale du Travail*, vol. 152, n° 3-4, pp. 411-442.
- Rossi, A. 2013. «Does economic upgrading lead to social upgrading in global production networks? Evidence from Morocco», *World Development*, vol. 46 (juin), pp. 223-233.
- Sengenberger, W. 1994. «Protection, participation, promotion: The systemic nature and effects of labour standards, dans l'ouvrage publié sous la direction de W. Sengenberger et D. Campbell: *Creating economic opportunities: The role of labour standards in industrial restructuring*. Genève, BIT, pp. 45-60.
- Simon, H. A. 1951. «A formal theory of the employment relationship», *Econometrica*, vol. 19, n° 3, pp. 293-305.
- Solow, R. 1987. «We'd better watch out», *New York Times Book Review*, 12 juil., p. 36.
- Visser, J. 2019. *Trade unions in the balance*, ILO ACTRAV Working Paper. Genève, BIT.