

Nouveaux modes de production au niveau mondial : Quelles opportunités et quels enjeux pour l'emploi et le travail ?

Mardi 20 janvier 2015

Collège de France, Paris



Ministère du Travail, de l'Emploi,
de la Formation professionnelle
et du Dialogue social



Bureau
international
du Travail

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation
professionnelle et du Dialogue social

Bureau International du Travail

Table des matières

Ouverture et introduction.....	3
Session I : Panel – Les opportunités et les enjeux des réseaux de production mondiale.....	6
Session II : Table ronde – La responsabilité dans les réseaux de production mondiale : la pertinence des travaux de recherche et d'analyse pour la politique et la pratique.....	20
Session III : Regard vers le futur : la recherche en sciences sociales et le futur travail	28
Session IV : Table ronde sur le rôle des politiques publiques.....	35
Discours de conclusion	41

Ouverture et introduction

Mot de bienvenue : M. John Scheid, Vice-président de l'Assemblée des professeurs du Collège de France

M. Scheid : Monsieur le Directeur général, Mesdames, Messieurs, chers collègues, au nom des professeurs du Collège de France, je vous souhaite la bienvenue. C'est une belle illustration de la singularité du Collège de France, que vous soyez accueillis par un historien du monde antique, remplaçant un physicien quantique, pour saluer le colloque organisé par un collègue juriste. Ce colloque que vous venez, des cinq continents, tenir ici aujourd'hui sur les modes de production au niveau mondial, les opportunités et les enjeux pour l'emploi et le travail.

Vous discuterez de problèmes très importants engageant l'avenir de l'humanité et de nos sociétés et nous sommes honorés que vous ayez choisi notre établissement pour le faire. Notre institution est en effet liée, de même que la Sorbonne, à la naissance de la sociologie. Nous avons actuellement une chaire de sociologie du travail créateur, un biais que notre collègue Pierre-Michel Menger prend pour réfléchir sur les principes des rapports de travail dans le domaine complexe de la créativité, les artistes, les musiciens, etc. Avant notre collègue Pierre-Michel Menger, le Collège a déjà compté trois chaires consacrées au travail qui étaient des chaires d'historien, Georges Renard en 1907, François Simiand en 1930 et Émile Cornaert en 1935. La chaire de Fernand Braudel nous a appris à penser l'histoire en termes mondiaux bien avant l'approche globale qui se répand maintenant dans nos disciplines. Je suis personnellement d'autant plus sensible au traitement global d'une question, que je travaille sur l'Empire romain qui était le monde occidental il y a deux mille ans. Le travail se faisait à l'échelon du monde accessible, dans des conditions qui se sont améliorées par cette globalisation et considérablement par la suite. L'un de nos collègues, Jean-Pierre Brun, un archéologue, travaille notamment sur les modes et réseaux de production dans ce monde romain.

Le Collège de France se caractérise ainsi par sa diversité depuis près de cinq siècles. Nous n'enseignons pas toutes les matières, nous sommes avant toute une institution de recherche, qui sélectionne un certain nombre de thèmes, de professeurs et chercheurs, pour mettre en place des enseignements à la portée de toutes les personnes qui fréquentent librement notre établissement et de tout citoyen, en fonction de l'évolution des sciences. Les colloques comme celui que vous allez faire aujourd'hui participent à cette démarche et vous pouvez être assurés que le Collège de France vous en est reconnaissant. Vous êtes fidèles à son esprit et venez compléter par cette approche globale la compréhension du travail et de la production.

Je vous remercie.

Mot d'ouverture : M. Claude Jeannerot, Délégué du gouvernement français au Conseil d'administration de l'OIT

M. Jeannerot : Monsieur le directeur général de l'Organisation Internationale du Travail, Monsieur le ministre Gilles de Robien, Monsieur le Commissaire général, mesdames et messieurs, c'est un grand honneur d'être présent aujourd'hui parmi vous, au moment même de ma nomination en tant que représentant de la France au conseil d'administration de l'Organisation Internationale du Travail.

C'est pour moi une évidence d'être à l'écoute de tous ceux qui, à travers le monde, ont réfléchi aux grands enjeux pour l'emploi et le travail. Je mesure la difficulté des défis qui nous attendent. C'est pourquoi je me présente devant vous aujourd'hui avec toute l'humilité qu'implique le contexte. Je n'oublie pas que je succède à Gilles de Robien, qui fut un grand représentant de la France au sein du Bureau International du Travail, et souhaite ici lui rendre l'hommage qui lui revient. Mon intention est en effet de m'inscrire dans la poursuite de son travail et je vous demande, mesdames et messieurs, de m'y aider. Avant d'introduire vos débats, je souhaiterais adresser ici, au nom de tous, mes plus sincères et chaleureux remerciements au Collège de France qui nous accueille et particulièrement au professeur Alain Supiot, grâce auquel ces discussions peuvent se dérouler dans ce cadre prestigieux, ainsi qu'à tous ceux qui ont rendu ce rendez-vous possible.

En organisant cet événement, la France et le Bureau International du Travail ont souhaité commencer des échanges de haut niveau sur la dimension travail, un sujet majeur pour l'organisation et ses membres, les réseaux de production et plus spécialement les chaînes d'approvisionnement mondiales. Cette question est au cœur de l'agenda de l'organisation et sa capacité à s'en saisir sera sans doute un de ses plus grands défis. Dans cette perspective, la France entend contribuer activement et de façon constructive à la réflexion qui permettra d'organiser le cadre général prévu en 2016 à la Conférence Internationale du Travail à Genève. À l'occasion du dernier conseil d'administration du BIT en novembre dernier, notre gouvernement a rappelé que ces entretiens avaient été conçus comme pouvant utilement alimenter la réflexion autour de l'initiative sur l'avenir du travail. Sans entrer dans le détail des travaux ni préjuger des résultats, je souhaiterais brièvement vous présenter les quatre sessions de travail.

Monsieur Frédéric Lerais, directeur général de l'Institut de Recherche Economique et Sociale (IRES) animera une première session pour mettre en lumière les opportunités et les enjeux des réseaux de production mondiale. Cette session sera en particulier l'occasion d'évaluer l'impact sur les conditions de travail et l'emploi de ces chaînes d'approvisionnement au niveau global, mais aussi au travers d'exemples, venant d'Afrique ou d'Inde.

Dans une deuxième session, la professeure Marie-Ange Moreau conduira les débats sur la question très importante de la responsabilité des différents acteurs dans des réseaux de production mondiale. Cette session réunira des chercheurs, mais aussi des représentants du monde de l'entreprise et de la société civile. Elle permettra de s'interroger sur les différentes réponses de caractère normatif et sur les enjeux liés à leur concurrence ou à leur complémentarité.

Une troisième session aura pour but d'élargir le débat et de nous projeter dans la discussion portée par le directeur général du BIT, sur l'avenir du travail et sur le rôle de la recherche en sciences

sociales. Ces échanges seront dirigés par Monsieur Raymond Torres, directeur du département de la recherche du BIT.

Pour conclure les débats du jour des différents intervenants, une dernière session, animée par le professeur Jean-Claude Javillier, ancien directeur du département des normes du BIT, s'articulera autour d'une table ronde sur le rôle des acteurs politiques, sociaux et des politiques publiques.

Enfin, Monsieur le Ministre du Travail de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, François Rebsamen, aura l'honneur de venir clore ces entretiens France-BIT. Je vous souhaite à toutes et à tous une excellente et surtout productive journée.

Je vous remercie.

Session I : Panel – Les opportunités et les enjeux des réseaux de production mondiale

Modérateur : M. Frédéric Lerais, Directeur général, Institut de Recherche Economique et Sociale (IRES).

M. Lerais : Il s'agit dans cette session de décrypter les enjeux de l'émergence du développement des réseaux de production mondiale en termes économiques et sociétaux, ce qui représente un défi majeur. Le fonctionnement de l'économie mondiale a profondément changé. L'évolution rapide des technologies, l'abaissement des barrières douanières et la libre circulation des capitaux ont favorisé et donné naissance à des réseaux mondiaux de production et de technologies qui sont devenus aujourd'hui une caractéristique majeure de la mondialisation. Cela modifie notre approche de l'entreprise, du salariat et de la compétitivité des pays. Les chaînes de montage, telles qu'elles avaient été décrites par Adam Smith, ont aujourd'hui une dimension de dispersion dans le monde et sont en même temps relativement intégrées. À la base de ces réseaux, il y a des entreprises, certaines multinationales, qui ont accru leur influence et leur présence dans l'ensemble du commerce et pas seulement dans la dimension commerciale. Ces mutations ne sont pas terminées et soulèvent un certain nombre de défis majeurs. Je ne vais en citer que quelques-uns, de façon à laisser aux différents orateurs le soin de détailler ces défis.

Ces réseaux mondiaux de production offrent à de nombreux pays et entreprises un point d'entrée pour participer aux marchés mondiaux. Ils offrent donc la possibilité d'emploi, de transfert de technologie et de savoir-faire, d'amélioration de la productivité, etc. Dans le même temps, nous savons que cette décomposition des processus nationaux a attisé la concurrence entre les différents sites mondiaux, à travers l'investissement direct, la sous-traitance et l'externalisation de l'approvisionnement. Ces phénomènes ont modifié la relation de travail, la répartition de l'emploi et la rémunération dans le monde. Dans certains cas, cette évolution a participé au développement d'emplois précaires et n'a pas automatiquement amélioré la situation des populations, comme certains économistes auraient pu l'espérer. Nous pouvons aussi craindre que les pays n'entrent en concurrence en termes réglementaires pour attirer les investissements directs ou les processus productifs. Il y a donc un risque de surenchère de normes de travail dans certains secteurs et un frein à l'amélioration des conditions de vie qui mérite notre attention. Nous voyons ici un espace important pour la coordination et les régulations de nature multilatérale. Les forces en présence pour les améliorations des conditions de vie des populations ne jouent pas toutes dans le sens du bien-être. Les enjeux de cette session seront de connaître les facteurs de réussite, les risques et éléments nécessaires à développer en matière de régulation.

Cette table-ronde réunit un éventail assez large d'experts pour donner un panorama à la fois macro, méso, microéconomique et social et susciter des questions dans la salle. Nous allons commencer par Monsieur Torres du département de recherche du BIT. Nous poursuivrons avec les interventions de Madame Florence Palpacuer, professeur de sciences de gestion à l'université de Montpellier 1, puis de Madame Stéphanie Barrientos, professeur à l'université de Manchester. Nous terminerons enfin sur des exemples de pays avec Monsieur Alakh N. Sharma, directeur de l'Institut pour le développement humain de l'Inde et Monsieur Shane Godfrey, professeur à l'université du Cap en Afrique du Sud.

Nouveaux modes de production – tendances et conséquences

M. Raymond Torres, directeur, Département de la Recherche, Bureau International du Travail

M. Torres : Je voudrais tout d'abord remercier le Collège de France de cette opportunité d'accueillir une conférence sur un sujet aussi important que celui des changements profonds qui ont eu lieu dans le monde du travail dans le cadre de la globalisation économique. Je voudrais dans cette présentation insister sur quelques tendances générales concernant les changements dans les modes de production globaux.

Une première tendance se dégage vers plus de mondialisation économique, une part plus importante du commerce international dans l'économie mondiale, partagée par toutes les zones géographiques et plus prononcée dans les pays émergents que dans les pays développés, qui s'accompagne d'un investissement international en forte augmentation. Ce qui signifie que la plupart des secteurs économiques sont aujourd'hui directement ou indirectement liés à l'économie mondiale. Ce changement d'échelle s'est produit à partir du début des années quatre-vingt-dix.

Une deuxième caractéristique est celle de l'importance grandissante du commerce Sud-Sud, qui représentait à peine 12 % du commerce international au milieu des années 90 et qui représente aujourd'hui près de 26 % du commerce mondial. Ce sont des pays asiatiques qui se sont progressivement spécialisés dans l'exportation de produits industriels vers d'autres pays, en développement notamment l'Afrique et l'Amérique latine.

Une troisième tendance générale se dégage et constitue un changement qualitatif majeur. Il s'agit du processus de fragmentation des systèmes productifs, très lié aux nouvelles technologies qui permettent l'externalisation de certaines tâches et de certaines activités à l'intérieur des pays, mais aussi de façon internationale. Selon les estimations réalisées, la part de la production interne dans les exportations diminue quasiment partout dans le monde. Nous rencontrons des connexions internationales de plus en plus importantes dans la production. Elles se produisent également à l'intérieur des pays avec des phénomènes d'externalisation. C'est un phénomène majeur, car il modifie très profondément le lieu de travail. Je voudrais indiquer quelques implications de ces trois tendances pour le monde du travail.

La première implication concerne l'emploi où les chaînes de valeur occupent une place de plus en plus importante dans l'économie mondiale. Dans toutes les zones géographiques, la part de l'emploi directement ou indirectement liée est en forte augmentation. À l'intérieur des chaînes de valeur, l'emploi s'est partout accru de près de 30 % sur la période 1995-2011. Pour autant aujourd'hui, l'essentiel de l'emploi dans le monde n'est pas nécessairement connecté aux chaînes mondiales de valeur. L'emploi s'accroît beaucoup plus vite dans les pays qui se sont le plus intégrés par les chaînes de valeur que dans les autres pays. C'est une des raisons pour lesquelles aucun pays ne veut rester à l'écart de ce phénomène de construction. Cette analyse ne tient pas compte des destructions d'emplois dans les secteurs et entreprises qui ne sont pas liés à ces chaînes de valeur. Dans les pays en développement, cette évolution s'est accompagnée d'une réduction de la pauvreté au travail. Une classe moyenne s'est en effet développée dans tous ces pays émergents.

Dans presque tous les pays, nous constatons également une diminution prononcée et constante de la part salariale dans la valeur ajoutée. Une autre évolution très forte concerne la relation à l'emploi

avec une diversification des formes d'emploi dans le monde avec, dans les pays développés, une progression de l'emploi temporaire, intérimaire, et du travail pour compte propre qui se développe, et correspond bien à cette idée de fragmentation des systèmes productifs qui fragilise la relation traditionnelle à l'emploi, de stabilité entre l'entreprise et les salariés. Dans les pays en développement, l'informalité reste la norme et nous pouvons constater une tendance nouvelle, lors des huit dernières années, avec une baisse très légère de l'emploi vulnérable, qui avait pourtant nettement diminué pendant la décennie précédente. Des secteurs dynamiques liés aux chaînes de valeur, par exemple l'électronique au Mexique ou en Thaïlande, connaissent en effet une certaine précarisation de l'emploi.

Nous constatons également un rôle croissant de la finance dans l'économie non financière, des unités de production plus petites et des multinationales qui ont aujourd'hui peu de salariés, bien qu'elles aient une influence très importante dans ces chaînes de valeur. Nous voyons aussi une certaine désintermédiation du travail qui transitait traditionnellement par l'entreprise et qui désormais fonctionne par des relations entre le client et le fournisseur de services.

Ces évolutions imposent des questions sur les politiques publiques. Nous pouvons constater que les ressources internes de croissance restent déterminantes en termes de réponse au phénomène de crise, avec la mise en œuvre de politiques sociales novatrices, par exemple en Chine ou au Brésil en 2008, pour contenir les impacts de la crise mondiale. Dans un deuxième temps, les chaînes régionales de valeur ont des implications socio-économiques différentes des chaînes mondiales de valeur. Le processus d'intégration régionale permet une meilleure diversification de la production et des possibilités d'investissement beaucoup plus stables pour les entreprises que des relations comme le commerce Sud-Sud. C'est un élément important qui explique le regain d'intérêt des échanges régionaux souvent accompagnés de dispositions sociales. Il faut également considérer les enjeux que représentent ces changements profonds du point de vue des instruments traditionnels de régulation de l'économie et du marché du travail, du fait des nouvelles technologies et de la fragmentation des systèmes productifs. Les acteurs privés doivent être impliqués dans cette réflexion. Ils l'ont d'ailleurs été suite à cet accident au Bangladesh avec un accord entre l'industrie, le gouvernement, les syndicats et les employeurs locaux. Ce qui a constitué un élément intéressant de responsabilisation par rapport à une situation qui transcende les frontières nationales. Je souhaite conclure en précisant l'importance renforcée des normes internationales du travail et la question de la financiarisation qui requiert également une réponse globale.

Le concept de chaîne global de valeur

M^{me} Florence Palpacuer, Professeur, Université de Montpellier 1

M^{me} Palpacuer : Je voudrais tout d'abord indiquer que je suis très honorée de participer au débat qui nous réunit aujourd'hui en ce lieu prestigieux. C'est un débat important de par la diversité des forces en présence aujourd'hui, à savoir des chercheurs, des représentants de l'État, de l'OIT, des entreprises et des organisations de la société civile. La gravité du sujet qui nous préoccupe a été portée aux yeux de la communauté internationale par l'accident majeur survenu au Rana Plaza en avril 2013, avec plus de 1 000 morts liés à l'effondrement d'un immeuble dans lequel étaient réalisées les activités de confection en sous-traitance. Cet événement peut être interprété comme une manifestation extrême d'un problème endémique de ces chaînes de valeur. Celui des conditions de travail des populations les plus vulnérables réalisant les activités les moins rémunératrices au sein de ces chaînes. Ce problème appelle des réponses qui engagent notre responsabilité dans nos rôles respectifs, à la hauteur des difficultés à appréhender la complexité des processus sociaux et économiques qui structurent ces chaînes globales de valeur, comme cela a été précédemment évoqué.

Mon objectif sera ici d'apporter un éclairage théorique sur les origines de ce concept de chaîne globale de valeur qui renvoie à la notion de filière plus familière dans le contexte français. Je reviendrai dans un premier temps sur l'origine historique de ce concept avant de montrer le tournant, pris dans les années 2000, par les façons de penser ces chaînes globales de valeur. Je terminerai en soulignant la manière dont ce cadre d'analyse permet de penser les enjeux de responsabilité sociale, d'entreprise et plus largement des autres acteurs au sein de ces réseaux.

Les origines de ce concept de chaîne globale de valeur, appelé aussi des réseaux mondiaux de production, se trouvent dans les théories des systèmes-monde qui ont été évoquées en introduction, dans la lignée des travaux de Fernand Braudel et notamment de ceux d'Hopkins & Wallerstein en sociologie du développement, qui s'intéressent au phénomène d'extension territoriale du capitalisme. Ils proposent d'interpréter cette expansion, non pas comme une croissance des échanges internationaux sur les marchés, mais plutôt comme un processus qui relie, à travers des chaînes de commodité, un produit aux différentes étapes de transformation induites dans sa fabrication. Mais aussi au travail incorporé dans ces étapes de transformation et aux conditions sociales de reproduction de la force de travail, c'est-à-dire comment les gens vivent dans et par ces chaînes globales de valeur. Le terme de commodité fait référence à la notion de « commodification » que l'on peut traduire par marchandisation et qui renvoie au fait qu'une part croissante de l'économie mondiale va être incorporée dans des systèmes de production et de consommation industriels. La question qui les préoccupe est celle des inégalités générées par les rapports de pouvoir entre Nord et Sud, entre Centre et Périphérie, à travers ces chaînes de commodité. Ils soulignent la tension qui nous préoccupe aujourd'hui entre le déploiement global de l'économie et les systèmes sociaux et politiques qui restent largement à des échelles nationales. C'est au milieu des années 1990 que l'expression de chaîne globale de commodité fait son apparition à travers un ouvrage collectif coordonné par Gereffi et Korzeniewicz¹. Ils proposent une focalisation sur les formes organisationnelles à travers lesquelles se déploient ces réseaux qui

¹ Gereffi, G., Korzeniewicz, M., 1994, *Commodity Chains and Global Capitalism*, Westport, CT, Praeger.

relient les ménages, les entreprises et les états les uns aux autres au sein de l'économie mondiale. Cet ouvrage a eu un retentissement important, car il révèle deux grands types de chaînes, selon qu'elles sont pilotées par des grandes entreprises qui développent les marques et la conception des produits, mais qui sous-traitent entièrement la fabrication, ou qu'elles sont coordonnées par les sièges sociaux de multinationales qui organisent la production entre leurs sites et leurs filiales à l'échelle transnationale. Ces deux configurations révèlent l'émergence d'une nouvelle forme d'organisation de l'économie où les activités de production sont de plus en plus dispersées à l'échelle spatiale, alors que la coordination s'opère de manière de plus en plus normée, standardisée, à partir des sièges sociaux et des firmes têtes de réseaux qui pilotent ces chaînes.

La question qui intéressait ces auteurs était celle des opportunités que peut présenter, pour les pays du Sud, l'insertion dans ces chaînes globales de valeur dans les segments qui ont peu de barrières à l'entrée parce qu'ils mobilisent essentiellement de la main-d'œuvre. Pour les pays faiblement dotés en ressources financières et technologiques, il y a l'idée qu'en rentrant sur les étapes les moins rémunératrices de la chaîne de valeur, par un processus d'apprentissage basé sur les modèles des trajectoires d'évolution de Hong Kong, Taiwan ou la Corée du Sud, il est possible d'augmenter progressivement la valeur ajoutée générée et capturée au sein des nouveaux entrants. Nous pouvons observer déjà à cette époque, notamment dans le cadre d'un programme coordonné à l'OIT, un dilemme qui émerge quant aux effets sur l'emploi. Quand les pays arrivent à améliorer la valeur créée par leurs activités au sein des chaînes, ils tendent à réduire les quantités d'emploi et à les déféminiser. Ce dilemme entre la qualité et la quantité de ces emplois interroge le caractère inclusif du mode de développement qui est proposé à travers ces chaînes globales de valeur.

Dans les années 2000, un tournant est pris des systèmes-monde vers les chaînes globales de commodité et nous sommes aujourd'hui sur des chaînes globales de valeur avec une focalisation plus prononcée sur l'entreprise et les enjeux de sa performance dans la coordination des transactions organisées au sein de la chaîne. Un certain nombre d'auteurs importants dans ce courant des chaînes globales de valeur vont proposer de théoriser une variété de modes de gouvernance de ces chaînes sur le plan technique et non politique, des modes de coordination utilisés qui varient sur une échelle allant de modes proches du marché à d'autres, plus proches, de la hiérarchie. Ces modes de gouvernance au plan technique seront expliqués par des caractéristiques abstraites des transactions qui sont réalisées dans la chaîne et non plus en référence à des choix politiques de réorganisation des systèmes de production à l'échelle mondiale. La question principale est celle de l'enjeu de l'adaptation des fournisseurs aux attentes des donneurs d'ordre dans ces chaînes globales de valeur. Leur globalisation est appréhendée comme une voie de développement, soulignée par exemple dans le discours inaugural de Pascal Lamy, lors du lancement du programme conjoint de l'OMC et de l'OCDE, de mesure du commerce de valeurs ajoutées qui cherchent à reconstruire une traçabilité statistique de ces chaînes de valeur échappant aux manières classiques dont on comptabilise les échanges internationaux. Ce qui pose d'énormes problèmes techniques de faisabilité de par le type de contrôle extrêmement fin supposé aux douanes et incompatible avec les enjeux de fluidité du commerce international aux frontières.

En parallèle, d'autres approches de ces chaînes se développent et cherchent à repolitiser l'analyse. Les géographes de l'école de Manchester soulignent que ces réseaux globaux de production sont plus fluides et plus hétérogènes que la représentation statique donnée par les auteurs des chaînes globales de valeur précédemment cités. Ils appellent à incorporer dans la représentation

conceptuelle de ces chaînes les entreprises, les Etats, les acteurs publics au sens large et la société civile. Il en découle un intérêt sur les nouvelles formes de régulation construites par l'intermédiaire de dispositifs de responsabilité sociale d'entreprises, impliquant de manière collaborative cette variété d'acteurs. Une lecture plus politique de ces réseaux est proposée en économie politique internationale et dans les approches critiques en management, qui soulignent les rapports de force qui existent au sein de ces réseaux de production définis comme des structures économiques, politiques et discursives avec un rôle affirmé de l'idéologie dans le fonctionnement de ces chaînes, où s'articulent contestation et collaboration. L'intérêt réside dans les rapports de pouvoirs et controverses qui se déploient au sein de l'entreprise et de la société civile pour définir les formes et l'étendue des responsabilités sociales qui s'exercent au sein de ces chaînes.

On trouve également un ensemble de travaux qui posent les limites du potentiel de développement de ces chaînes globales de valeur avec deux idées principales. Le phénomène de financiarisation et de concentration accélérée des firmes leaders et de leurs fournisseurs de 1^{er} rang, devenus mondiaux qui créent des barrières significatives à l'entrée pour les nouveaux pays qui voudraient pénétrer les segments les plus faciles d'accès et les moins rémunérés de la chaîne, pour ensuite opérer un processus de mise à niveau. D'autres auteurs soulignent le phénomène d'incorporation adverse par lequel des populations sont incluses dans ces réseaux globaux de production dans des conditions de pauvreté structurelle par lesquelles ces chaînes ne remplissent pas leur rôle d'ascenseur social. De nombreux travaux d'anthropologues s'intéressent aux populations féminines qui rentrent sur les maillons les moins rémunérés des activités intensives en main-d'œuvre. Elles se caractérisent, dans les pays du Sud, par le fait de travailler à la chaîne dans les zones à l'exportation, dans des sociétés où les salaires proposés ne sont pas suffisants pour attirer d'autres groupes sociaux moins vulnérables. Ce phénomène de « régime salarial dortoir » est notamment décrit par Pun Ngai en référence aux jeunes filles qui quittent les zones rurales de la Chine pour aller travailler dans les zones côtières de l'industrie à l'export, en étant logées dans des dortoirs à proximité des usines.

Pour conclure, je souhaite proposer un cadre d'analyse de ces définitions, enjeux et perspectives de ces chaînes globales de valeur en trois principaux axes de lecture. Dans un premier temps, une logique économique qui voit la gouvernance de ces chaînes portées par la logique du marché en référence à la vision transactionnelle et le processus de mise à niveau par lequel la responsabilité sociale s'exerce par la recherche de performance et de développement économique, grâce à l'insertion des entreprises dans les chaînes globales de valeur. Cette vision est promue actuellement par les organisations de type OMC, OCDE ou banque mondiale. Une deuxième approche est d'une sensibilité plus sociologique avec un intérêt porté sur les dynamiques relationnelles et sur le lien social qui se développe au sein de ces chaînes, les partenariats inter-firmes autour d'initiatives éthiques volontaires qui permettraient d'incorporer des notions d'interdépendance sociale basées sur des démarches incitatives à l'initiative des acteurs. La troisième vision peut être qualifiée de plus politique dans la mesure où elle met l'accent sur les rapports de force et les inégalités structurelles qui existent dans ces chaînes. Cette approche impose de changer les règles du jeu dans les rapports hégémoniques globaux et les mouvements sociaux qui portent des visions de contre-pouvoirs. Un des défis énormes à l'échelle transnationale est de produire des règles homogènes alors que les systèmes sociaux, politiques et réglementaires sont extrêmement hétérogènes d'un pays à l'autre. Finalement les chaînes globales de valeur se sont construites sur la base d'une opposition entre une

logique économique et une logique collective encastrée à l'échelle nationale. Le défi auquel nous sommes confrontés aujourd'hui est de dépasser cette opposition.

Les réseaux de production mondiale et la thématique du travail décent

Madame Stéphanie Barientos, Professeur, University of Manchester, Royaume-Uni

M^{me} Barientos : Je souhaite tout d'abord remercier le Collège de France et le BIT de m'avoir invitée. Je travaille avec de nombreux experts dans ce domaine. Mon propos est d'envisager comment les progrès au niveau de la chaîne globale de valeur et ces réseaux de production mondiaux ont des impacts sur les employés. Je souhaite établir le contexte et préciser ce que nous entendons par chaîne de valeur mondiale ou globale et tout d'abord du point de vue de l'emploi. La production est en effet éparpillée partout dans le monde, mais coordonnée par de grands acheteurs en un endroit. Ce sont les marques et les vendeurs qui contrôlent les processus en amont de la chaîne, cela peut se produire soit au sein d'un pays, soit de manière transfrontalière. Au niveau international, les travailleurs sont sous différents marchés, dans différents pays avec des réglementations et législations du travail différentes. Tous ces travailleurs sont intégrés à une ou des chaînes, dans lesquelles les déterminants clés de production et de relations de travail se sont situés potentiellement à des milliers de kilomètres et se retrouvent à l'extérieur de la juridiction légale du lieu où se produisent ces relations. Ce qui a un effet très important sur les travailleurs et la nature du travail.

Nous avons besoin de beaucoup plus de données sur le nombre de travailleurs de ces chaînes globales de valeur. De nombreux secteurs sont concernés et les données sectorielles ne nous donnent pas le nombre d'employés dans la chaîne de valeur. De nombreux travailleurs ne sont pas dans le secteur formel de l'emploi et ne sont pas comptabilisés, notamment lorsqu'on parle de sous-traitance. Je vous donne ici quelques estimations à partir de cas spécifiques. Nous avons essayé de comprendre la nature de l'emploi dans les chaînes de valeur mondiales. Nous souhaitons comprendre quels étaient les liens entre les facteurs économiques et sociaux dans les chaînes de valeur mondiales et voir ce qui pouvait favoriser un travail décent. Nous avons mis en parallèle l'amélioration économique par rapport à l'amélioration sociale. Lorsqu'il y a une amélioration économique dans les firmes, cela peut conduire à une amélioration sociale des salariés. Mais cela n'est pas automatique, il n'y a donc pas de lien de cause à effet et des interventions sont donc nécessaires pour offrir des conditions de travail décentes. Nous constatons une grande différence entre les marchés et les chaînes globales de valeur, car il faut faire la distinction entre qualité et coût. Les chaînes de valeur orientées vers le consommateur font de la qualité un critère important. L'impact sur les travailleurs est d'autant plus significatif, car il faut produire des biens de qualité à faible coût.

Il ne fait aucun doute que certains travailleurs, dans les chaînes de valeur internationales, voient leurs conditions s'améliorer. Notamment les travailleurs qui ont une bonne formation et/ou dont les compétences sont nécessaires pour que la chaîne de valeur puisse atteindre ces critères de qualité. Les femmes jouent un rôle de plus en plus important à ce niveau-là. Les standards privés établis par les entreprises ont une place prépondérante et concernent la qualité des produits. Au niveau des coûts, toujours à cause des pressions du juste à temps, on observe le recrutement de travailleurs précaires, en fonction des besoins de la chaîne de valeur. Nous pouvons observer, dans

une même unité d'exploitation, des travailleurs avec des conditions contractuelles favorables, qui travaillent au côté d'autres employés, dans des situations précaires fournies par des intermédiaires. Ces autres formes de recrutement ouvrent la porte au trafic de travailleurs, aux travailleurs migrants, sans-papiers, qui ne peuvent revendiquer de droits. Tout ceci pose un défi aux chercheurs, mais également aux politiques, car ces problèmes ne peuvent être gérés à un seul niveau de la chaîne de valeur.

Les multinationales font peser, sur les entreprises fournisseurs, la responsabilité des codes de travail adoptés, car elles ne veulent pas prendre un risque de réputation. C'est donc au fournisseur de respecter ces standards alors qu'il est soumis à une pression de coût de la part de l'acheteur. Il convient maintenant de davantage travailler sur l'aide à ces petites entreprises pour qu'elles soient en mesure de faire face à ces défis. Il faut aussi agir sur les travailleurs. Ceux qui ont les compétences nécessaires sont en mesure de voir leur situation s'améliorer et il faut informer les travailleurs de leurs droits par rapport aux conventions du BIT. Il devient de plus en plus difficile de faire respecter ces conventions pour les travailleurs précaires le plus souvent fournis par des intermédiaires. En matière de politique, nous devons faire face à des déficits de gouvernance. La difficulté pour une entreprise est souvent de faire face au respect de multiples codes de travail et à titre d'exemple, nous avons travaillé sur l'une d'elle, qui devait faire respecter 36 codes de travail différents émis par 36 acheteurs. Il est recommandé au niveau politique de favoriser le lien entre public et privé. Nous devons aussi faire respecter les conditions de travail décentes pour tous les travailleurs y compris les plus précaires. Il faut des alliances stratégiques beaucoup plus efficaces avec le BIT qui peut jouer un rôle très important pour rassembler et faire respecter ces droits fondamentaux au niveau du travail. Je vous remercie.

Les réseaux de production mondiale et le monde du travail en Inde

M. Alakh N. Sharma, Directeur, Institute for Human Development, Inde

M. N. Sharma : Je voudrais tout d'abord brièvement exposer la situation du marché du travail en Inde qui n'est pas forcément connue de tous. Il y a peu de femmes sur le marché du travail et l'on rencontre un déséquilibre en termes de croissance et d'emploi, étant donné la force du secteur agricole, encore très important. Il y a également un très haut pourcentage de travail informel avec peu de représentation syndicale et très peu de conventions collectives. Un marché du travail qui n'est pas très ouvert et un problème de productivité. Il existe aussi une discrimination entre les sexes sur le marché du travail, des déséquilibres entre les zones rurales et urbaines, les castes et donc un dualisme très poussé.

Depuis 30 ans, l'Inde connaît une très forte croissance supérieure à 6 % en moyenne chaque année, ce qui soulève un ensemble de défis. Nous pouvons constater un très faible transfert du secteur rural agricole vers le secteur des services ou de la production, une augmentation du travail informel et des inégalités avec une réduction des conventions collectives. Néanmoins des résultats positifs ont pu être observés avec une augmentation du salaire moyen et de la productivité, une diversification accélérée du secteur agricole vers le secteur non agricole. Ces dernières années, nous avons également pu observer une croissance de l'emploi réglementé, une diminution de la pauvreté, particulièrement pour les populations les plus marginalisées et une augmentation du nombre de travailleurs informels qui se sont syndiqués, ce qui n'était pas du tout le cas auparavant.

D'une façon générale, en comparaison à d'autres pays comme la Chine, l'intégration dans les chaînes d'approvisionnement mondiales est très faible en Inde, avec des réticences de certains secteurs et une résistance pour adopter ce type de fonctionnement. Dès lors il y a peu de recherche et de participation dans ce domaine. Cela concerne essentiellement les initiatives du BIT depuis 2007 et le groupe de recherche de Stéphanie Barrientos. Ces dernières années, nous pouvons cependant constater des connexions de plus en plus nombreuses avec le système mondial de chaîne de valeur. Le secteur informatique, qui connaît depuis 20 ans une très forte croissance en Inde, est toujours en développement et a connu une diversification des activités à haute rentabilité avec les développements de logiciels complets qui sont ensuite exportés. Les femmes représentent parfois un cinquième des travailleurs de ce secteur, il s'agit essentiellement de travailleurs qui ont un niveau d'instruction plus élevé par rapport à d'autres secteurs. Beaucoup d'innovations ont pu être observées depuis de nombreuses années. Il y a des PME qui ont rejoint ce secteur à côté des grandes entreprises. On peut parler d'effet de multiplication, avec une meilleure intégration dans ses chaînes de valeur. Aujourd'hui les préoccupations relatives à ce secteur sont liées au fait qu'il y a très peu de protection sociale et de travailleurs syndiqués. Certains syndicats n'ont pas de reconnaissance officielle. Le nombre d'heures de travail hebdomadaire est très élevé et la charge de travail imposée est très importante, ceux qui sont en bout de chaîne sont aujourd'hui concurrencés par des pays comme les Philippines. Cela reste néanmoins la success-story de l'Inde.

Le secteur manufacturier concerne 15 % du PIB et 14 % de la main-d'œuvre. Il y a eu une stagnation dans ce secteur et nous avons été confrontés à un certain nombre de défis. Le nouveau gouvernement a développé une politique de relance du secteur manufacturier avec une campagne « fabriquer en Inde » et nous avons pu observer des modifications législatives notamment en ce qui concerne les conformités, les processus de fabrication et les infrastructures. Il s'agit aujourd'hui d'un secteur en croissance où il y aura une intégration dans les chaînes de valeur mondiales. Nous observons actuellement deux secteurs particuliers, ceux de haute technologie, comme le secteur pharmaceutique, l'automobile et l'électronique ; et les secteurs à faible technicité comme le textile, l'habillement, la découpe de diamants et le cuir. Les autres activités connaissent également une croissance notamment avec le secteur agroalimentaire. Il y a néanmoins un déséquilibre commercial et une stagnation en termes de croissance de l'emploi qui préoccupent à la fois les secteurs industriels et les universitaires.

Je voudrais brièvement évoquer les chaînes de valeur mondiales dans le secteur manufacturier indien avec notamment l'électronique, l'automobile et le secteur pharmaceutique. Le secteur automobile a décollé en Inde avec la fabrication de pièces pour véhicules. Ce secteur fortement lié aux chaînes de valeur mondiales connaît une croissance moyenne 6,5 % par an et une baisse de la précarisation du travail depuis sept à huit ans. Le secteur pharmaceutique se développe par une croissance de la fabrication après le travail sur les essais cliniques. L'électronique commence à se développer.

D'autres industries n'ont pas de lien avec les chaînes de valeur mondiales. Dans le secteur de l'électronique, la croissance n'a été que de 2,5 % en termes d'emploi, mais parallèlement, nous avons pu observer une part très importante de travailleurs contractuels dans l'habillement et l'électronique. Des protestations violentes ont été organisées par des syndicats et les employeurs comprennent aujourd'hui que l'égalité des salaires à travail égal est une nécessité. Le secteur de l'habillement a un nombre d'employés très élevé, mais ce sont souvent des gens qui travaillent

essentiellement à domicile. Le secteur des diamants ne s'est pas tellement développé et celui du cuir connaît une faible croissance également en termes d'emplois. Pour ces trois secteurs, très peu de recherches ont été faites sur les chaînes de valeur mondiales. Néanmoins il y a cette notion de qualité et d'innovation dans le secteur du cuir avec certains produits qui ont été interdits pour le traitement des peaux par l'Union européenne. Nous avons en effet travaillé ensemble en Inde pour développer d'autres solutions de traitement, de façon à avoir des produits compétitifs qui puissent être exportés. Selon moi, l'Inde doit évoluer davantage et se tourner vers le secteur des services. Les politiques ont pris conscience qu'il était nécessaire de faire évoluer le secteur manufacturier avec une sensibilisation des acteurs et des conditions de travail qui doivent s'améliorer. Je vous remercie.

Capter les bénéfices en Afrique (*Capturing the gains*)

M. Shane Godfrey, Professeur, University of Cape Town, Afrique du sud

M. Godfrey : je voudrais remercier le gouvernement français et le Collège de France de m'avoir invité ainsi que les orateurs qui m'ont précédé, car ils ont très bien dressé le tableau de la situation. Je vais aborder spécifiquement l'amélioration et la dégradation économiques et sociales en Afrique à partir des études précédemment évoquées par Stéphanie. Je vais vous parler essentiellement d'Afrique subsaharienne, les travaux ont été menés entre 2010 et 2012 et couvrent quatre secteurs : le secteur agroalimentaire, les télécoms, le tourisme et l'habillement. Ce sont des secteurs très importants dans le cadre du développement économique africain et ils sont représentatifs des autres secteurs. L'agroalimentaire étant le secteur primaire, l'habillement étant le secteur manufacturier à faible technicité qui recourt à beaucoup de main-d'œuvre, les télécoms un secteur de haute technologie, puis le secteur des services pour le tourisme. Nous n'avons étudié que quelques pays, je ne vais pas entrer dans les détails des statistiques pour chacun, mais donner une analyse des modes d'investissement, de commerce et de réglementation que nous allons associer avec des études de chaîne de valeur à un niveau micro. Je ne vais pas vous parler du secteur des télécoms bien qu'il ait été prévu dans ce programme de parler du secteur de haute technologie, il y a très peu de fabrication de téléphones mobiles en Afrique, mais néanmoins une activité d'extraction minière de Coltan. Les principaux acteurs de ce secteur sont des fournisseurs étrangers.

Trois questions principales ont été abordées lors de ces travaux de recherche : y avait-il déjà une dégradation ou une amélioration sociale et économique dans les chaînes de valeur mondiales ? Quelle était la relation entre l'évolution sociale et économique ? Quels étaient les facteurs clés, particulièrement sur le plan politique, qui ont conduit soit à une amélioration, soit à une dégradation aux niveaux économique et social ?

Je vais vous parler essentiellement de nos constats et j'évoquerai dans les grandes lignes les implications ou des options politiques auxquelles l'Afrique est confrontée en termes de chaînes de valeur mondiales. Pour les constats de nos recherches, ceux-ci proviennent des travaux de Bernhardt et Milberg dont Stéphanie Barrientos vous a parlé tout à l'heure, il s'agissait d'une analyse transnationale qui reposait sur des données disponibles à partir de bases de données internationales. Étant donné son champ d'application très large, ce n'était pas suffisant pour étudier l'amélioration économique et sociale. Nous parlons de données de 2010 avec une variation des parts de marché

à l'exportation et de valeurs d'unités exportées en ce qui concerne les données économiques. Les aspects sociaux étant liés aux variations de l'emploi et des salaires réels.

Nous avons pu observer une amélioration économique dans le secteur de l'horticulture dans tous les pays, mais nous sommes partis d'une base très faible et nous n'avons pas de données relatives à une amélioration ou une dégradation sociale éventuelle. Les résultats pour le secteur de l'habillement et du textile sont assez mitigés, avec une amélioration au Kenya sur le plan économique et social et uniquement sur un des paramètres au Lesotho, en Afrique du Sud et à l'île Maurice ; une dégradation sociale pour l'ensemble des pays à l'exception d'une amélioration des salaires au Lesotho partant également d'une base très faible. Pour le tourisme, nous avons observé une amélioration en Ouganda et une dégradation au Kenya et en Afrique du Sud. Pour l'horticulture, nous n'avons pas de données sur une dégradation ou amélioration sociales éventuelles. Pour le secteur primaire, le tableau est plutôt positif. Il est plutôt négatif pour le secteur manufacturier peu technique, surtout en ce qui concerne l'habillement avec une dégradation sociale et des résultats peu satisfaisants pour le secteur des services.

Pour les études de cas, nous allons utiliser une définition plus large de l'amélioration et de la dégradation sociale et plutôt que de s'appuyer sur deux indicateurs comme Bernhardt et Milberg, nous avons également tenu compte du concept du travail décent, à savoir des occasions de génération de revenus, de dialogue et de protection sociale. Les résultats sont alors beaucoup plus nuancés en ce qui concerne les aspects économiques et sociaux.

En horticulture et en floriculture, les résultats clés montrent l'émergence de chaînes de valeur régionales en Afrique subsaharienne avec la prolifération de supermarchés au Kenya et en Afrique du Sud. Ces chaînes de valeur régionales sont des occasions pour créer de petites entreprises et lorsque ces supermarchés s'installent, ils doivent aussi être liés à des sources d'approvisionnement plus importantes dans le pays d'origine. Les gros fournisseurs dans les grandes fermes commerciales et les grandes plantations étaient mieux positionnés pour résister à la pression des détaillants sur les prix à la qualité. Les petits propriétaires avaient moins d'accès à ces chaînes de valeur mondiales sauf pour ce qui est des sous-traitants des grandes fermes. Dans l'horticulture, les travailleurs ont d'importants problèmes de statut (CDD, CDI ou travailleurs précaires, niveaux de compétence, différences entre les hommes et les femmes et mise en application de la législation du travail). Les résultats sont donc mitigés pour ces secteurs avec une dégradation et une amélioration observées selon les différents niveaux de chaînes. Il semble qu'un ensemble de déterminants vont conditionner ces résultats et même là où nous avons pu observer une amélioration, les travailleurs n'avaient pas connu une augmentation réelle de leur salaire. Nous constatons des divergences en fonction des produits et des pays, une plus grande précarisation dans le secteur fruitier, des normes de travail assez élevées appliquées par les fermiers. Nous observons plus de travail permanent en floriculture en Ouganda en raison des campagnes et de l'organisation des salariés avec une forte féminisation de la main-d'œuvre et une certaine amélioration sociale, mais des salaires inférieurs aux hommes avec une plus forte propension à avoir des contrats précaires, au harcèlement sexuel et des difficultés d'accès à la formation. Dans certains cas, les femmes avaient de meilleures occasions de trouver des emplois avec des salaires plus élevés, notamment dans le secteur fruitier sud-africain, où certaines travaillaient dans les ateliers de conditionnement ou aux fonctions support plutôt que d'être dans les champs. Nous avons pu observer des exemples similaires pour la floriculture en Ouganda. Des déficits de compétences qui étaient communs dans les chaînes de

valeur de l'horticulture, là où des programmes de formation sont sous-coordonnés au niveau local, national et régional.

Pour le secteur de l'habillement, son histoire en Afrique subsaharienne est celle d'une dégradation économique et sociale. Les études de cas nous montrent quatre facteurs clés qui ont conduit à cette dégradation : une trop forte dépendance vis à vis des préférences commerciales, les dynamiques des propriétés du marché final, le rôle des distributeurs dans l'extension des chaînes de valeur et une concurrence qui repose essentiellement sur le coût du travail observé sur le marché bas de gamme. Les investissements étrangers ont créé beaucoup d'emplois, mais le droit du travail a toujours été problématique dans ces pays. Lorsque l'accord multifibre est arrivé à terme en 2005, l'emploi a été durement frappé avec un plongeon du secteur. L'emploi est donc fortement conditionné par le niveau d'investissement étranger. La perte de ses investissements pourrait être catastrophique en termes de chômage et de pauvreté dans ces pays. Dans le secteur de l'habillement en Afrique du Sud, l'emploi a chuté en raison des disparités de conditions de travail et la concurrence des salaires plus faibles dans les autres pays.

Pour le tourisme, les études de cas sont plus comparables avec ce que l'on n'a pu observer en horticulture, à savoir des disparités importantes entre les pays. Les améliorations concernent des niches avec une distribution horizontale très limitée par le secteur du tourisme et dominée par des opérateurs étrangers en Afrique subsaharienne. Les pays africains dépendent complètement d'acteurs étrangers qui ont des influences sur ces contextes économiques et sociaux. On observe ainsi une grande disparité des conditions de travail à l'intérieur même de chaque pays. Les améliorations concernent les travailleurs qui exercent dans les grands hôtels grâce à la présence des syndicats.

En résumé, dans les domaines de l'habillement et du tourisme, lorsqu'une amélioration économique est constatée, elle est captée par les entreprises étrangères et les gains ne sont pas partagés. Lorsqu'il y a une revalorisation sociale, elle ne concerne qu'une partie des travailleurs, d'autres connaissent une dégradation. Le manque de compétences existe largement dans tous les secteurs et pays, pour les employés, mais aussi pour les managers. Je vous remercie.

Questions de la salle

Christophe Alliot : Madame Barrientos, vous nous avez montré votre concept d'amélioration économique et sociale, qu'en est-il de l'aspect environnemental ? Allez-vous le couvrir en même temps que les aspects sociaux et économiques ? À la fin de votre exposé, vous avez argumenté en faveur des liens entre les réglementations publiques et privées, n'y a-t-il pas des questions importantes derrière ces liens, je pense à l'aspect légitime d'un État très différent de la gouvernance dans une entreprise privée ?

Alistair Smith : Monsieur Sharma, vous n'avez pas du tout évoqué l'arrivée des capitaux énormes de la grande distribution internationale en Inde dans les cinq dernières années notamment avec l'impact que cela représente sur l'agriculture, car elle s'intéresse surtout à l'agroalimentaire. Une autre question concerne le sujet des forums multi-acteurs. Mon interrogation concerne les forums qui touchent aux questions de prix, de salaire, donc les questions sensibles au cœur de ces chaînes peuvent-ils changer la donne ?

Roberto Suarez (OIE) : Y a-t-il un lien concret entre les nouvelles formes de travail, le travail temporaire ou flexible et les chaînes de production globale ? Pouvez-vous faire une comparaison entre les conditions de travailleurs liés d'une manière directe ou indirecte à ces chaînes de valeur et les autres travailleurs dans un marché local ? Comment mesure-t-on l'amélioration du dialogue social et les droits fondamentaux ?

M^{me} Barrientos : Pour répondre à la première question sur l'amélioration environnementale, nous ne l'avons pas traitée directement, mais plutôt indirectement parce que nous avons beaucoup d'études à réaliser. Ce n'est pas parce que ce n'est pas important. S'agissant du lien public-privé, cette question est très importante, mais il est très difficile d'y répondre en quelques minutes. Nous nous sommes focalisés sur les améliorations des normes internationales surtout pour ce qui est du cadre du travail décent. Il y a beaucoup de codes. Tous les pays membres de l'OIT mettent en place des normes de base et ses codes intègrent des conventions locales. Les entités publiques et privées fonctionnent aujourd'hui séparément ; il s'agit de voir comment les regrouper, pas pour mettre en péril la légitimité des États-nations, mais pour la renforcer, car celle-ci est rendue difficile aujourd'hui par la fragmentation. Il y a une contradiction, car la seule façon de combiner le juste à temps, le coût et la qualité est de sous-traiter le travail, même si c'est en violation des normes qui doivent être respectées.

M. N. Sharma : Aucune entreprise mondiale n'est pour l'instant venue en Inde dans le domaine de la grande distribution. Il y a eu des permissions simplement pour certaines activités commerciales avec beaucoup de conditions. Il y a cela dit des chaînes d'approvisionnement sur le marché intérieur pour les denrées alimentaires et des groupes se mettent en place, ce qui a aidé à améliorer la qualité de ces produits. L'impact de ces chaînes d'approvisionnement est positif sur les petites et moyennes exploitations. Ce qui n'est pas favorable pour les très petites exploitations. S'agissant des liens avec les chaînes de production mondiale, beaucoup de secteurs ont connu une amélioration de travail, d'autres pas du tout. Certaines industries ont des réglementations plus fortes, ce qui est positif, surtout si les efforts sont coordonnés entre les différentes parties prenantes.

M. Godfrey : Il y a plusieurs questions qui se posent à travers la qualité du dialogue social, est-ce que le pays a ratifié la convention de l'OIT ? Est-ce qu'il y a des lois nationales dans le cadre du travail qui ratifie cette convention ? Est-ce que le code acheteur traite du droit d'association ? Quelle est la densité des syndicats dans ce secteur ? Existents-ils et sont-ils bien organisés ? Y a-t-il des droits organisationnels dans les usines, des conventions collectives dans le secteur au niveau de l'entreprise ou même sectoriel ?

M^{me} Palpacuer : Je voulais réagir sur la capacité des initiatives des forums multi-acteurs à traiter de questions sensibles sur l'évolution des niveaux de salaires. Certaines études montrent de manière qualitative que ces dispositifs, qui sont basés sur un principe d'adhésion volontaire et de collaboration entre une grande variété d'acteurs, ne sont pas suffisamment puissants et contraignants pour contrebalancer les rapports de force qui existent dans ces chaînes entre les acteurs. Globalement, ces initiatives produisent des résultats qui visent à ne pas remettre en cause le statu quo des relations qui existent dans les chaînes. Ce qui motive la critique portée par des acteurs qui ont une vision plus politique et qui précisent que les liens sociaux qui ont été obtenus nécessitent un conflit social et un rapport de force pour amener une négociation collective. La

question des responsabilités est aujourd'hui extrêmement complexe, car nous sommes sur des dispositifs transnationaux et nous n'avons pas l'employeur comme unique responsable pour négocier. Les chaînes se construisent localement dans des systèmes sociaux existants qui rendent plus difficile la construction d'un cadre collectif.

M. Torres : Les évolutions sont très différentes. Globalement, il est vrai que les chaînes de valeur s'accompagnent d'une précarisation, mais la situation est différente dans des secteurs où au contraire il y a une amélioration des conditions de travail. Cela montre bien que les systèmes de régulation peuvent jouer un rôle pour renforcer la notion de travail décent. Il faut néanmoins que des règles minimums de convention du travail soient mises en place de façon concrète.

Session II : Table ronde – La responsabilité dans les réseaux de production mondiale : la pertinence des travaux de recherche et d'analyse pour la politique et la pratique

Modérateur : M^{me} Marie-Ange Moreau, Professeure, Université Lumière Lyon 2

M^{me} Moreau : La présente session est une table ronde et devra nous permettre d'engager des discussions entre les intervenants et la salle en fin de session. Nous savons que le problème de la conception de la mise en pratique des questions de responsabilité oblige à se placer sur un terrain transnational, c'est-à-dire au-delà du droit national, mais aussi hors du droit international ou avec le droit international, qui a comme avantage, mais aussi comme défaut, de lier les états et de ne pas lier les entreprises multinationales qui sont maîtres dans ces questions de réseaux de production globaux. Ce sont en effet les seules à avoir mis en place et construit des stratégies internationales qui répondent aux exigences du marché.

Depuis 1998, date de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, on a beaucoup pensé cette question de l'émergence des régulations et de la responsabilité notamment juridique au niveau mondial en matière sociale. Beaucoup d'espoir a été fondé sur cette émergence d'une régulation globale et nous allons pouvoir développer certains constats à travers cette table ronde. Il y a tout d'abord des changements profonds dans les forces et les comportements des acteurs. En premier, les Etats qui ont changé leurs fonctions régaliennes pour aller parfois jusqu'à la renonciation de celles-ci au bénéfice de l'attractivité des activités économiques. La place a été laissée aux entreprises multinationales qui ont fait un choix, sur un terrain à la fois pratique et politique, de promotion d'une soft law non contraignante, en dehors des cadres qui existaient, le choix de la responsabilité sociale de l'entreprise qui constitue un vaste sujet. Une transformation s'est opérée également au sein des institutions internationales avec l'élaboration de lignes directrices et de principes élaborés depuis 2011 au sein de l'ONU.

À l'heure actuelle, la grande question est de savoir ce que va être la vigilance raisonnable des principes directeurs et comment ces principes vont-ils être pris en charge par les pays et par tous les acteurs et avec quelle synergie. C'est cette question des synergies juridiques, induite par la déclaration de 1998 et sur laquelle se fonde la stratégie du travail décent, qui est en cause. Assistet-on à des synergies d'acteurs, juridiques, avec quelles forces et avec quels déséquilibres ? Sur ces changements profonds se pose la question du déclin syndical, l'émergence d'autres structures d'acteurs transnationales, qui répondent à des problèmes graves envisagés lors de la première session et qui permettent de répondre à un certain nombre de problèmes et de paradoxes que constituent ces montées des inégalités. Enfin, nous verrons l'évolution des entreprises multinationales qui ont une action remarquable sur le plan économique et sur la responsabilité sociale avec les multiples visages de la RSE, mais aussi un certain nombre d'études qui montrent de nouvelles formes de violation des droits humains au travail dans le cadre de ces réseaux mondiaux de production.

Parmi les questions principales que nous proposons lors de cette table-ronde, il s'agit de savoir comment appréhender les pratiques actuelles de RSE et les actions juridiques qui ont pu être mises en place. Y a-t-il concurrence ou complémentarité ? Quelles réponses concrètes peuvent être données pour améliorer les conditions de travail et pour quelle effectivité et par quel type de

contrôle ? Enfin, comment repenser les réponses actuelles en tenant compte des forces en présence et comment promouvoir de nouvelles formes de régulation dans les chaînes globales de valeur ?

Cette session s'articulera autour des interventions de Madame Pauline Barraud de Lagerie, sur une approche historique de la responsabilité sociale, Madame Isabelle Daugareilh, directeur de recherche qui a rédigé de nombreux ouvrages sur la mondialisation et le travail, Madame Jennifer Bair qui a beaucoup travaillé sur les conditions de travail dans les réseaux globaux de protection, Madame Zheng qui nous parlera des conditions de travail en Chine et Monsieur de Senneville qui représente L'Oréal et nous présentera la politique menée en matière de protection sociale dans le groupe L'Oréal. Nous essaierons ensuite de réengager la discussion par les questions clés soulevées par les intervenants.

Une approche sociohistorique de la responsabilité sociale des donneurs d'ordre

M^{me} Pauline Barraud de Lagerie, Maître de conférences à l'université de Paris Dauphine, chercheuse à l'IRISSO.

M^{me} Barraud de Lagerie : Je remercie tout d'abord le Collège de France pour cette invitation, et souhaiterais vous exposer une approche sociohistorique de la responsabilité sociale des donneurs d'ordre. L'objet de cette étude conduite entre 2005 et 2010 était de saisir l'origine, les modalités et les perspectives de la régulation des chaînes de valeur globales par la responsabilisation sociale, c'est-à-dire non réglementaire, des entreprises donneuses d'ordre qui s'approvisionnent dans les pays du Sud.

La problématique des sweatshops n'est pas nouvelle. L'existence des lieux de production caractérisés par de mauvaises conditions de travail, dans le cadre de configuration de sous-traitance, remonte au XIX^e siècle et à ce que l'on appelait alors le sweating-system qui désignait alors des appartements insalubres dans lesquels étaient rassemblés des travailleurs pour fabriquer des produits textiles. Dans les années 1970, des ateliers clandestins au cœur des grandes villes occidentales marquent le retour des sweatshops. Enfin dans les années 1990, ces sweatshops sont de véritables usines de production parfaitement légales, établies dans les pays du Sud et fabricants pour des donneurs d'ordres occidentaux. Trois modes de résolution du problème des mauvaises conditions de travail ont été utilisés durant cette évolution. La voie législative a été employée dans un premier temps pour limiter le travail à domicile, le renforcement de la police dans un deuxième temps pour faire fermer les ateliers illégaux et dans le troisième cas qui nous intéresse plus particulièrement aujourd'hui, le mode d'action principal consiste à peser sur les commanditaires. C'est le projet de la responsabilisation sociale des donneurs d'ordre.

Cette démarche est le fruit d'acteurs militants qui doivent mettre en évidence la souffrance des travailleurs à travers des témoignages, justifier de faire porter cette responsabilité sur les donneurs d'ordres plutôt que sur les pouvoirs publics, ce qui passe par la démonstration que ceux-ci tirent profit de la souffrance des travailleurs et les exploitent. Enfin, ils doivent mettre en place des moyens d'action pour peser sur les entreprises. Ce travail a partiellement porté ses fruits et on relève des actions d'entreprises. La plupart d'entre elles concèdent une aide financière pour les victimes d'événements dramatiques, comme l'effondrement du Rana Plaza en 2013. Un certain nombre d'entre elles ont également mis en place des systèmes de gestion dits socialement responsables (codes de conduite, clauses sociales, audits, mesures d'accompagnement). Cependant,

les entreprises refusent d'en endosser la responsabilité, elle considère que ces aides sont données à titre humanitaire et non comme une reconnaissance de leur responsabilité. Si l'on compare l'histoire de la responsabilité sociale des donneurs d'ordre à partir du modèle français au XIX^e siècle, nous pouvons observer qu'elle a abouti à une amélioration de la réglementation du travail à la fin des années 1890 et du compromis 1898 établissant la responsabilité systématique des entreprises en cas d'accident du travail. L'histoire de la responsabilisation des donneurs d'ordre semble suivre aujourd'hui la même dynamique et interroge cette évolution sur la mise en place d'une responsabilité plus dure, la question étant : quelle instance aurait la légitimité pour instituer en droit une telle responsabilité ? Je vous remercie.

Mme Isabelle Daugareilh, Professeure, Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, Université Bordeaux 4

M^{me} Daugareilh : Je remercie les organisateurs de ces Entretiens et de m'avoir invitée, c'est un honneur et une émotion d'être ici pour parler d'un sujet contemporain. Le commerce international est à l'origine d'une double régulation. Il y a d'un côté un bloc qui correspond à des normes qui régissent le commerce international et de l'autre, suite à l'échec de l'introduction d'une clause sociale dans le traité de l'OMC dans les années quatre-vingt-dix, il y a des normes relatives aux droits de l'homme, aux droits des travailleurs, de l'environnement, des communautés et des populations. D'une certaine façon, nous avons d'un côté le droit des riches et de l'autre le droit des pauvres, mais aussi de pauvres droits. Le droit des riches est un droit conventionnel international avec des sanctions dures et sévères contre des états, y compris dans ses états défendant ce qui leur revient en termes de fonctions pour défendre le droit des travailleurs.

Ces deux blocs normatifs se caractérisent depuis une vingtaine d'années par un foisonnement extraordinaire de normes, des milliers de traités bilatéraux d'investissement et de codes de conduite. Du côté du droit du commerce international, la dimension sociale est ignorée. Depuis les années 2000, il existe au niveau du droit des pauvres une tentative de mise en place d'éléments de régulation pour ne pas perdre de vue ces droits de l'homme au travail. Il reste encore beaucoup de choses à faire pour que ces normes viennent compléter et renforcer les règles internationales du travail. Il existe une matrice commune aujourd'hui autour de règles partagées du droit international du travail et de la notion du travail décent. Il y a donc une complémentarité et un renforcement, mais cela n'est pas suffisant. En effet, pour qu'une norme vive, il faut encore pouvoir en contrôler sa mise en œuvre et son application et à défaut du respect de son application sanctionner le responsable.

En ce qui concerne l'application de ces normes, les audits privés révèlent beaucoup de défauts. Ils ne sont pas professionnalisés, manquent de neutralité et montrent une incapacité à vérifier, tout au long de la chaîne, l'exacte application des engagements du donneur d'ordre international. L'affaire du Rana Plaza montre que l'on ne peut pas exercer de contrôle sans le concours des Etats pour l'inspection sur tout leur territoire du respect des normes et des règles en vigueur. En termes de sanctions et de réparation en cas de non-respect, aucune norme ne met en place un système pour établir les responsabilités. Néanmoins dans la norme ISO, dans les principes directeurs de l'ONU et dans les principes directeurs de l'OCDE, se développe la notion de sphère d'influence et de devoir de vigilance du donneur d'ordre vis-à-vis des éléments de la chaîne globale de valeur. Ces deux notions ont été reprises notamment par certains Etats, comme la France dans le cadre d'une

proposition de loi déposée en 2013, sur le devoir de vigilance à l'égard des entreprises transnationales. Cet exemple permet de replacer l'État comme un acteur déterminant face aux limites des normes privées. Je vous remercie.

Mme Jennifer Bair, Professeure, University of Colorado, Etats-Unis

M^{me} Bair : C'est un honneur pour moi d'être parmi vous aujourd'hui et de participer à ce panel. Je voulais d'abord parler de responsabilité sociale et des différentes évolutions dans la réflexion des donneurs d'ordres et commencer par la firme qui est le lien entre le donneur d'ordre et le producteur. Je m'appuierai sur différents secteurs (l'agroalimentaire, le textile, l'électronique) et je citerai des noms comme Apple et Hewlett-Packard. Depuis une dizaine d'années et sous l'action des militants de la société civile, les entreprises donneuses d'ordres ont davantage pris conscience de leurs responsabilités dans le respect du droit du travail chez leurs fournisseurs.

Quel est le mécanisme qui permet aux entreprises de jouer leur rôle ? C'est sur ce point que nous avons le moins fait de progrès. Il existe un consensus plus large sur la responsabilité privée et sur ce que devrait être leur politique. Le modèle des codes de conduite utilisé par les entreprises n'a pas été suffisamment efficace pour éliminer les violations des droits des travailleurs. Nous pensons que ces instruments aident à identifier les non-conformités, mais n'aident pas à les éliminer en cas de problème. Que faisons-nous dès lors que nous savons que le modèle ne fonctionne pas ? Je pense qu'il n'y a pas suffisamment de débats quant à l'efficacité de ce modèle et s'il est inefficace, quel pourrait être le nouveau modèle ? Nous constatons qu'il y a souvent une contradiction entre les engagements en RSE d'une entreprise et ses pratiques commerciales. Le désir de flexibilité et la production « juste à temps », mettent de la pression sur le sous-traitant et entraînent la chaîne d'approvisionnement à violer régulièrement les objectifs que les donneurs d'ordres essaient de promouvoir à travers ses codes de conduite.

Le programme Better work est une initiative conjointe de l'IFC et du BIT qui essaye d'identifier les causes profondes de ces non-conformités. C'est un projet très intéressant qui couvre 12 pays actuellement, en Amérique latine, en Afrique et en Asie. Il est actuellement limité à des entreprises du secteur textile et habillement, étroitement lié aux problèmes de la violation des normes du travail dans ses chaînes d'approvisionnement. Ces travaux permettent de disposer de données de meilleure qualité afin de dessiner un scénario gagnant-gagnant avec des donneurs d'ordre qui profiteraient de sous-traitants plus performants et ces derniers qui recevraient plus de commandes avec des salariés mieux considérés.

Le deuxième modèle que j'aimerais évoquer traite plus spécifiquement des pratiques commerciales. Il s'agit de l'accord sur la prévention des incendies au Bangladesh après l'accident survenu au Rana Plaza. Le cadre de cet accord existait avant la catastrophe et l'ampleur de cet accident a accéléré sa mise en œuvre. Plus d'une centaine d'entreprises ont adhéré à cet accord et la majorité d'entre elles sont des distributeurs européens. Il est intéressant ici de voir les différences entre les donneurs d'ordres américains et européens. Pour traiter de la sécurité des usines sur le plan structurel et les risques d'incendie, l'accord préconise que les donneurs d'ordres s'engagent sur des commandes pendant deux ans de sorte que les fournisseurs aient le temps d'effectuer des travaux de rénovation et de modernisation des environnements de travail. Le BIT participe à ce travail. Le BIT devrait

prendre un rôle de leader pour que ces règles soient mises en application au niveau mondial. Nous constatons une prise de conscience à ce niveau, un modèle tripartite doit se mettre en place pour obtenir des résultats concrets. Je vous remercie.

Mme Aiqing Zheng, Professeure, Renmin University of China, Pékin

M^{me} Zheng : Merci de m'inviter dans ce lieu aussi prestigieux pour participer à cette discussion importante. La Chine est entrée dans une période importante de mécontentement ouvrier, le nombre des manifestations et des grèves s'est accru depuis 2010. Je souhaite focaliser mon intervention sur le rôle des différents acteurs en Chine. L'arrivée des sociétés multinationales a coïncidé avec la politique d'ouverture et de réforme de la Chine. Dans les années quatre-vingt-dix, certaines manifestations avaient déjà révélé le problème des conditions de travail avec l'arrivée des investissements étrangers notamment au niveau de la sécurité. Cette situation ne s'est pas beaucoup améliorée depuis. La législation a été modifiée surtout depuis 2007 avec un renforcement important, mais les problèmes de sécurité de travail et de salaire restent constants et révélateurs d'un mécontentement général des ouvriers en Chine. Sur le plan social, l'impact du RSE depuis dix ans est très faible parce qu'il existe une contradiction importante. D'une part, les sociétés multinationales encouragent à l'application du RSE dans les usines et, d'autre part, elles laissent une part infime de profit à ces fournisseurs qui ne peuvent respecter ces lois compte-tenu de ces marges insuffisantes qui contribuent même à accentuer la baisse des salaires. Des études révèlent aussi la faiblesse des contrôles dans la mise en place des codes de conduite en Chine. La majorité des entreprises de petites et moyennes tailles ne peuvent s'engager dans ce mouvement des RSE.

Depuis la fin des années quatre-vingt-dix, le gouvernement chinois a favorisé la protection des personnes les plus vulnérables dans la société avec des évolutions significatives sur la législation du travail et sur la sécurité sociale. Le gouvernement chinois et les gouvernements locaux jouent un rôle très important dans le traitement des conflits du travail. Dans certains endroits les gouvernements locaux acceptent l'existence de conflits, dans d'autres, la police intervient comme un moyen de pression pour écraser les mouvements collectifs. Plusieurs études montrent que les gouvernements locaux sont très proches du capital dans certains domaines et ont formé une sorte d'alliance avec les entrepreneurs. Le gouvernement chinois n'accepte pas d'introduire la négociation collective dans la détermination des salaires. Certains acteurs de la société civile jouent un rôle croissant pour aider les salariés, notamment les O.N.G. Cette tendance peut pousser les syndicats officiels à des actions plus positives pour protéger davantage les salariés. Je vous remercie.

Mme Ineke Zeldenrust, Coordinatrice internationale, Clean Clothes Campaign

M^{me} Zeldenrust : C'est en effet un grand plaisir d'être ici. Malgré la promotion du RSE, des problèmes existent toujours. Il est important quand on parle de travail décent et de droits de l'homme de connaître la gravité de ces problèmes liés aux conditions de travail (maladie,

malnutrition). Dernièrement en 2014, une étude réalisée au Cambodge a permis de détecter des problèmes de malnutrition. Il faudrait beaucoup plus de transparence dans l'industrie. Les employés devraient avoir droit à prendre part aux négociations avec les employeurs. L'accident du Rana Plaza pouvait laisser espérer des changements, mais en réalité le modèle se poursuit. Cela se passe aussi dans d'autres pays. Nous devons être attentifs aux écarts très importants entre ce qui est envisagé sur le papier et la réalité, même lorsque les accords semblent organisés et coordonnés en faveur des conditions de travail. Le BIT devrait se focaliser sur la gouvernance et le suivi des processus de normes, c'est la seule entité légitime qui en a l'autorité et la connaissance.

M. Bertrand de Senneville, Directeur des relations sociales, L'Oréal

M. Senneville : Merci de me donner l'occasion de présenter le programme de L'Oréal. Le contexte stratégique de L'Oréal est important à comprendre pour expliquer l'existence de ce programme. Son ambition stratégique est d'universaliser ses marques et conquérir 1 milliard de consommateurs supplémentaires. Universaliser les marques signifie qu'elles doivent répondre à des besoins locaux même si celles-ci sont internationales pour prendre en compte les aspirations du consommateur. Conquérir 1 milliard de consommateurs signifie de concert de nouvelles usines, de nouveaux centres de distribution, de nouveaux centres administratifs et il faut recruter, attirer et fidéliser de nouveaux collaborateurs. Nous nous sommes aperçus que notre responsabilité sociale est très engagée dans les pays matures, avec un modèle social plutôt avancé, ce qui n'était pas le cas au niveau international. Nous avons la conviction qu'il ne peut y avoir de progrès économique sans progrès social et inversement. Ce programme s'inscrit donc dans un concept stratégique. Nous avons une triple ambition : la mise en place d'un socle social qui soit commun à l'ensemble des pays, faire qu'il puisse s'appliquer à l'ensemble des collaborateurs de tous les pays et enfin que chaque pays puisse continuer à être un laboratoire d'innovation sociale compte tenu de la diversité. Ce programme est donc la mise en place d'un socle commun de protection sociale sur quatre piliers : la protection, la santé, la parentalité et l'équilibre de vie au travail. Nous avons réfléchi par rapport aux besoins de tous les collaborateurs. Nous nous sommes donné deux ans pour réaliser ce programme. Par exemple s'agissant du pilier sur la protection nous avons souhaité mettre en place un capital de 24 mois de salaire pour tout collaborateur en cas de décès ou d'incapacité. En ce qui concerne la parentalité, nous avons prévu de mettre en place une rémunération de 14 semaines pour toutes les femmes qui prendraient un congé de maternité. Je vous propose de voir un petit film que nous avons réalisé à usage interne pour résumer en quelques minutes le contenu de ce programme qui a commencé au début de 2014.

M^{me} Moreau : Juste un mot sur les contrôles qui sont opérés à l'intérieur de la chaîne de production chez L'Oréal, comment avez-vous pu rendre effective l'application des règles à l'intérieur de toute la chaîne de production ?

M. Senneville : Il est évident que pour une société comme la nôtre, il est facile de contrôler lorsqu'il s'agit aussi de vos propres sites de production mais cela l'est beaucoup moins pour les sous-traitants. Pour remédier à cela, nous avons mis en place des normes intégrées dans nos clauses d'achat dans les relations que nous avons avec nos fournisseurs de premier rang et des audits par des tiers extérieurs pour voir les défaillances et comment nous pouvons progresser.

Questions

Conseiller technique à la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) : Ma question est liée à ce qui a été dit par Madame Daugareilh sur le rôle des Etats. Actuellement, il y a un projet de norme ISO 45 000 sur les systèmes de gestion en santé et sécurité au travail à l'intérieur duquel il n'y a aucune obligation des entreprises pour assurer le respect de la santé et de la sécurité au travail. Dans un deuxième temps, pas d'audit externe, seulement un audit interne avec une norme dont l'objectif est de permettre à ce que l'audit, s'il est favorable, puisse annuler l'intervention de l'inspection du travail. Ce point a été débattu au sein du BIT par un groupe d'experts qui a émis un avis défavorable. Cette question en Europe, et notamment en France, n'est pas tranchée et nous pouvons nous attendre, dans des circonstances où la crise financière s'est transformée en déficit public, à ce que le nombre de fonctionnaires baisse, y compris dans les corps d'inspection, et que nous ayons des moyens limités pour assurer le respect de la réglementation. Peut-on véritablement concevoir un contrôle effectif par l'État dans ces conditions ?

Claude-Emmanuel Triomphe, délégué de l'association travail emploi Europe société (ASTREES) : Est-ce que dans les responsabilités sociales des multinationales en Chine, vous avez vu se développer des mécanismes innovants de participation des travailleurs aux questions qui les touchent ? Vous avez dit qu'il fallait repenser le rôle de l'OIT. Je me pose ici deux suppositions simples. Quand verra-t-on des campagnes coordonnées de l'OIT sur des chaînes de valeur particulièrement problématiques ? N'est-il pas temps de redéfinir ce qu'est une relation de travail, à l'évidence plus seulement bipartite entre un employeur et un salarié ?

M^{me} Daugareilh : Quel que soit le cadre dans lequel ils sont effectués, les audits sont privés avec une capacité d'intervention limitée dans le temps et dans l'espace. C'est pourquoi toute entreprise raisonnable considère qu'il est impossible de couvrir toute la chaîne de valeur. C'est pourquoi il me semble que même si les corps d'inspection du travail ne sont pas suffisants et que nous sommes en phase de réduction des effectifs dans certains Etats, il s'agit quand même d'un contrôle qui obéit à des règles professionnelles et techniques et qui couvre un territoire donné de manière plus complète que tout audit privé. Il y a là un avantage comparatif indéniable en faveur d'une inspection publique est dépendante des Etats. Il faut peut-être penser autrement l'effectivité de cette inspection et réfléchir à des moyens nouveaux de coordination et d'élargissement de cette fonction publique de contrôle.

M^{me} Zheng : Je ne crois pas qu'il y ait de mécanismes innovants inventés par les multinationales en Chine. Le contrôle des multinationales est très problématique, car il manque de rigueur. Il n'y a pas de contrôle systématique sur l'application des codes de conduite. Les multinationales se sont bien adaptées à la mentalité chinoise.

M^{me} Zeldenrust : Je pense que la question n'est pas tant de savoir si la relation employeur-salarié a changé mais plutôt de savoir qui est l'employeur. Dans le contexte de sous-traitance avec des travailleurs à la maison, nous avons beaucoup de jurisprudences qui s'attachent à identifier qui est l'employeur. Nous voyons ici apparaître une jurisprudence en faveur d'une responsabilité partagée entre l'employeur direct et indirect. Nous nous rendons compte que l'employeur indirect a plus de leviers que l'employeur direct, désormais sa responsabilité est engagée. Pour ce qui est du besoin

d'efforts coordonnés, il est important de dire que les audits qualitatifs privés ou publics aboutissent à des données connues (salaire insuffisant, temps de travail trop long, etc.)

Session III : Regard vers le futur : la recherche en sciences sociales et le futur travail

Modérateur : M. Raymond Torres, Directeur, *Département de la recherche, BIT*

M. Richard Locke, Professeur, Watson Institute for International Studies, Brown University

M. Locke : C'est un plaisir et un honneur d'être parmi vous, je souhaite remercier le BIT, le gouvernement français et le Collège de France de m'avoir invité à participer à ces débats. Je souhaite vous faire part des recherches en cours que je mène depuis un certain nombre d'années sur les standards du travail et les chaînes d'approvisionnement. Pour analyser plus précisément certaines variations et émettre des hypothèses au niveau international, il est nécessaire d'étudier les spécificités de chaque secteur et de chaque chaîne d'approvisionnement, car chacune a sa dynamique propre. J'ai donc étudié des entreprises comme Nike, Apple et Coca-Cola. Je leur ai demandé de me fournir tous les audits qu'elles avaient menés et les aient utilisés pour essayer de comprendre quelles étaient les conditions qui permettaient de fabriquer les produits que nous utilisons vous comme moi tous les jours. J'ai également pu avoir accès aux données d'approvisionnement de ces entreprises, c'est-à-dire des statistiques pour connaître les emplacements des usines, leur taille, leur âge et le type de produit qu'elles fabriquaient. Ces données ont nécessité beaucoup de travail de traitement pour pouvoir passer à une phase d'analyse. Nous voulions également aller sur le terrain pour bien comprendre quels étaient les éléments moteurs de ces résultats. Nous avons donc visité des usines dans 10 des plus grands pays qui accueillent la chaîne d'approvisionnement, en Chine la plupart du temps, au Vietnam, au Brésil, etc. Nous avons visité plus de 150 entreprises et réalisé plus de 800 entretiens.

Le premier constat est que l'approche traditionnelle de conformité, au travers d'un code de conduite et des audits, a un impact limité. Dans un deuxième temps, il ne faut pas traiter les équipes de dirigeants comme des méchants qu'il faut contrôler régulièrement, ils n'ont jamais appris ce qu'était la gestion du personnel, la gestion des stocks et de la fabrication. La plupart d'entre eux étaient de bons ouvriers qui sont devenus ensuite de bons contremaîtres, puis des dirigeants d'entreprise dans leur propre pays, transférés vers d'autres pays ils n'ont évidemment pas les compétences de base pour mener leurs affaires de façon efficace et éthique. Quand ils disposent de ces compétences, la situation des travailleurs s'améliore de façon significative. Comme nous l'avons vu ce matin, les problèmes concernent toute la chaîne d'approvisionnement.

J'ai également travaillé sur les pratiques d'achat et plus précisément étudié l'agrégation des achats par les acheteurs et l'impact que tout cela peut avoir sur la volonté des fournisseurs à réaliser les investissements nécessaires pour améliorer les conditions de travail. Le phénomène de concentration des achats sur quelques fournisseurs permet d'établir de nouveaux types de relation qui peuvent être bénéfiques pour les deux parties et également pour les travailleurs.

Nous avons démontré que l'approche traditionnelle de conformité n'est pas suffisante, l'approche alternative qui consiste à favoriser le développement des compétences permet d'obtenir des améliorations importantes au niveau de la productivité, mais aussi des conditions de travail. Nous avons pu montrer également à travers d'autres enquêtes que lorsque le niveau des commandes était

élevé et suffisamment maintenu dans le temps, les dirigeants d'entreprises étaient en confiance et réalisaient les investissements nécessaires pour améliorer les conditions de travail. Le dernier point concerne bien sûr l'importance des institutions. Je vous remercie.

M. Torres : Que suggère cette présentation du point de vue des politiques publiques ? Vos travaux suggèrent également que les politiques publiques doivent encourager ce genre de comportement.

M. Locke : Ces travaux montrent qu'il n'y a pas de répartition entre de bonnes et de mauvaises entreprises. Certaines entreprises peuvent s'améliorer au fil du temps, il ne s'agit pas d'un mécanisme sélectif, ce qui laisse une place pour l'action politique. La question est de déterminer quelles politiques publiques pour encourager l'assistance technique à ces entreprises, pour s'assurer que les lois sont appliquées de sorte que les acteurs privés n'aient pas à intervenir sur les questions d'hygiène et de sécurité au travail, de vérifier la conformité des bâtiments en termes de protection incendie. L'objectif de l'entreprise étant de gérer son activité de production. Par ces programmes d'amélioration, on comprend mieux les liens entre les programmes macro et les institutions et comment ils s'appliquent au niveau micro. Je pense que c'est entre ces deux échelles qu'il y a beaucoup de travail à effectuer.

M. Márcio Pochmann, Professeur, Université de Campinas (Unicamp), Brésil

M. Pochmann : Je vous remercie pour cette invitation. Ma présentation s'appuie sur la thèse selon laquelle il existe un décalage entre les changements importants dans le monde du travail et la recherche en sciences sociales. L'hypothèse centrale est que nous vivons un nouveau moment dans le capitalisme qui modifie profondément la nature du travail sans tenir suffisamment compte des sciences sociales. La nouvelle société de services change considérablement la nature du travail et pose des questions sur la cohérence des politiques actuelles. Les progrès rapides du secteur tertiaire donnent la prédominance à la production dans les services.

Actuellement, les sciences sociales s'engagent en général à deux niveaux importants. Le premier est lié à la prédominance d'une vision à court terme de la recherche comme l'exige la tradition des analyses sur les marchés financiers. Le deuxième niveau est la concentration des travaux universitaires, associée à la perspective postmoderne c'est-à-dire à la fragmentation des analyses dans une logique d'expertise, ce qui entraîne de mieux concentrer sur les détails sans offrir une perspective plus globale sur le sujet actuel du travail.

Il est également essentiel d'étudier de nouveaux programmes politiques dans les nouvelles possibilités offertes pour la société urbaine de services. Nous observons une concentration et centralisation du capital dans les grands centres de la production et de la distribution mondiale, environ 500 sociétés transnationales dominant tous les secteurs économiques, le bénéfice privé est supérieur au budget public de la plupart des États-nations. Le gigantisme du pouvoir privé déséquilibre les rôles des politiques publiques en particulier au niveau du travail à l'échelle nationale. Les grandes entreprises transnationales opèrent à travers les chaînes de valeur mondiales tandis que la politique a une couverture nationale. Par conséquent, la politique de réglementation manque d'efficacité. Le résultat est la promotion de l'utilisation de plates-formes de travail externalisées. Dans le même temps, le déplacement du modèle fordiste de l'organisation du travail pour le

toyotisme réduit les dimensions du marché interne du travail dans les grandes entreprises. Par conséquent, les emplois de la classe moyenne salariée traditionnelle diminuent significativement en proportion. Il y a une dépendance de l'emploi public en raison de la vigueur du néo-libéralisme. Les changements dans les structures sociales constituent le deuxième élément associé aux nouvelles conditions d'exploitation du travail. Avec le développement de l'emploi précaire et mal payé, la force de travail intérieure du pays diminue. Le troisième élément d'analyse met en évidence le contenu du travail immatériel. Sans la présence de syndicats forts, l'exercice de la démocratie dans les lieux de travail devient moins efficace. L'instabilité de l'emploi augmente les inégalités et renforce la pauvreté. Il apparaît enfin qu'une meilleure compréhension du monde actuel du travail permettra la réinvention des politiques publiques visant la réalisation d'une société supérieure. Mon utopie serait ainsi de remobiliser les gens pour travailler à un monde meilleur.

M. Alain Supiot, Professeur, Collège de France

M. Supiot : Il faut remercier et féliciter l'initiative qui a été prise par le ministère du Travail et l'Organisation Internationale du Travail d'avoir organisé cette journée et d'avoir prévu une session sur le lien entre les questions de travail et la recherche. C'est un point aveugle des programmes de recherche et si vous regardez l'agenda de l'Union européenne, copié en France par le ministère de la Recherche, vous chercherez vainement la moindre référence ou interrogation sur l'évolution du travail humain. C'est un point aveugle et il ne faut pas que l'OIT et le ministère du Travail restent aveugles. Cet aveuglement est sans doute lié à une épistémè proprement occidentale qui se représente le monde comme des esprits purs entourés d'objets.

Le travail est le point où l'esprit s'inscrit dans la matière et dans le monde des symboles, et par conséquent il se découvre lui-même. Étant à ce point de fusion de l'esprit et du monde, le travail est aussi une école de la raison. Simone Weil le dit d'une façon très fulgurante : « c'est par le travail que la raison saisit le monde et s'empare de l'imagination folle ». D'où le danger qu'il y a à priver des pans entiers de la jeunesse de cette expérience du travail, c'est-à-dire de la possibilité de découvrir ce qu'ils sont dans ce qu'ils font. L'une des formes essentielles de la justice sociale qui a été oubliée et masquée dans la période dite du fordisme est justement cette équité dans la capacité d'agir et pas seulement dans la répartition de l'avoir ou dans la reconnaissance des identités. Le travail ne remplit correctement cette fonction d'humanisation que s'il est réellement humain. Les formes d'inhumanité du travail sont diverses. Le taylorisme en a donné une à voir lorsqu'il interdit à des masses ouvrières entières de penser pour tenter d'enfermer le travail dans une programmation mécanique et subordonnée. Les nouvelles formes d'organisation du travail et nos nouveaux outils montrent de nouvelles formes de déshumanisation du travail, non plus par la forclusion de la pensée, mais par sa programmation, les travailleurs étant considérés comme des ordinateurs capables de réagir en temps réel à des signaux qu'ils leurs sont envoyés. Cette deuxième forme de déshumanisation consiste à couper le travail humain de toutes expériences concrètes du monde pour l'enfermer dans un univers de symboles déconnectés de réalité.

C'est ce risque de déréalisation que fait courir ce nouveau régime de travail qui s'est progressivement étendu depuis 30 ans sous une double égide. D'abord celle de la révolution numérique qui porte avec elle un nouvel imaginaire industriel et puis celle de l'effacement des frontières du commerce qui poursuit l'utopie d'un marché total peuplé de particules contractantes.

La nouveauté de ces formes de déshumanisation et qu'elles ne concernent plus seulement des masses ouvrières et subordonnées, mais toutes les formes de travail à tous les échelons de la hiérarchie de l'entreprise. Nous voyons aujourd'hui la projection sur l'action publique de ces modes d'organisation du travail.

La nécessité pour la recherche n'est plus de ne plus se cantonner à l'emploi et aux relations industrielles mais de procéder à un triple élargissement. Ne plus s'intéresser d'abord aux relations de travail, mais au travail en lui-même. En second lieu, de réfléchir les communautés de travail, à savoir l'entreprise et l'État pas seulement le travail individuel. En troisième lieu, de s'élargir à la diversité des cultures c'est-à-dire l'inscription du travail dans des milieux sociaux et géographiques particuliers. En ce qui concerne l'élargissement à l'objet même du travail, l'injustice fondamentale du taylorisme était de priver des masses entières de l'expérience d'un travail réellement humain. La déclaration de Philadelphie donne mandat à l'OIT de s'intéresser à cette question et lui donne mission de seconder la mise en œuvre parmi les différentes Nations du monde, je cite « l'emploi des travailleurs à des occupations pour qu'ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habilité et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun ». Or, les nouveaux modes d'organisation du travail sont à la fois une source de nouveaux risques et aussi peut-être de nouvelles opportunités. En ce qui concerne l'action publique, je suis très frappé de voir que nous faisons comme s'il n'existait pas une spécificité du travail au service de l'intérêt général et comme si ce qui relève de la fonction publique ne posait pas des problèmes particuliers qui méritaient d'être étudiés. Nous pouvons observer que dans les grands pays émergents, l'absence d'une fonction publique compétente et intègre est un problème majeur de développement. Je souhaite parler également d'un thème sur l'élargissement des cultures du travail. La globalisation est une opportunité pour penser les choses autrement et partir de la diversité des cultures et des traditions pour penser un travail réellement humain. Il s'agit également de lier les questions de recherche sur le travail avec l'environnement.

M. Olivier Favereau, Professeur, Université Paris Ouest Nanterre La Défense

M. Favereau : Je vous remercie de cette invitation à commenter et introduire la discussion à partir des trois interventions extrêmement riches et complémentaires. Celles-ci soulèvent d'abord des problèmes énormes et il faut solliciter la recherche non pas dans ses résultats disponibles, mais plutôt dans ces réorientations. Sur la question du travail, un économiste est terriblement désarmé parce que le travail en lui-même est absent de la théorie économique dominante. Il est une source d'inutilité et toute la construction du marché du travail se fait à partir de cette idée. Il y a aussi un déficit de la pensée économique sur l'entreprise. La théorie économique est très gênée pour parler de l'entreprise. Jusque dans les années soixante-dix, c'était un individu avec une fonction de production qui absorbait tous les problèmes de gestion. C'est devenu un réseau de contrats qui part des actionnaires pour aboutir aux salariés. Tout cela est dû au fait que les plus grands économistes ne connaissent pas la notion de personnalité morale. Les actionnaires sont donc toujours représentés comme les propriétaires de l'entreprise comme s'il était possible de se l'approprier. Sur la question du niveau de l'emploi, si nous devons nous réintéresser au travail, est-il raisonnable de le faire dans un système de gouvernance des entreprises ? Sur la mondialisation, elle crée une distance entre l'intérêt des entreprises et l'intérêt national. On sait que les entreprises

du CAC 40 en France font l'essentiel de leurs profits en dehors de la conjoncture nationale. La performance des entreprises mondialisées devient indépendante de la performance macroéconomique nationale. Vos trois interventions interpellent la recherche et je réagis en tant qu'économiste, il faut clairement un déplacement des frontières, une nouvelle articulation entre l'économie et les disciplines voisines, le droit, la sociologie, la gestion et la philosophie politique.

M. Babacar Fall, Professeur, Université Cheikh Anta Diop, Dakar, Sénégal

M. Fall : Je vous remercie de participer à ces entretiens. Sur les propos de Monsieur Supiot, je me suis posé la question de savoir si nous pouvions relever le défi de la forclusion du travail ou de la disparition du travail sous d'autres formes avec la mise en place par le BIT d'un véritable agenda de recherche pour une meilleure connaissance des transformations du système capitaliste mondial, des mutations du travail, des relations professionnelles, de l'universalisation des modes de production et des contextes culturels pour l'avenir du travail. Nous devons nous poser la question de savoir pourquoi la recherche a toujours une part congrue dans le développement y compris dans les systèmes de coopération internationale. Pourquoi au BIT, le département de la recherche a-t-il été mis en place il y a seulement quelques années ? Qui décide des thèmes et des orientations du travail ? Qui finance la recherche sur le travail ?

En tant qu'historien, je constate que les premiers travaux au XIX^e siècle étaient plus des travaux d'inspiration militante où l'on retrouve le couple histoire du travail et histoire du mouvement syndical. C'est en gros l'histoire des classes laborieuses, de la vie des familles et des mentalités. Une deuxième génération de travaux de recherche, toujours d'inspiration militante avec les intellectuels qui, à partir de la posture de l'université, développent des recherches du fait de leur sensibilité. C'est la période de la sociologie du travail. Une troisième évolution avec l'expansion du capitalisme mondial, les universités et les unités de recherche se développent sur les thèmes des produits, des parcours de production, de la productivité, le marché, les cycles de vie, les effets de la globalisation sur le marché du travail. La plupart de ces études s'inscrivent rarement sur une longue durée, elles sont conditionnées par des financements ou des contextes particuliers. Nous avons parlé ici de l'expérience du réseau universitaire de « Capturing the gains » qui est un prototype d'expériences que les universitaires mènent avec différents partenaires, dont le BIT et qui participent à l'étude de certaines filières du marché pour voir les transformations et l'impact que cela peut avoir sur la vie. Je voudrais citer l'exemple du centre international qui s'est créé à Berlin sur le modèle des instituts d'études avancées sur le thème du travail et de l'histoire mondiale du travail. Le deuxième exemple est l'initiative de l'institut d'histoire sociale d'Amsterdam de décrire l'histoire mondiale du travail avec des thèmes axés sur les études transnationales et transcontinentales des relations du travail et des mouvements sociaux du travail. Ce projet cherche à remonter le plus loin possible, jusqu'au XIV^e siècle, pour voir comment cela s'opère en suivant la croissance du marché mondial.

Je voudrais conclure en m'interrogeant sur la place que devrait occuper le BIT. La création du département de recherche offre de nouveaux espoirs pour que la recherche en sciences sociales se fasse en collaboration avec les universités et les associations sur l'étude du travail qui fleurissent déjà en Inde ou au Brésil par exemple. Je vous remercie.

M. Joonkoo Lee, Assistant Professor, Hanyang University School of Business, Séoul, République de Corée

M. Lee : Merci beaucoup et merci au Collège de France de m'avoir invité et de pouvoir apporter ma contribution. J'ai beaucoup travaillé récemment sur la structure de gouvernance et sur les chaînes d'approvisionnement. Je voulais revenir sur ce que disait le professeur Locke sur la nécessité de disposer de données pour les recherches à venir. Compte tenu de la problématique abordée lors de cette session, je voulais vous proposer quelques sujets de recherche qui, de mon point de vue, sont très importants pour permettre de progresser. Je souhaitais notamment parler de l'impact dès lors que nous voyons des changements s'opérer au niveau de la chaîne d'approvisionnement. Cela devrait faire l'objet d'études à venir qui nous permettraient de répondre à certaines des questions posées dans notre première table ronde. Nos résultats montrent qu'il est nécessaire d'élargir aujourd'hui nos perspectives sur le périmètre des interventions et sur le type d'acteurs qui devront être impliqués pour améliorer la situation sociale. Nous savons que nous ne pouvons pas seulement compter sur le système de gouvernance d'entreprise. Tout ceci est en lien avec différents concepts comme les partenariats entre public et privé pour améliorer les conditions des salariés. Nous savons également qu'il existe d'autres possibilités de gouvernance pour améliorer les conditions de travail dans la chaîne de valeur mondiale, outre le seul modèle de mise en conformité. Nous savons également qu'un consensus qui est en train d'émerger est celui de la gouvernance conjointe. Ce concept insiste sur le rôle joué par les acteurs dans l'entreprise. Il faut également parler du rôle des syndicats. L'État peut également se comporter de différentes manières pour améliorer les conditions de travail des salariés. Plusieurs voies sont donc possibles pour améliorer la situation sociale. Nous savons que les agences gouvernementales et les institutions publiques sont en mesure de jouer un rôle important, nous avons vu des exemples en Inde. Il s'agit d'établir des complémentarités entre les différentes formes de gouvernance pour permettre des améliorations sociales.

Questions

Une question pour le professeur Favereau : Vous parliez du lien entre le droit et l'économie, mais n'y a-t-il pas déjà malheureusement un lien avec l'approche économique du droit qui préside la Commission Européenne ? Une autre question pour Monsieur Supiot : peut-être faudrait-il approfondir le lien qui existe entre travail et pensée cybernétique en référence aux travaux de Céline Lafontaine ?

Thomas Petit, Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) : Sur la question des solutions multiacteurs, j'invite le monde à aller voir le rapport du point contact national de l'OCDE français qui a travaillé sur le Rana Plaza, la filière textile avec beaucoup d'éléments de réponse et des questionnements. Je souhaite poser une question sur un sujet qui n'a pas été évoqué, à savoir la monnaie. Le travail c'est actuellement une possibilité d'accès à la monnaie et nous voyons que ceux qui en possèdent la propriété sont les donneurs d'ordres, alors que la valeur de la monnaie est d'abord une question de confiance établie sur la capacité à produire et donc à créer du travail. Il y a donc une prise de possession de la capacité monétaire qui a été prise aux travailleurs et aux citoyens et je souhaitais avoir votre avis.

Marie-Laure Morin, Cour de cassation : Je partage un constat avec Alain Supiot sur l'absence en France d'indications de recherche sur le travail qui n'est pas effectivement objet de recherche en soi. Avec ces changements du travail et la volonté de mettre en œuvre le travail pour soi comment, approcher ces relations collectives et leur nécessité en dehors même du cadre de l'entreprise ?

Évelyne Pichot, Commission Européenne : J'ai trois questions. La première concerne le rôle de la recherche en matière de dialogue social. La deuxième question est sur le lien entre les normes et les entreprises. La question est sur le secteur des services. Y a-t-il des spécificités au travail dans les chaînes de valeur dans le secteur des services ?

M. Supiot : J'emprunte la notion de forclusion du travail à un grand géographe et orientaliste du nom d'Augustin Berck qui arrive à cette notion à partir de son observation des problèmes de l'environnement. Le rapport à la monnaie est essentiel. Nous allons pouvoir traiter le travail humain comme un produit à condition de prendre en compte la chronologie humaine, sa biologie, etc. Le problème du libéralisme est qu'il oublie que cela repose sur des fictions. Sur les questions de la représentation du dialogue social, elles sont essentielles et je souscris au caractère particulièrement intéressant de l'accord européen conclu dans l'affaire du Bangladesh. Je parle de celui où les partenaires sociaux ont une place.

M. Favereau : il existe quelque chose qui s'appelle l'analyse économique du droit, mais personnellement, je plaiderai plutôt pour une analyse juridique de l'économie c'est-à-dire une relation entre l'économie et le droit où l'économie intégrerait ce que le droit dit de lui-même sur des points essentiels, la notion de propriété, la notion de responsabilité et la notion de pouvoir.

Session IV : Table ronde sur le rôle des politiques publiques

Modérateur : M. Jean-Claude Javillier, Professeur émérite, Université Paris Panthéon-Assas – Paris 2

M. Javillier : Je voudrais tout d'abord exprimer ma gratitude à l'égard du ministère du Travail pour ces Entretiens qui sont une occasion de célébrer nos liens et notre volonté de synergie avec l'Organisation Internationale du Travail. Le monde est en situation de profonds changements et nous sommes tous confrontés à des défis considérables qu'il nous faut relever. Nous célébrons ici le tripartisme et dans le même temps de nouveaux départs, de nouvelles orientations et de nouvelles capacités de notre organisation que nous entendons toutes et tous servir d'une certaine façon. Je voudrais dire enfin que la chaire qui nous accueille n'est pas désincarnée, c'est Alain Supiot notre ami, et avec lui nous pouvons célébrer la déclaration de Philadelphie et la plus importante des normes sur lesquelles nous nous fondons, la constatation volontaire que le travail ne saurait jamais être considéré comme une marchandise.

M. Guy Ryder, Directeur général, Bureau international du travail

M. Ryder : Je souhaite remercier le Collège de France et le ministère du Travail de nous donner l'opportunité de nous réunir. Il est aujourd'hui essentiel pour l'Organisation Internationale du Travail d'améliorer sa capacité à comprendre le monde du travail. Cela a forcément des conséquences sur nos travaux de recherche. Ensuite, sur cette base, nous devons agir plus efficacement de façon tripartite.

Ce sont souvent les circonstances qui provoquent les dynamiques les plus importantes dans les organisations. C'est aussi le cas pour l'OIT. Par exemple, la tragédie de Bhopal en Inde a donné lieu à l'adoption d'une convention sur les risques industriels majeurs. La tragédie du Rana Plaza nous amène à ouvrir une discussion maintenant sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Il nous faut accélérer notre compréhension et notre analyse de ces chaînes mondiales, des conséquences qu'elles ont en termes de politiques publiques.

Les débats d'aujourd'hui montrent que nous avons beaucoup progressé dans le champ de la compréhension de ces événements, nous avons appris beaucoup de choses sur ces chaînes mondiales et sur leur fonctionnement. Il ne s'agit pas uniquement des volumes de production, mais des dynamiques internes de ces chaînes de valeur mondiales c'est-à-dire comment les coûts et les profits sont répartis et quelles sont les conséquences en termes d'amélioration ou de dégradation économique et sociale. Ces réflexions doivent nous guider quant aux actions à mener. Je pense que nous pouvons tous nous réunir l'année prochaine autour de cette idée que nous avons un intérêt commun à optimiser les gains et leur distribution de manière équitable.

Il faut également reconnaître que la communauté internationale avait déjà compris l'importance de ces chaînes de valeur. Le G20 en 2012 avait déjà souligné la nécessité de mieux comprendre le fonctionnement des chaînes de valeur de façon à optimiser leur impact sur le commerce, sur l'investissement et sur le développement, le travail ne venant qu'après. Les chaînes ont un impact sur nos stratégies publiques. Qu'est-ce que cela veut dire pour l'OIT ?

L'OIT est une organisation bientôt centenaire qui poursuit ses travaux dans un cadre institutionnel plutôt stable. Nous travaillons sur l'adoption puis la ratification par les Etats membres de conventions internationales. C'est une approche fondée sur les Etats. Mais il y a un sentiment de plus en plus partagé qu'avec l'avènement de la mondialisation et des systèmes de production mondiale, cette approche purement nationale n'est plus adéquate. Il est assez remarquable de noter que l'OIT a raté le train de la RSE et de son explosion, car elle n'avait pas compris ce que cela impliquait quant aux modes d'action traditionnels et la nécessité de les combiner avec des initiatives privées. Toutefois, je pense que cela traduit une difficulté qui n'est pas propre à l'OIT.

Mais lentement, nous apprenons et nous allons de l'avant. Ce qui s'est passé dans le contexte plus large des Nations Unies, avec les principes « Ruggie » sur les entreprises et les droits humains, nous a permis d'avancer. Ces principes ont permis de rassurer les gens en essayant de définir les responsabilités des Etats et des acteurs privés de façon plus claire. Les entreprises ne souhaitent pas qu'on leur impose des responsabilités qui devraient incomber aux Etats. Mais du côté des gouvernements, on a souvent le sentiment que les entreprises souhaitent contourner les cadres réglementaires nationaux.

Cependant je pense que nous sommes en mesure de sortir de cette impasse. Par exemple, après le drame du Rana Plaza, l'OIT a permis de réunir deux cents acheteurs internationaux et deux fédérations syndicales internationales afin de mettre en œuvre l'accord sur la sécurité des lieux de travail. L'OIT a joué un rôle de facilitateur et d'assistance dans cette initiative. Je pense que cela a été une initiative très novatrice et extrêmement positive. Au même moment, l'OIT a lancé un vaste programme d'action au Bangladesh. Trois jours après l'accident, nous avons déjà envoyé une mission et en une semaine, nous avons négocié un accord tripartite qui est actuellement mis en œuvre au travers d'un projet de 24 millions de dollars. Ce projet se penche sur la législation du travail, sur l'inspection du travail, sur la sécurité des bâtiments et la formation des employeurs et des travailleurs.

Enfin, quelques mots sur l'avenir du travail. Nous avons lancé une réflexion de quatre ans sur ce sujet qui sera le thème fédérateur de notre conférence du centenaire en 2019. Il s'agit d'une entreprise que nous portons au plus haut niveau d'ambitions. Nous avons besoin de vos idées et de la contribution de tous les secteurs du public comme du privé. Il est alarmant à mon humble avis que dans de trop nombreuses dimensions, le sujet du travail soit marginalisé que ce soit dans les décisions politiques et ou dans les médias. Le travail est souvent considéré comme un résidu lorsque d'autres sujets la vie publique ont été épuisés. Je vois une nécessité de remettre le travail au centre de nos préoccupations. Je vous remercie.

M. Jean Pisani-Ferry, Commissaire général, France Stratégie, service du Premier ministre

M. Pisani-Ferry : Sur les chaînes de valeur, je souhaite commencer par une petite interrogation. En effet nous ne savons pas quel est leur avenir. Nous savons que probablement elles se développent moins vite aujourd'hui qu'elles ne l'ont fait au cours des dernières années. Je rappelle aussi que le commerce mondial ne croît plus à la même vitesse. Cependant nous avons du travail à effectuer en matière de connaissances et nous avons du rattrapage à faire en matière de politique publique. Je voudrais développer deux points. Le premier concerne la question des responsabilités

globales à l'égard des chaînes de valeur et le second porte sur leurs effets à l'intérieur de nos propres économies et des implications pour les politiques publiques.

Sur le premier point, je crois qu'il est admis que les entreprises ont un devoir de vigilance sur leurs sous-traitants et donc une obligation de moyens. Il reste cependant un certain nombre de questions qui font l'objet de débats notamment dans la plateforme RSE abritée par France Stratégie : quelle est la part de l'incitation ? quelle est la part de la loi dure ? Concernant l'Etat, quelle est sa responsabilité en termes d'information, de formation, de son exemplarité et des actions qui peuvent être conduites pour favoriser des comportements vertueux de la part des entreprises.

Sur le deuxième point, nous avons vu se développer avec les chaînes de valeur globales l'extension de la logique de l'avantage comparatif, de l'ouverture internationale et finalement de ce que l'on appelle l'échange des tâches plutôt que l'échange des produits. Si vous comparez la France et l'Allemagne, ces deux pays avaient à peu près le même niveau d'ouverture à la fin des années quatre-vingt-dix, celui de l'Allemagne est aujourd'hui nettement supérieur (100% du PIB contre 57%), ce qui montre une manière très différente de développer l'internationalisation de ces deux économies. L'Allemagne a profondément restructuré son système de production en s'insérant dans des chaînes de valeur globales régionales alors que la France l'a beaucoup moins fait. Cela donne évidemment lieu à beaucoup de débats y compris en Allemagne où je vous rappelle que certains avaient parlé d'économie de bazar. Je crois que ce n'est pas tout à fait exact et que ce pays comme d'autres économies du Nord de l'Europe se sont davantage spécialisées. Dans le cas de la France, il faut interroger cette préférence collective pour refuser la délocalisation et le découpage en segments de la production vis-à-vis de l'intérêt collectif. Il me semble qu'au vu de nos difficultés économiques actuelles, on peut légitimement se poser la question. Un certain nombre d'industries ont préféré délocaliser beaucoup plus massivement l'ensemble de la production et non pas certains segments. D'autre part, les entreprises qui sont insérées dans l'échange international pratiquent en général des salaires plus élevés, des efforts de formation plus importants, emploient des salariés mieux qualifiés et font plus de recherche-développement. C'est pour ces raisons que France Stratégie a préconisé dans son rapport sur la France dans 10 ans, de développer à la fois les importations et les exportations françaises et de mieux insérer la France dans les chaînes de valeurs internationales.

Cela pose toutefois plusieurs questions. La première est celle de la polarisation du marché du travail que l'on observe pour des raisons technologiques qui ne peuvent qu'être renforcées par le fait que l'on découpe plus finement le processus de production. La deuxième question relève du fait que ce mouvement de fragmentation en processus élémentaires, réduit et affaiblit les solidarités à l'intérieur d'une entreprise. Ces évolutions posent des problèmes de politiques publiques. La réponse spontanée à la polarisation c'est en général la formation mais ce n'est pas pleinement satisfaisant dans le cas des qualifications intermédiaires. D'autre part, beaucoup des politiques de l'emploi, du travail et sociales sont construites autour de l'entreprise qui subit de nombreuses pressions. L'entreprise ne peut plus être le réceptacle de politiques publiques comme avant. Il faut ainsi accentuer le mouvement qui recentre les politiques publiques de l'entreprise vers les individus et l'accompagnement de leur mobilité au travers de la flexi-sécurité.

Je crois qu'il est nécessaire pour la France de s'inscrire dans ce mouvement parce que c'est un facteur de productivité et de développement économique et que ce serait une illusion que de se

dire qu'en se mettant davantage à l'abri du développement de ces chaînes de valeurs internationales, on éviterait des phénomènes qui de toute façon existent et auxquels il faut faire face.

M. Philippe Pochet, Directeur général, European Trade Union Institute

M. Pochet : Je vais utiliser un biais européen que je vais exposer en trois étapes. La première étape est l'impression que nous tournons en rond sur ces questions du fait de certains angles morts dans l'analyse. La deuxième étape est de voir quels pourraient être les changements au niveau européen. Une troisième étape est de mettre en question la nouvelle phase de la globalisation et ce qu'elle peut apporter dans une réflexion pour le futur.

Pourquoi ai-je l'impression qu'on tourne en rond sur cette question ? Sur ce sujet des chaînes de valeurs, nous avons des analyses très sophistiquées par pays, par région, par secteur et par type de dépendances qui montrent la complexité du sujet. Il reste toutefois un angle mort, c'est la question du pouvoir. On a cité le pouvoir financier, mais où est l'analyse structurelle qui le relie au code de conduite des entreprises ? Deuxième élément, on part du principe que l'entreprise devrait être sociale par nature. Mais nous manquons d'une théorisation sur ce point. Troisième élément, on a aussi abordé aujourd'hui la question de la complexité, notamment de la dépendance économique. On part donc de l'analyse des évolutions et des cas et on essaye de voir ce qui pourrait être généralisé. Cela me fait penser aux études sur le renouveau syndical, des histoires sympathiques mais qui ratent la grande ligne, c'est-à-dire la détérioration du monde du travail dans les quinze dernières années. J'en viens maintenant aux acteurs. Il est ainsi fascinant de voir comment les syndicats sont absents de ces analyses alors que si on lit un peu finement des auteurs comme Beverly Silver, on remarque que les zones de conflit ont augmenté et ont bougé. Pour cet auteur, c'est l'automobile qui a « fait » finalement dans un certain nombre de pays, le syndicalisme ou la notion de la classe ouvrière. On a vu comment cela s'est déplacé dans différents pays au Brésil, en Corée, en Europe Centrale et en Chine. Quand on regarde où est le renouveau syndical et où sont les conflits, ils sont en Chine et dans l'Europe Centrale. Il serait nécessaire d'avoir une vue globale et de voir la globalisation des conflits. Le deuxième acteur, ce sont les ONG mais elles ne s'occupent en général que d'une partie des secteurs productifs et pour lesquelles un lien peut être créé avec l'opinion publique. Or, personne ne va protester sur la façon de fabriquer des biens intermédiaires ou un tracteur. Enfin, dernier élément, les pouvoirs publics qui sont toujours en tension entre cette globalisation dans laquelle ils essayent de rendre leurs territoires plus productifs et la nécessité de mettre en place des règles.

Il me semble que le débat européen est en train de changer assez radicalement notamment depuis la crise. Le débat européen sur les chaînes de valeur était auparavant totalement inexistant. Le débat européen sur le futur était plutôt sur les variétés de capitalisme : Comment des complémentarités institutionnelles pouvaient faire que certains pays pouvaient allier croissance économique et efficacité dans la lutte contre les inégalités et la pauvreté. Les chaînes de valeurs, c'était pour les autres, pour le monde, pour l'exportation et ça ne faisait pas partie du débat européen. On avait d'ailleurs à faire avec deux communautés académiques distinctes qui ne se parlaient quasiment pas.

Depuis la crise, on a eu un changement assez radical en Europe sur ce point, on n'est plus sur le narratif de la convergence mais de plus en plus sur celui de la double divergence. La première

divergence c'est la divergence interne au pays. Dans le cas de l'Allemagne on a vu apparaître trois grands groupes, celui des industries innovantes, celui des services aux entreprises qui ont des salaires nettement moins élevés, et puis celui des périphéries dont l'exemple le plus prégnant a été les abattoirs où les gens travaillaient pour 2 ou 3 euros de l'heure. La deuxième divergence est celle de la spécialisation entre pays de l'Europe, par exemple, entre le cœur de l'Allemagne et ses Länder externes, une partie la Belgique, de la France, de la Scandinavie et des pays de l'Est, et sa périphérie, la Grèce ou le Portugal.

Enfin, pour porter un regard sur le futur, deux changements en cours devraient avoir des conséquences considérables. Le premier concerne la Chine où le salaire minimum devrait dépasser d'ici 3 ou 4 ans celui de 10 états de l'Union européenne. Le deuxième élément est la prise en compte du changement climatique qui devrait avoir un impact sur le coût de l'énergie mais aussi sur les préférences locales ou régionales et qui pourraient entraîner une réorganisation autour de zones géographiques et de proximité.

M. Roberto Suárez, Secrétaire général, Organisation Internationale des Employeurs

M. Suarez : Je souhaitais vous exposer quatre points.

On parle souvent de nouvelles chaînes de valeurs globales mais si on approfondit un peu, on se rend compte que dans beaucoup de cas, ces chaînes de valeurs globales existent depuis longtemps mais qu'on observe une intensification à cause de facteurs divers : la technologie, la libéralisation du commerce, les investissements etc. Les revenus qui ont été créés à travers ces chaînes de production ont doublé dans les 15 dernières années. En Chine, ils ont été multipliés par 6. Ces chaînes se sont aussi diversifiées puisque que comme l'a rappelé Raymond Torres ce matin, tous les secteurs d'activité sont affectés à des degrés différents.

Il faut également prendre en compte la complexité du phénomène. Par exemple, le rapport de pouvoir entre le donneur d'ordre et ses fournisseurs peut beaucoup varier d'un secteur à l'autre. Dans quelques secteurs, la hiérarchie vient du côté du fournisseur. De même, cette relation n'est pas exclusivement Nord-Sud, mais elle est également Sud-Sud ou Nord-Nord depuis longtemps.

Un autre élément concerne les aspects positifs de cette tendance. D'après une étude très intéressante de l'OCDE, les chaînes de valeurs sont des facteurs dynamiques de changement dans quelques domaines. L'insertion dans ces chaînes permet une meilleure spécialisation et une meilleure compétitivité des pays. On observe également de façon empirique une augmentation par 15 de la productivité. Du point de vue des créations d'emplois, il y a une tendance claire à l'amélioration dans certains cas. 10 % à 35 % de travailleurs dans le secteur privé dans les pays en développement sont liés à des chaînes de production. Enfin, un autre élément positif, c'est l'innovation et la recherche.

Bien sûr, il y a aussi des défis à relever. On a beaucoup parlé aujourd'hui en particulier des niveaux de salaire ou des types d'emplois. En revanche, le lien entre les chaînes de production et la part des salaires dans la valeur ajoutée ne me semble pas clair. L'approche doit être globale. Il me semble important de faire porter nos efforts sur la mise en place d'institutions solides indépendantes et de cadres de régulation stables. Il faut tenir compte du fait que dans de nombreux pays, l'informalité

peut dépasser 70%. Il faut aussi favoriser l'innovation, l'investissement et l'entrepreneuriat. Il y a un autre élément qui a été aussi souligné dans des études récentes, c'est la nécessité d'un bon réseau de services aux entreprises. Ces chaînes de valeurs se sont développées à mesure que des entreprises de services se créées pour appuyer le secteur industriel. L'autre défi, il me semble, est celui du développement d'un marché du travail plus global. Cela veut dire que chaque pays est plus exposé y compris le mien, l'Espagne. Comment assure-t-on une stabilité et une protection dans ce nouveau contexte ? Il faut à mon avis pour cela renforcer l'idée de l'employabilité, de la mobilité et de l'adaptation des compétences.

Pour finir, je ne pense pas qu'il faille distinguer entre les travailleurs concernés par ces chaînes et les autres. Le problème réel majeur est celui de la mise en œuvre et de l'effectivité des règles. Les principes des Nations Unies donnent une très bonne base car ils définissent non pas un devoir juridique aux entreprises mais un devoir d'utiliser leur capacité d'influence.

Discours de conclusion

M. François Rebsamen, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

M. Rebsamen : Je voulais d'abord vous remercier de m'avoir proposé de conclure ces Entretiens France-BIT consacrés aux nouveaux modes de production au niveau mondial. Je tiens également à remercier ceux qui nous accueillent. La France entretient une relation toute particulière avec le BIT. Ces Entretiens sont une occasion précieuse, car ils renforcent le lien entre le monde académique, l'administration, les organisations syndicales, les employeurs et la société civile. L'expérience de terrain et l'activité de recherche trouvent à travers vos débats une complémentarité essentielle. Ces entretiens permettent aussi d'affiner notre compréhension de phénomènes très complexes. Les chaînes mondiales de valeur sont au cœur de vos travaux cette année. L'enjeu est le suivant : mieux comprendre les mutations qu'entraîne la mondialisation tant au niveau de l'emploi et des conditions de travail, qu'au niveau de la responsabilité des différents acteurs dans l'application des normes sociales. Les entreprises, notamment les multinationales, jouent un rôle croissant en la matière. À côté des Etats, elles sont devenues des acteurs incontournables de la régulation du travail. Je ne peux donc qu'approuver votre choix de faire porter la réflexion sur la responsabilité sociale des entreprises et sur les chaînes mondiales de valeur.

La compréhension constitue la prémisse indispensable de l'action et c'est pour cette raison qu'elle est précieuse aux yeux de ceux qui, comme moi, ont la responsabilité d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques publiques. C'est aussi donc pour cette raison, que je tiens à saluer ici la création du département de la recherche du BIT qui contribue de façon essentielle à en faire une institution de référence pour l'expertise au même titre que le FMI ou l'OCDE. Je me réjouis de ce dynamisme, car le BIT apparaît comme l'institution la mieux placée pour proposer une autre vision et orienter la gouvernance mondiale vers d'autres enjeux. Cela tient d'abord à son statut, de plus ancienne institution onusienne, à la qualité de son activité normative, mais peut-être aussi à son organisation tripartite qui permet d'associer, à tous les niveaux, des représentants des employeurs et des travailleurs, même si cela n'est jamais facile.

Penser la mondialisation du travail revient à penser l'envers de l'économie et ses conséquences sur les travailleurs du monde entier et sur les institutions. Or, au cœur de l'activité normative et scientifique du BIT se trouve la notion de responsabilité sociale, notion fondamentale qui doit permettre d'équilibrer les réflexions économiques développées par d'autres instances internationales. La France a, sur ces sujets, des convictions fortes qui trouvent un écho particulier au sein du BIT. Le propre de la mondialisation des échanges est de révolutionner sans cesse, aujourd'hui à une vitesse jamais atteinte. Face à ces évolutions, il nous appartient d'agir ensemble pour que le monde ne soit pas un espace vide, régi par les seules lois du libre-échange. C'est un espace à remplir de valeurs. Depuis le drame du Rana Plaza en 2013, un accord impliquant le BIT et 180 entreprises majoritairement européennes, a été signé pour la sécurité des usines textiles au Bangladesh. Il couvre plus d'un million de travailleurs. On voit un nombre croissant d'entreprises multinationales qui signent des accords-cadres mondiaux avec les représentants des salariés sur des thèmes comme les droits syndicaux, la santé ou je viens de le dire, la sécurité. C'est le signe que les choses bougent. Nous devons garder cet optimisme.

Il faut faire progresser les normes sociales dans les chaînes d'approvisionnement internationales. C'est un enjeu majeur et je veux croire en notre capacité d'avancer sur ce sujet d'ici la Conférence Internationale du Travail de 2016 qui en a fait son thème central.

C'est à cette manière différente de penser le monde et la mondialisation que la France est sensible et c'est pour renforcer l'implication du BIT dans la gouvernance mondiale que notre pays s'est engagé dans une démarche partenariale en 2000. Quatre accords de coopération ont été conclus ; depuis, ils ont permis la mise en œuvre de programmes dans différents pays de l'Afrique francophones et de l'Union pour la Méditerranée autour de trois thématiques, la dimension sociale de la mondialisation, les droits du travail et la protection sociale. Cette année, la France renouvellera son partenariat avec le BIT autour de trois grands axes, elle maintiendra son appui aux programmes que je viens d'évoquer, elle renforcera et encouragera des partenariats en matière de recherche, enfin elle soutiendra son effort sur le thème de la responsabilité sociale des entreprises qui apparaît comme l'un des enjeux majeurs inscrits à l'agenda international.

En conclusion de ce colloque, je voudrais dire que l'engagement du BIT et de la France est le même : lutter pour un travail décent, lutter pour un travail de qualité, respectueux des hommes et des femmes qui l'accomplissent. C'est d'ailleurs pour cela que la France ratifie et continuera de ratifier avec la même constance les conventions produites par l'OIT. Dans le contexte actuel, il est indispensable que le BIT puisse faire entendre sa voix. Par ce nouvel accord, la France s'engage à ses côtés, pour faire de la mondialisation une communauté de valeurs, de droit et de responsabilité. Sans sombrer dans un optimisme excessif, nous avons toutes les raisons d'espérer et c'est cet espoir que je souhaitais partager en cet instant avec vous ce soir.

Je vous remercie.