

Trois scénarios pour l'avenir du travail

Dominique MÉDA*

Résumé. *Après avoir rappelé l'histoire longue du concept de travail et les différentes significations attachées au terme au cours des siècles, l'auteure analyse le rapport des Européens à cette valeur, ainsi que les conséquences sur le travail et l'emploi du discours en vogue sur la révolution technologique et ses effets «inéluctables». Elle envisage ensuite l'avenir du travail à la lumière de trois scénarios, celui du «démantèlement du droit du travail», celui de la «révolution technologique» (qui postule la fin de l'emploi par l'automatisation) et celui de la «reconversion écologique», dernier modèle compatible avec l'impératif environnemental, mais aussi avec les attentes placées sur le travail et l'emploi.*

La plupart des discours consacrés à l'avenir du travail insistent sur le caractère radicalement nouveau des évolutions en cours. La mondialisation des échanges et des chaînes de production, d'une part, les progrès fulgurants de l'automatisation, d'autre part, exigeraient une révision drastique des règles en vigueur sur les marchés du travail européens pour adapter ceux-ci à la concurrence mondiale. Il faudrait faire en sorte que le facteur travail ne constitue pas une entrave pour des entreprises exigeant plus que jamais souplesse, agilité et réactivité. Mais, dans le même temps, les attentes placées par les individus sur le travail n'ont jamais été aussi intenses, et le souhait que le travail leur permette de s'exprimer, aussi fort. Par ailleurs, les risques écologiques nous obligent à reconstruire complètement notre système productif.

Ce texte vise à tenter de donner quelques réponses aux questions qui se posent aujourd'hui quant à l'avenir du travail. Dans la section 2, il revient sur l'histoire longue du travail, en s'appuyant sur l'hypothèse que la notion de travail est historique et s'est enrichie de nouvelles significations au cours des siècles, comme le montre une ample littérature. Il s'intéresse alors à la manière dont cette pluralité de significations fonde une diversité de rapports au travail pour tenter de dresser un rapide panorama des attentes des

* Institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales (IRISSO), Université Paris-Dauphine/PSL; dominique.meda@dauphine.psl.eu. Une version antérieure de cet article est parue dans la série des documents de recherche de l'OIT en 2016 sous le titre *L'avenir du travail: sens et valeur du travail en Europe*, Document de recherche de l'OIT n° 18.

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

Européens à l'égard de celui-ci. Dans la section 3, le texte s'intéresse aux effets sur le travail et l'emploi du discours actuellement en vogue, selon lequel la révolution technologique en cours serait porteuse de transformations radicales, en s'interrogeant notamment sur le déterminisme technologique qui sous-tend cette vision et en analysant les politiques qu'elle implique. Dans la section 4, le texte présente les trois grands scénarios dans lesquels l'avenir du travail peut s'écrire: à côté du scénario qui met l'accent sur la révolution technologique, un autre scénario envisage la réduction drastique des protections du travail et de l'emploi comme l'une des voies possibles, cependant qu'un troisième, le scénario de la reconversion écologique, pourrait constituer une opportunité majeure pour renouer avec le plein emploi, le sens du travail et le travail décent cher à l'Organisation internationale du Travail. Les conditions de l'avènement d'un tel scénario sont alors explorées.

L'importance du travail dans la vie des Européens

Cette section s'attache à présenter une histoire longue de l'idée de travail mettant en évidence la manière dont les différentes dimensions actuellement constitutives de cette notion ont peu à peu émergé pour composer notre concept moderne de travail. Elle s'intéresse ensuite à la façon dont ces différentes dimensions sont aujourd'hui articulées et valorisées par les Européens avant de mesurer l'ampleur du fossé existant entre ces attentes et la perception actuelle du travail en Europe.

Une histoire longue du concept de travail

Notre idée moderne du travail est le résultat d'une histoire: le terme n'a pas toujours signifié la même chose ni fait l'objet de la même valorisation au cours des différents siècles (Gorz, 1988; Freyssenet, 1999; Méda, 2010 – ouvrage paru initialement en 1995; Méda et Vendramin, 2013). Les recherches anthropologiques et ethnologiques se rapportant aux modes de vie des sociétés prééconomiques (Sahlins, 1968; Descola, 1983; Godelier, 1980; Cartier, 1984; Chamoux, 1994) mettent en évidence qu'il est impossible de trouver une signification identique au terme de travail employé par les différentes sociétés étudiées: «La notion générale de travail n'est pas universelle. Quantité de sociétés semblent ne pas en avoir eu besoin», explique Chamoux (1994, p. 61). On trouve en Grèce antique des métiers, des activités, des tâches, on chercherait en vain le travail, indique Jean-Pierre Vernant (1965): les activités sont classées dans des catégories irréductiblement diverses et traversées par des distinctions qui interdisent de considérer le travail comme une *fonction unique*. La valorisation du travail en germe dans le Nouveau Testament ne s'est exprimée que progressivement au long du Moyen-Âge, le mot «travail» ne devenant synonyme d'activité productive qu'au XVII^e siècles (Rey, 2012). Notre idée *moderne* du travail s'est construite progressivement tout au long des XVIII^e et XIX^e siècles, en plusieurs temps, chacun venant ajouter une couche de signification supplémentaire (Meyerson, 1955).

L'invention du travail-abstrait

Le XVIII^e siècle est celui où le terme de travail trouve vraiment son unité dans les sociétés occidentales: il devient possible de dire *le* travail à partir du moment où un certain nombre d'activités sont considérées comme suffisamment homogènes pour pouvoir être rassemblées sous un seul terme. Mais la notion de travail trouve son unité au prix du contenu concret des activités qu'elle recouvre: c'est le *travail-abstrait*, marchand et détachable de la personne. Le juriste Pothier (1764), décrivant la catégorie des choses qui peuvent être louées, cite «les maisons, les fonds de terre, les meubles, les droits incorporels, et les services d'un homme libre». Quoique considérée comme source de l'autonomie individuelle, notamment par Locke (1690), l'activité de travail elle-même n'est pourtant en aucune manière valorisée. Le travail reste chez Smith (1776) et ses contemporains synonyme de peine, d'effort, de sacrifice, comme Marx le reprochera plus tard à l'auteur des *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des Nations*¹.

Le travail-essence de l'Homme

Au début du XIX^e siècle, de nombreux textes se font l'écho d'une même transformation: le travail n'est plus seulement considéré comme une peine, un sacrifice, une dépense, une «désutilité», mais comme une «liberté créatrice», par laquelle l'Homme peut transformer le monde, l'aménager, le rendre habitable en y imprimant sa marque. Le travail est alors conçu comme l'*essence de l'Homme* (Méda, 2010). Il devient parallèlement synonyme d'œuvre: dans l'objet que je fabrique, je mets quelque chose de moi-même, je m'exprime par son intermédiaire. Marx (1979) défend l'idée que, lorsque le travail ne sera plus aliéné et que nous produirons de manière libre, nous n'aurons plus besoin du médium de l'argent et que les biens ou services que nous produirons nous dévoileront les uns aux autres tels qu'en nous-mêmes: «Supposons que nous produisions comme des êtres humains [...]. Nos productions seraient autant de miroirs où nos êtres rayonneraient l'un vers l'autre» (*op. cit.*, Notes de lecture, p. 33). Mais le travail ne deviendra tel, «premier besoin vital», que lorsque nous produirons librement, c'est-à-dire lorsque le salariat aura été aboli et l'abondance atteinte.

Le travail, pivot de la société salariale

Or, à la fin du XIX^e siècle, au lieu de supprimer le rapport salarial en cours de constitution, le discours et la pratique sociaux-démocrates font au contraire du salaire le canal par lequel se répandront les richesses et par le biais

¹ «[C]onsidérer le travail simplement comme un *sacrifice*, donc comme source de valeur, comme *prix* payé par les choses et donnant du prix aux choses suivant qu'elles coûtent plus ou moins de travail, c'est s'en tenir à une définition purement *négative*. [...] Le travail est une activité *positive, créatrice*», Marx, 1979, pp. 290 et 292.

duquel un ordre social plus juste (fondé sur le travail et les capacités) et véritablement collectif (les «producteurs associés») se mettra progressivement en place. C'est sur le *lien salarial* – notamment en France et en Allemagne – que s'ancre peu à peu le droit du travail et de la protection sociale, contribuant ainsi à renforcer ce lien et à le rendre indispensable. En Allemagne, par exemple, le droit du travail et de la protection sociale a renforcé le rapport entre employeur et salarié en raison des lois sur les assurances sociales mises en place par Bismarck entre 1883 et 1889. Mais cela a conforté la relation de subordination. Le travail est donc censé devenir épanouissant alors même que le salariat n'est pas aboli et que c'est au contraire par le biais de l'augmentation des salaires et de la consommation et par l'obtention de droits sociaux qu'il devient central. Quant au salariat, de condition indigne, il devient l'état le plus désiré (Castel, 1995).

C'est au XX^e siècle que s'effectue, notamment en Europe, le dernier (?) basculement: s'arrachant de plus en plus à sa dimension douloureuse (l'étymologie suggère que le terme travail vient de «tripalium», un pieu à trois branches utilisé pour tenir les bêtes, souvent considéré comme un instrument de *torture*), le terme «travail» en vient au contraire désormais à représenter une activité au plus haut point désirable, à la fois en raison des droits auxquels l'exercice d'un travail donne accès mais aussi parce qu'il permet, dans un nombre de cas de plus en plus fréquents, l'expression et la réalisation de soi, la possibilité de faire montre de ses capacités, aux autres et pour soi-même. Tout se passe comme si les sociétés occidentales avaient encore franchi, avec l'entrée dans le XXI^e siècle, une étape supplémentaire dans ce basculement multiséculaire du *travail-tripalium* vers le *travail-épanouissement*: selon le sociologue allemand Stefan Voswinkel (2007), le développement du post-taylorisme et la mobilisation intense de la subjectivité dans le travail mis en œuvre depuis les années 1980 auraient contribué à substituer à l'éthique du devoir une éthique subjectivée de la réalisation de soi professionnelle dans laquelle l'individu serait mis en scène et où la reconnaissance serait fondée sur l'*admiration* bien plus que sur l'appréciation. La promesse de l'admiration, c'est-à-dire de la personne en tant que sujet, serait ainsi concomitante de l'élection du travail comme le lieu de la réalisation de soi, celui où l'individu peut donner sa pleine valeur et toute sa grandeur, comme une des principales arènes dans lesquelles donner à voir ses performances.

Notre idée actuelle du travail porte en elle toutes ces dimensions différentes: le travail est considéré *à la fois* (dans des proportions différentes selon les pays et les individus) comme un facteur de production, l'essence de l'Homme et le pivot du système de distribution des revenus, des droits et des protections. Ces dimensions sont contradictoires entre elles et fondent la pluralité d'interprétations dont le travail est aujourd'hui l'objet. Nous examinons ci-après la manière dont les Européens articulent et valorisent aujourd'hui ces différentes dimensions constitutives du travail.

Le rapport des Européens au travail²

L'analyse des enquêtes dont nous disposons sur le rapport des Européens au travail permet de mettre en évidence, d'une part, l'importance désormais accordée au travail relativement à d'autres domaines d'activité ou d'autres valeurs, mais aussi les tendances communes et la diversité dont font preuve les Européens lorsqu'il s'agit de porter un jugement sur ce qui est particulièrement apprécié dans le travail.

L'importance du travail

L'European Values Study (par la suite EVS), qui analyse de façon régulière le rapport des Européens à leurs valeurs depuis 1981, permet de rendre compte de la place accordée au travail³. En effet, pour les besoins de l'enquête, les répondants sont notamment invités à s'exprimer sur la place du travail dans leur vie, en indiquant si cet aspect est «très important», «assez important», «pas très important» ou «pas important du tout». Bien évidemment le terme «important» peut avoir de multiples significations: le travail peut être important parce que central dans la vie, parce que source de revenus, parce que trop prenant, parce que source de bonheur ou de souffrance, parce qu'absent... Par ailleurs, les limites de ces enquêtes sont très nombreuses et l'on sait par exemple que la propension à utiliser les estimations extrêmes («très important») est différente selon les pays (Davoine et Méda, 2008). Ces limites étant prises en compte, les résultats de l'enquête sont nets (voir figures 1 et 2): en 2008 et 2017, le travail est considéré dans toute l'Europe comme très important ou assez important. Moins de 20 pour cent des personnes interrogées déclarent que le travail n'est pas très important ou pas important du tout, sauf en Grande-Bretagne et en Irlande du Nord.

En 2008, sur ces deux territoires, mais aussi en Finlande, en Lituanie, en République tchèque et aux Pays-Bas, l'affirmation selon laquelle «le travail est très important» est moins choisie qu'ailleurs alors que dans un autre groupe, formé des pays du Sud (Grèce, Espagne, Italie), de deux pays continentaux (France et Luxembourg) et de nombreux nouveaux États membres (Malte, Chypre, Slovaquie), la proportion de personnes déclarant que le travail n'est «pas très important ou pas important du tout» est inférieure à 10 pour cent, tandis que plus de 60 pour cent indiquent que «le travail est très important».

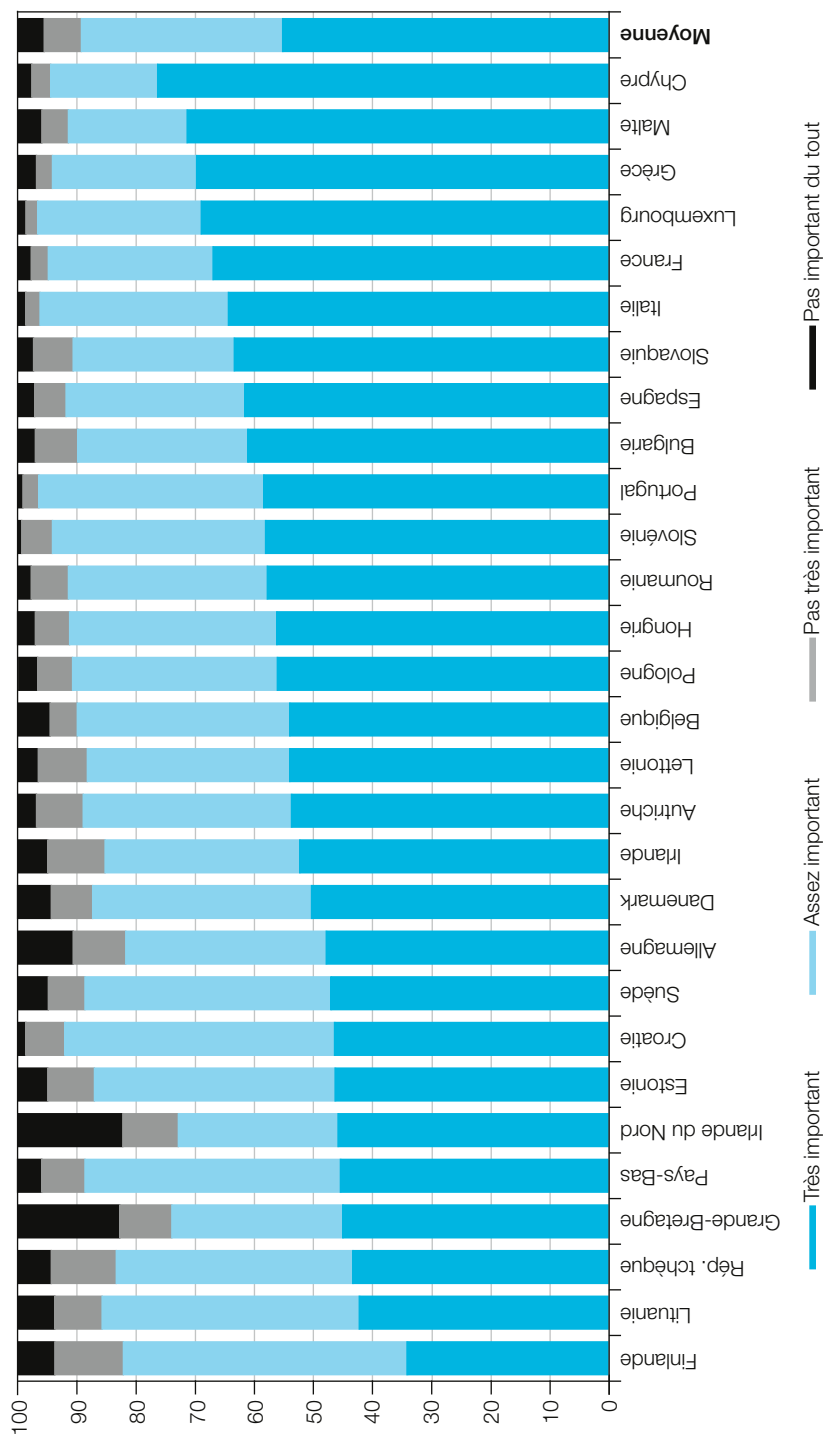
Les écarts entre pays restent significatifs même lorsqu'il est tenu compte de l'effet de composition de la population⁴. Ce dernier est d'ailleurs difficile

² Les résultats présentés ci-après sont repris de Davoine et Méda, 2008, et de Méda et Vendramin, 2013. Les Européens s'entendent conventionnellement ici des habitants des 28 pays membres de l'Union européenne.

³ L'enquête est menée environ tous les dix ans: la dernière vague date de 2017, mais les données n'étaient pas encore toutes disponibles au moment de l'écriture de l'article, raison pour laquelle nous présentons à la fois les résultats de 2008 et ceux de 2017 pour les pays traités (21 sur 28).

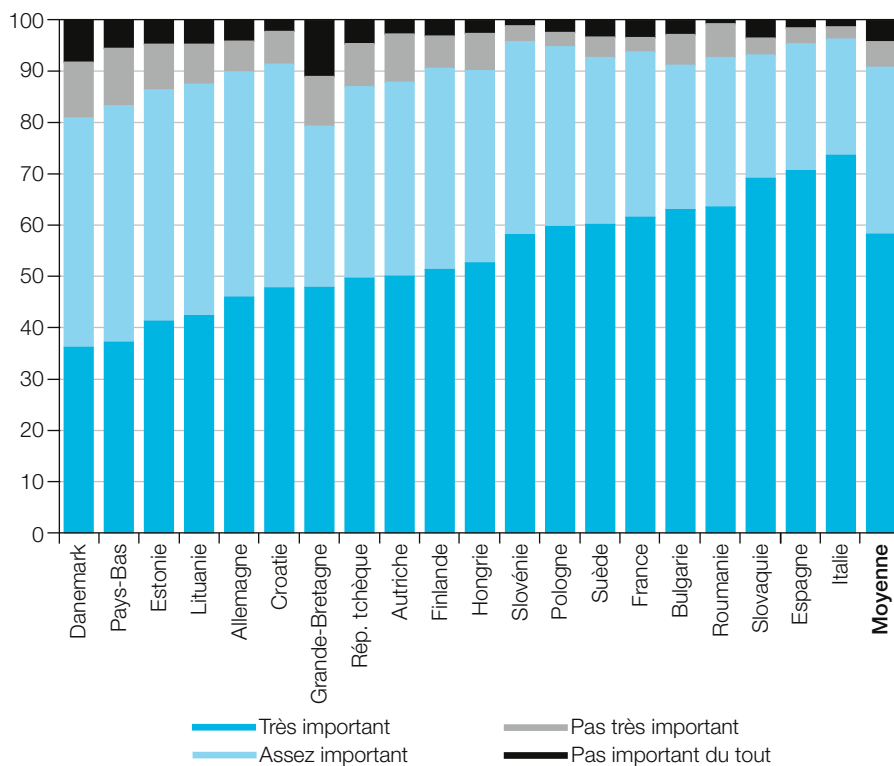
⁴ La composition de la population renvoie à la structure de la population par âge, à la proportion de personnes actives, ou bien encore au niveau de qualification et à la profession. Les femmes au foyer et les personnes ayant suivi des études supérieures déclarent par exemple moins souvent que le travail est très important. À l'inverse, les patrons, les chômeurs et les indépendants accordent plus d'importance au travail. Or, ces catégories sont réparties de manière très différente dans les pays européens.

Figure 1. Importance du travail dans la vie des Européens, 2008 (en pourcentage)



Source: Enquête EVS, 2008.

Figure 2. Importance du travail dans la vie des Européens, 2017 (en pourcentage)



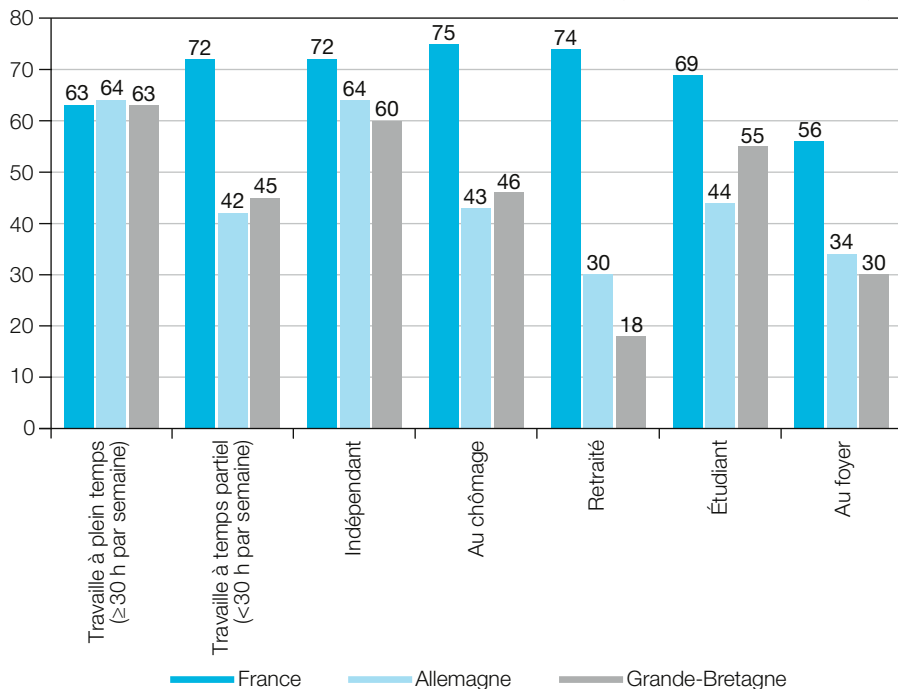
Source: Enquête EVS, 2017.

à interpréter dans la mesure où les personnes relevant de différents statuts d'emploi répondent de manière très diversifiée à la question posée dans les différents pays. On le voit sur la figure 3, qui met par exemple en évidence qu'en France près de deux tiers des actifs à plein temps et de trois quarts des actifs à temps partiel, des chômeurs et des retraités indiquent que le travail est très important, alors qu'en Grande-Bretagne et en Allemagne cette opinion est principalement le fait des travailleurs à plein temps et des indépendants.

Des explications culturelles, religieuses, économiques de ces différences ont été suggérées, dont aucune n'est pleinement satisfaisante: il a néanmoins été mis en évidence que l'influence du PIB par habitant et du taux de chômage sur l'importance accordée au travail était significative (Clark, 2005; Davoine et Méda, 2008; Méda et Vendramin, 2013).

Dans nos travaux, nous avons suggéré que si certains pays, notamment la France, accordaient une place plus importante au travail que d'autres, tels que la Grande-Bretagne ou le Danemark, qui semblent entretenir une relation plus pragmatique au travail, il fallait sans doute, comme le suggère le sociologue Philippe d'Iribarne (1989), mettre cela en relation avec les systèmes éducatifs nationaux et la dimension statutaire du travail. En France, le métier et le type

Figure 3. Proportion d'invidus jugeant que le travail est «très important», selon la situation professionnelle, en France, en Allemagne et en Grande-Bretagne



Source: Données de l'enquête EVS, collectées en 2008-2010 et traitées par le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CRÉDOC) (Bigot, Daudey et Hoibian, 2013).

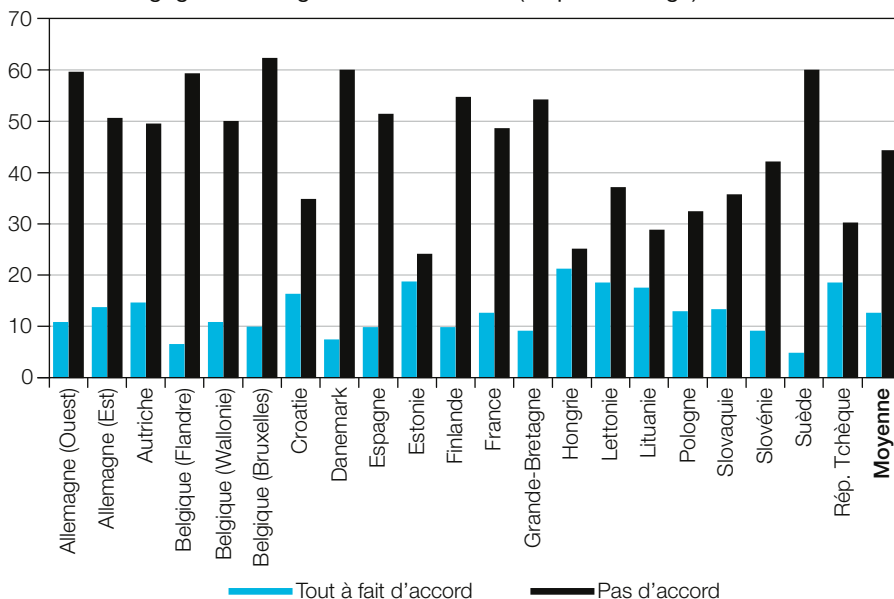
de travail exercés sont constitutifs du «statut» de la personne et signalent notamment le cursus scolaire qu'elle a accompli, et finalement sa position dans la société. La prise en compte d'autres dimensions accordées au travail permet d'affiner cette analyse, comme nous le voyons ci-après.

En 2017, les grandes tendances n'ont pas changé (voir figure 2): une majorité absolue (58 pour cent) de personnes interrogées dans les pays dont les réponses sont disponibles continue d'indiquer que le travail est «très important», moins de 10 pour cent affirmant qu'il n'est «pas très important» ou «pas important du tout». La Grande-Bretagne continue d'afficher une position originale, puisque plus de 20 pour cent des personnes sont dans ce dernier cas. Dans sept pays (Espagne, Italie, France, Suède, Roumanie, Bulgarie, Slovaquie), plus de 60 pour cent de la population indique que le travail est «très important» et moins de 10 pour cent qu'il n'est «pas très important» ou «pas important du tout».

Les différentes dimensions du travail

Concernant les dimensions du travail, trois éléments se dégagent. D'abord, l'éthique du devoir, dont un certain nombre de travaux indiquaient qu'elle était en recul (Inglehart, 1990; Riffault et Tchernia, 2002), est encore très présente

Figure 4. Opinion des individus sur la proposition «Un emploi est juste un moyen de gagner de l'argent et rien d'autre» (en pourcentage)



Note: La catégorie «pas d'accord» est construite en additionnant les réponses «plutôt pas d'accord» et «pas d'accord du tout».

Source: Enquête ISSP, 2015.

en Europe: presque 70 pour cent pour cent des Européens interrogés dans l'EVS en 2017 considèrent que «travailler est un devoir». La *dimension instrumentale* du travail (on parle aussi des dimensions *extrinsèques* en faisant principalement référence à la fonction de gagne-pain du travail et à la sécurité de l'emploi) reste prédominante. Toujours selon l'EVS, plus de 80 pour cent des Européens mentionnent le fait de bien gagner sa vie comme l'un des aspects importants du travail, même si les opinions varient selon les pays.

Enfin, la montée des *dimensions expressives* du travail (encore appelées *postmatérialistes* ou *intrinsèques*) est une réalité partout en Europe: les Européens accordent de plus en plus d'importance au contenu et à l'intérêt du travail ainsi qu'à l'ambiance de travail. Ils sont également très nombreux à considérer que, pour développer pleinement ses capacités, il faut avoir un travail, même si les différences entre pays sont fortes. Loin que ces différentes dimensions se soient substituées l'une à l'autre, comme une lecture trop rapide de la littérature pourrait le suggérer (Inglehart et Baker, 2000; Rifaat et Tchernia, 2002; De Witte, Halman et Gelissen, 2004; Ester, Braun et Vinken, 2006), elles persistent et se développent de façon concomitante (Méda et Vendramin, 2013).

S'il existe des effets-pays, en grande partie liés aux niveaux d'éducation, ainsi qu'aux politiques et aux institutions nationales, la diversité est

également de mise au sein des pays eux-mêmes. Nous avons pu montrer grâce à nos exploitations des enquêtes européennes, mais aussi aux entretiens menés dans différents pays européens et à la prise en considération de certains travaux nationaux (Davoine et Méda, 2008; Vendramin, 2010; Méda et Vendramin, 2013), que les plus jeunes, les personnes disposant d'un niveau d'éducation plus élevé et les femmes plaçaient aujourd'hui sur le travail – plus que les autres – des attentes caractérisées par la recherche de sens (intérêt, contenu, ambiance de travail) et le souhait d'exercer une activité compatible avec d'autres investissements (familiaux, amicaux, personnels, de loisir).

Cette pluralité des attentes placées sur le travail – qui manifeste également l'importance accordée à celui-ci – est bien mise en évidence par les résultats de la dernière vague du Programme international d'enquêtes sociales (enquête ISSP, pour International Social Survey Program) consacrée au travail, qui date de 2015. D'après l'ISSP, les Européens sont en effet un peu plus de 12 pour cent à être tout à fait d'accord avec l'idée que le travail «est juste un moyen de gagner de l'argent et rien d'autre», et autour de 45 pour cent à être en désaccord avec cette affirmation (figure 4).

Les effets de l'automatisation sur le travail et l'emploi

Alors que les attentes des Européens à l'égard du travail sont intenses, un certain nombre d'études prospectives annoncent une raréfaction de la quantité d'emploi et un changement de nature du travail, en raison du développement d'une nouvelle ère d'automatisation. Si les résultats de ces études doivent être considérés avec la plus grande prudence, un certain nombre de changements à l'œuvre dans plusieurs secteurs contribuent bien à transformer les conditions d'exercice du travail. Selon le diagnostic porté sur les évolutions en cours et les objectifs poursuivis, des politiques très différentes sont proposées pour accélérer, accompagner ou au contraire freiner le processus.

Disparition de l'emploi, changement de nature du travail: la révolution technologique en marche

Depuis le début de la décennie 2010, le discours selon lequel l'automatisation serait sur le point de faire disparaître une part considérable des emplois existants et de révolutionner le travail a connu un développement foudroyant et désormais acquis le statut d'évidence (qu'a confirmé le rapport présenté à Davos en 2016, *The future of jobs*) (Forum économique mondial, 2016). On peut assez facilement faire le lien entre cette saturation de l'espace académico-médiatique et la publication de quelques ouvrages ou articles peu nombreux mais qui ont ensuite été repris en boucle. L'un des premiers est celui d'Erik Brynjolfsson et Andrew McAfee, deux chercheurs du MIT Center for Digital Business, publié en 2011 et intitulé *Race against the machine* (Brynjolfsson et McAfee, 2011). Dans cet ouvrage, les deux auteurs soutiennent qu'il est grand

temps d'accorder à la thèse de Rifkin (l'auteur de *The end of work*⁵) (Rifkin, 1995) tout le crédit qu'elle mérite.

En effet, selon eux, les ordinateurs sont désormais capables de réaliser ce que seuls les humains savaient faire auparavant. Nous sommes à l'aube d'une «Grande Restructuration» car nous entrons dans «la seconde moitié de l'échiquier», c'est-à-dire dans l'ère où les progrès permis par les technologies numériques vont devenir exponentiels comme le suggère la loi de Moore⁶. Ces technologies sont, selon les auteurs, extrêmement créatrices de valeur: elles permettent d'améliorer la productivité et donc la richesse collective (Brynjolfs-son et McAfee, 2011). Elles risquent d'entraîner de nombreux bouleversements et sans doute une polarisation de la société (Autor et Dorn, 2013), voire une déqualification généralisée (Beaudry, Green et Sand, 2013), et exigent donc des innovations organisationnelles radicales, orchestrées par des entrepreneurs et un investissement massif dans le «capital humain».

La fin du travail?

Des travaux publiés en 2013 par deux chercheurs de l'Université d'Oxford ont dressé un tableau encore plus précis des conséquences de ces transformations sur les emplois: dans *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, Carl Benedikt Frey et Michael A. Osborne ont étudié 702 métiers et estimé la probabilité qu'ils soient remplacés par des machines «intelligentes» (Frey et Osborne, 2013). Certains secteurs courent peu de risques d'être automatisés, comme l'éducation ou la santé. En revanche, les métiers de la vente, les emplois administratifs, agricoles ou même du transport courent eux de gros risques. Pour les États-Unis, les auteurs estiment que 47 pour cent des actifs se trouvent dans des secteurs à haut risque de chômage et que leurs emplois pourraient être remplacés par des robots ou machines intelligentes dans un délai de dix à vingt ans (*ibid.*, p. 38). Depuis, de nombreux auteurs ont repris cette thématique (Ford, 2016; Benzell et coll., 2015; Boston Consulting Group, 2015).

D'autres études prospectives, moins fondées sur des projections chiffrées que sur des recueils de témoignages ou des enquêtes auprès de consultants, de managers ou de dirigeants de grands groupes dressent un tableau des conséquences de ces évolutions et notamment du développement des technologies numériques sur la nature du travail (Bollier, 2011; Forum économique mondial, 2016)⁷. Selon ces sources, le travail, qui est déjà collaboratif, sera appelé

⁵ Dans ce livre, Rifkin explique que l'automatisation et le progrès technologique vont inévitablement détruire des emplois et provoquer la montée du chômage. Seuls quelques professionnels spécialisés dans la manipulation des symboles seront en mesure de conserver leur emploi. Un secteur quaternaire se développera pour maintenir les liens sociaux.

⁶ Selon cette loi, la puissance de l'informatique grand public double tous les deux ans. Moore a néanmoins signalé depuis que sa loi deviendrait obsolète autour de 2020.

⁷ Le rapport proposé au Forum de Davos sous le titre *The future of jobs* va dans la même direction, reposant sur des interviews réalisées auprès de 371 cadres et directeurs de ressources humaines de grandes entreprises du monde entier qui ont répondu à un questionnaire en ligne.

à l'être encore davantage. Le *crowdsourcing* constituera l'une des modalités les plus répandues d'exercice du travail, laissant une place centrale à la co-production. Celle-ci ne sera plus réalisée principalement au sein de grandes organisations hiérarchisées, mais au sein de plateformes créatrices de valeur. Les unités de lieu et de temps qui caractérisaient auparavant le travail sont en voie de disparition: celui-ci ne sera désormais plus localisé dans un temps et un lieu déterminés.

Il y aura de moins en moins de différence entre travail et non-travail, vie professionnelle et vie privée. Le travail se confondra avec un engagement 24 heures sur 24, la carrière sera une succession d'emplois que chacun aura à gérer lui-même. C'en sera fini de la hiérarchie et du salariat: chacun sera son propre employeur, devra devenir une entreprise de soi. La logique managériale basée sur le résultat s'accompagnera d'une évaluation «à 720°», une évaluation permanente fondant la réputation. La révolution technologique qui est en marche – et dont on ne voit pas encore tous les effets sur le taux de croissance et la productivité pour des raisons à la fois de décalage temporel et d'inadaptation des outils de mesure existants selon les promoteurs de ces idées – constituerait la piste principale pour éviter à nos sociétés le risque de stagnation séculaire (Teulings et Baldwin, 2014).

Le secteur numérique: avant-garde des transformations

Pour certains auteurs, le secteur du numérique est à la pointe de ces transformations et met en évidence l'inadaptation de la législation du travail, incapable de donner aux entreprises la souplesse dont elles auraient besoin et de protéger les travailleurs d'une charge de travail trop importante. Dans le sillage du rapport *Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle* (Commission européenne, 2006), certains réclament un assouplissement des règles en œuvre au sein du salariat (par exemple l'extension à des catégories de travailleurs plus nombreuses du dispositif français du forfait-jours, qui vise à assouplir l'application de la législation sur le temps de travail (Mettling, 2015) ou la révision de la Directive européenne sur le temps de travail⁸ dans un sens plus favorable aux dérogations, à l'*opt-out* et à l'augmentation du nombre de travailleurs autonomes) et le développement de la parasubordination (déjà en œuvre en Italie et en Espagne), indiquant que sinon l'adaptation se fera par l'expansion massive des formes atypiques d'emploi déjà en plein développement (free-lance, pigistes, autoentrepreneurs...).

La promotion de cette solution – qui pourrait s'accommoder d'une réduction des protections attachées au salariat – s'accompagne d'un discours souvent enchanté sur les vertus de l'économie collaborative, dont la capacité à créer du lien social et à s'extraire de la marchandisation est louée, ainsi que sur le prétendu désir des jeunes de ne pas rejoindre le salariat, qui serait synonyme de hiérarchie pesante à la différence de la création d'entreprise, du travail

⁸ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, *Journal officiel de l'Union européenne*, L299/9.

indépendant ou du travail free-lance, volontiers présentés comme la voie royale conjuguant souplesse et autonomie. Ainsi ce que l'on appelle l'ubérisation de la société (la mise en relation immédiate d'offres et de demandeurs de services par l'intermédiaire de plateformes informatiques) est-elle très souvent considérée comme une des meilleures manières de mettre fin aux monopoles et protections qui entourent certaines professions ainsi qu'aux prétendues rigidités de certains «marchés du travail» européens. Les effets de ces évolutions sur l'emploi et le travail exigent d'être précisément évalués.

Les effets de la numérisation, du développement des plateformes et de l'ubérisation sur l'emploi et le travail

Gardons-nous de prendre pour argent comptant les pronostics exposés ci-dessus quant aux effets de la numérisation sur l'emploi. Ces études sont en effet extrêmement controversées: les chercheurs Graetz et Michaels (2015), analysant ce qui s'est passé dans 17 pays en quinze ans, montrent par exemple que la robotisation a fait gagner près d'un demi-point de croissance par an sans nuire à l'emploi. Une étude du cabinet Deloitte réalisée à partir de cent quarante ans de statistiques sur l'Angleterre et le Pays de Galles a mis en évidence que le processus de robotisation avait constitué une «formidable machine à créer des emplois» (Deloitte, 2015). Une autre étude (Arntz, Gregory et Zierahn, 2016) a mis en évidence que le chiffre de 47 pour cent des emplois menacés figurant dans l'étude de Frey et Osborne (2013) mentionnée plus haut était considérablement surévalué et a ramené ce chiffre à 9 pour cent de l'emploi. La méthodologie de l'étude des deux chercheurs d'Oxford a par ailleurs été vivement critiquée (Valenduc et Vendramin, 2016). Enfin de nombreux auteurs rappellent qu'il n'y a jamais eu autant d'emplois dans le monde et que pour l'instant les effectifs concernés par la «gig economy» (l'économie des «petits boulots») sont encore peu nombreux, même si les choses pourraient changer selon les politiques menées (Pesole et coll., 2018).

On ne peut que suivre Gadrey (2015) lorsqu'il explique pourquoi les prospectivistes se trompent: ils généralisent à des secteurs entiers le cas de segments où la machine remplace l'humain; ils raisonnent toutes choses égales par ailleurs et oublient que, lorsque le contenu de l'activité et de la production change fortement, un processus d'enrichissement en services nouveaux et donc souvent en emplois se met en place; enfin, ils négligent la résistance des populations. On ne peut en effet qu'être frappé par le *déterminisme technologique* qui caractérise toutes ces prévisions, comme si tout ce qui était possible allait advenir et comme si les populations allaient tranquillement laisser supprimer la moitié des emplois en dix ans ou accepter de se laisser soigner, accompagner, éduquer, conduire par des robots. Ces travaux oublient également que la pure substitution des robots aux humains n'est pas la seule solution: la collaboration homme-robot, ou cobotisation, qui permet par exemple de réduire considérablement la pénibilité du travail et qui organise des complémentarités étroites entre travail humain et travail du robot, constitue une option tout aussi vraisemblable.

Les travailleurs au robinet

Il n'en reste pas moins que le développement de la numérisation et de l'économie numérique a déjà commencé à bouleverser les modalités d'exercice du travail. D'importants travaux ont mis en évidence ces dernières années les effets déstructurants de ces nouvelles organisations sur le travail (Head, 2014; Huws, 2014; Casilli, 2019). La désintermédiation organisée par les plateformes numériques conduit en effet non seulement à concurrencer un grand nombre de professions réglementées ou organisées, mais aussi et surtout à mobiliser le travail d'autrui sous des formes qui ne relèvent souvent plus ni du travail salarié ni du travail indépendant classique ou du moins qui semblent ne plus en relever. Les plateformes numériques mettent en effet en relation des offreurs et des demandeurs de service et contribuent ainsi à découper le travail en prestations individualisées, en tâches fragmentées, et à accentuer de ce fait l'explosion des collectifs et l'individualisation des relations de travail, en plus de leur précarisation (Huws, 2014). Certains auteurs décrivent un processus de «tâcheronnisation» du travail, portant à son paroxysme la tendance des entreprises à externaliser et fragmenter le travail (Casilli, 2019). Cette tâcheronnisation se double d'une invisibilisation d'une partie du travail partiellement non rémunéré car considéré comme du loisir. Il est également question de plateforme du travail (*ibid.*, 2019).

De telles organisations permettent en effet à ces plateformes de mobiliser le travail d'autrui à leur profit et de l'encadrer, sans qu'il soit néanmoins question de donner formellement des ordres, et parviennent donc à obtenir le même résultat que dans le cadre du travail salarié sans pour autant assumer les responsabilités traditionnellement attachées à la figure de l'employeur. On parle de travail «à la demande» ou «au robinet», de travail payé à la tâche exercé par des travailleurs qui ne sont ni des salariés (les plateformes refusant d'être tenues pour des employeurs et considérant les travailleurs comme des «partenaires») ni de véritables entrepreneurs (Levratto et Serverin, 2015): ils doivent en effet, pour accéder à la plateforme et maintenir leur collaboration, remplir un grand nombre d'obligations contradictoires avec le statut d'indépendants.

Les travaux dont on dispose mettent en évidence un contrôle et une surveillance renforcés sur le travail, une évaluation permanente, y compris par le client, et une absence de marge de manœuvre quant aux modalités d'exercice du travail, le tout rendu possible par un «management algorithmique» (Rosenblat et Stark, 2016). Certains auteurs pointent du doigt l'abâtissement provoqué par ce travail commandé par ordinateur (Amazon Mechanical Turk) et la déqualification qui s'en déduit (Head, 2014; Casilli, 2019). C'est le retour du travail marchandise sous ses pires formes: on parle de capitalisme de plateforme (Lobo, 2014; Srnicek, 2018; Abdelnour et Méda, 2019), de *sweatshops*, de *digital labour* (Cardon et Casilli, 2015; Casilli, 2019). Le non-respect des législations nationales sur le travail est facilité par le caractère transnational des plateformes et la difficulté de contrôler des organisations où toutes les relations sont médiatisées par l'informatique.

La fin du salariat?

Alors que certains se réjouissent de la remise en cause des «privileges» et des rentes – ou du moins des monopoles et des protections organisées pour les professions réglementées –, ceux-là mêmes qui travaillent «pour» ou «avec» ces plateformes attirent l'attention sur ce que l'on appelle pudiquement des «erreurs de classification», c'est-à-dire sur la manière dont des travailleurs clairement traités comme des salariés (c'est-à-dire dont le travail est dirigé car, même si c'est un algorithme qui le fait, ce sont bien des consignes à respecter très précisément qui sont édictées) ne bénéficient pourtant pas d'un contrat de travail. Tout se passe comme si les créateurs de ces plateformes, au profit desquelles la valeur est créée et captée, refusaient d'assumer les responsabilités qui incombent non seulement à ceux qui dirigent le travail salarié mais aussi à ceux qui achètent des prestations de travail à l'extérieur grâce à un contrat commercial; comme si, derrière la disparition des organisations hiérarchiques, c'est finalement la figure de l'employeur lui-même qui disparaissait. Les personnes qui apportent leur travail ne sont en effet ni salariées ni souvent reconnues comme des travailleurs indépendants et/ou des entrepreneurs munis des protections, des assurances ou des qualifications traditionnellement requises.

Dès lors, s'ils permettent de supprimer les barrières à l'entrée (comme lorsque les corporations avaient été supprimées en France, en 1776 puis en 1791) et donc d'organiser une fluidité plus grande sur certains segments du marché du travail, ces nouveaux acteurs contribuent à déstructurer ce dernier et à remettre en cause les mécanismes de stabilisation et de sécurisation du travail qui s'étaient développés en Europe depuis la fin du XIX^e siècle non sans susciter la révolte des professions ainsi mises en cause comme l'illustrent les procès contre Uber ou contre Airbnb dans plusieurs pays.

Quelles politiques du travail et de l'emploi face au développement du numérique et de l'automatisation?

Les effets du développement de l'automatisation, du numérique et des plateformes sur la croissance, l'emploi et le travail font donc l'objet d'interprétations radicalement opposées. Certains auteurs soulignent ses bénéfices extra-économiques: l'extension du domaine de la gratuité et le renforcement du lien social permis par l'économie collaborative (Botsman et Rogers, 2010); plus généralement, l'abaissement des barrières à l'entrée, notamment pour des populations souvent discriminées (femmes, jeunes peu qualifiés, malades...) (Pesole et coll., 2018), donc la plus grande fluidité sur le marché du travail; l'accroissement de l'autonomie au travail permise par la sortie des organisations hiérarchiques et du salariat. D'autres soulignent au contraire les risques attachés à la diffusion de formes de travail ne relevant officiellement ni du travail salarié ni du véritable entrepreneuriat, en particulier les lacunes de la protection sociale

de ces travailleurs; leur sous-rémunération structurelle⁹; les risques attachés à leur autoexploitation (très longues heures de travail, risques pour la santé); la concurrence déloyale que les plateformes exercent à l'égard des organisations traditionnelles (chauffeurs de taxi, artisanat, hôteliers...); la marchandisation d'activités jusqu'alors bénévoles (De Stefano, 2016); l'effacement des différences entre amateur et professionnel (Jourdain et Naulin, 2019); l'explosion du *digital labor* (le travail gratuit «extorqué» aux manipulateurs de données) et du travail invisible (Casilli, 2019); la re-taylorisation du travail à travers la tâcheronnisation et le *crowdworking*; le danger de la reconstitution de monopoles extrêmement puissants à la suite de la suppression des régulations en vigueur...

Un nouveau statut pour les indépendants?

Ceux qui partagent l'idée que l'automatisation et le numérique ont déjà commencé à bouleverser les conditions d'exercice du travail et le feront de façon exponentielle proposent d'adapter les réglementations existantes, en général pour faciliter les évolutions en cours.

Plusieurs rapports ont, depuis la publication par la Commission européenne de *Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle*, recommandé le développement d'un statut du travail parasubordonné, c'est-à-dire mettant en œuvre un troisième régime d'exercice du travail, entre travail salarié et travail indépendant, qui est la *summa divisio* traditionnelle du travail pour autrui. Dans plusieurs pays européens, il existe des statuts intermédiaires entre celui de salarié et celui d'indépendant, qui accordent à ceux qui relèvent de cette dernière catégorie mais peuvent être assimilés à des dépendants des formes spécifiques de protection. En France, la loi a également inventé des régimes hybrides qui combinent salariat et activité indépendante. S'ils permettent certes d'accorder des droits aux travailleurs, ces dispositifs présentent néanmoins l'inconvénient d'écarter délibérément les travailleurs concernés de la qualification de salarié, alors même qu'il s'agit le plus souvent d'activités soumises à un pouvoir de direction, que le travailleur se retrouve la plupart du temps dans la position d'un simple exécutant au sein d'une activité organisée et que ce processus consiste donc à reporter une partie des risques de l'entreprise vers le travailleur et à éviter à celui qui bénéficie du travail d'autrui et le mobilise à son profit d'assumer les risques attachés à sa direction. Plusieurs auteurs ont montré que le développement de ces statuts intermédiaires avait entraîné une explosion du nombre de travailleurs concernés et un affaiblissement des protections (De Stefano, 2016).

⁹ La récente enquête publiée par le BIT (Berg et coll., 2019), réalisée auprès de 3 500 travailleurs réguliers présents sur 5 plateformes dans 75 pays, a mis en évidence qu'en moyenne ceux-ci gagnent 4,43 dollars de l'heure (3,31 dollars si l'on inclut les heures de travail non payé, par exemple pour rechercher les clients) et qu'ils pratiquent des horaires atypiques: 43 pour cent disent travailler la nuit et 68 pour cent le soir.

La persistance du salariat

Mais est-ce vraiment «la fin du salariat»? Il semble que celle-ci constitue moins une réalité que le souhait de certains. Certes, le travail parasubordonné se développe, de même que les formes de travail atypique mal protégées. Certes, le travail indépendant progresse en Europe: en 2017, 14 pour cent de la population active occupée y exerçaient leur activité principale comme indépendants, secteur agricole compris (données Eurostat). Certes, les effectifs concernés par le travail des plateformes progressent, mais les évolutions dépendront des mesures politiques qui seront prises à l'égard de ce secteur.

Certaines propositions consistent en effet à tenter, sinon de donner un coup d'arrêt, du moins d'édicter des règles permettant de remettre de l'ordre dans le développement anarchique de l'économie collaborative et des plateformes (déclaration des revenus issus du travail sur les plateformes, fiscalité, encadrement de l'économie collaborative, requalification des usagers en travailleurs, rémunération minimale, durée du travail maximale (Sachs, 2015; De Stefano, 2016)) ou d'extraire ces organisations du système capitaliste et marchand pour les mettre au service des communautés, qu'il s'agisse de coopératives (comme Coopaname à Paris ou le Platform cooperativism de Trebor Scholz (2016) qui vise à ce que les citoyens s'approprient collectivement la propriété des plateformes numériques utilisées afin de bénéficier intégralement de la valeur économique produite) ou de municipalités (Bologne pour la Bologna Regulation for the Urban Commons par exemple (Compain, 2019)). L'avenir du travail dépendra donc en partie des politiques qui seront mises en œuvre pour accompagner, accélérer ou freiner les évolutions en cours.

Trois scénarios pour l'avenir du travail

Imaginer l'avenir du travail exige d'envisager des scénarios. Trois possibilités principales semblent se dessiner dans la littérature disponible, dont on examinera la capacité à satisfaire les attentes qui sont placées dans le travail. Un premier scénario consiste à poursuivre la politique actuelle de «démantèlement du droit du travail», qui risque de s'accompagner d'une forte dégradation des conditions d'exercice du travail. Mais le plus en vogue est sans conteste celui de la «révolution technologique» dont on attend, malgré les pertes d'emplois redoutées, un rebond de croissance et un profond changement des modalités d'exercice du travail. Son avènement est néanmoins loin d'être certain pour plusieurs raisons qui sont exposées. Un troisième scénario, celui de la «re-conversion écologique», semble le plus compatible avec la nécessité de lutter contre le caractère insoutenable de notre modèle actuel de développement et de nature à satisfaire les attentes à l'endroit du travail. Les conditions de son développement sont explicitées. Ces trois scénarios sont présentés de façon isolée pour les besoins de l'exposition, un peu à la manière d'idéaux types. Mais ils ne sont évidemment pas exclusifs l'un de l'autre.

Deux scénarios en vogue: démantèlement du droit du travail et révolution technologique

Depuis le milieu des années 1980, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) promeut des politiques de démantèlement des règles encadrant les relations de travail au prétexte que celles-ci entraveraient les entreprises engagées, du fait de la mondialisation, dans une course à la compétitivité. Qu'il s'agisse des règles mettant en place des salaires minima ou de celles qui encadrent l'embauche et la rupture du contrat de travail, l'OCDE, mais aussi tout un courant de l'économie standard ont défendu l'idée que seule la flexibilité des salaires et des protections permettrait aux sociétés occidentales de s'adapter aux nouvelles conditions de la concurrence internationale. Au début des années 2000, la doctrine de l'OCDE changera, passant de l'exhibition d'une corrélation forte entre taux de chômage et protection de l'emploi à une corrélation faible entre cette dernière et la durée du chômage de certaines catégories de travailleurs.

Faut-il brûler le Code du travail?

Malgré le retournement de doctrine de l'OCDE, de nombreux économistes ont continué à promouvoir la nécessité d'un affaiblissement de la réglementation du travail, seule susceptible à leurs yeux de relancer la création d'emplois. Au Royaume-Uni, en Allemagne ensuite à la fin des années 1990 et au début des années 2000, puis en Italie et en Espagne se sont déployées notamment des réformes du marché du travail visant à faciliter le licenciement. En France, un contrat «nouvelles embauches» a été mis en place en 2005. Des enquêtes ont pu mettre en évidence que cette mesure avait conduit à une dégradation des relations de travail et à un fort durcissement de celles-ci, la menace du renvoi pesant négativement sur les rapports et ayant déséquilibré ceux-ci en faveur de l'employeur (Gomel et coll., 2007).

On peut craindre que les réformes visant à déréglementer les relations de travail ne présentent presque systématiquement des conséquences fâcheuses en matière de conditions de travail et ne conduisent ainsi à une spirale de moins-disant social, outre leurs piètres résultats en matière d'emploi qu'a mis en évidence l'étude du Département de la recherche du BIT (2015): selon celle-ci, qui portait sur 119 pays, la déréglementation du contrat de travail entraînerait systématiquement une diminution du taux d'emploi et une augmentation du taux de chômage.

Le scénario de la révolution technologique

L'autre scénario qui semble recueillir les suffrages les plus nombreux des économistes, des hommes d'affaires et des gouvernements semble bien être celui de la révolution technologique. L'ouvrage *Secular stagnation: Facts, causes and cures* publié en 2014 (Teulings et Baldwin, 2014), qui présente les prises de position des économistes mondiaux parmi les plus influents, s'il comprend, certes, un texte de Robert Gordon (2014) réitérant ses doutes sur l'éventualité

d'un retour de la croissance du fait de «vents contraires» (*headwinds*), parmi lesquels l'épuisement de l'innovation technologique, exprime néanmoins une croyance partagée et déterminée dans la capacité de la révolution technologique à booster la productivité et à relancer une nouvelle vague de croissance: «the economy may be facing some headwinds, but the technological tailwind is more like a tornado» (Mokyr, 2014, p. 88). Si nous ne voyons pas encore les bienfaits de cette «tornado», selon plusieurs auteurs de cette publication, c'est non seulement parce que toutes les innovations ne sont pas encore advenues, mais aussi et surtout parce que nos instruments de mesure ne sont pas adaptés à leur mise en évidence.

Le développement de ce scénario pourrait se heurter à trois grandes limites. D'abord, il s'appuie sur un fort déterminisme technologique et semble négliger la résistance des groupes sociaux confrontés aux conséquences de ces évolutions, en raison soit des pertes d'emplois associées, soit de la concurrence déloyale exercée, soit encore de la déshumanisation impliquée par la diffusion à grande échelle des processus automatisés.

Mais il semble également fondé sur des postulats douteux. On se souvient que Ronald Coase (1937) indiquait que le choix entre une organisation de la production fondée sur le contrat de travail ou sur l'achat de prestations sur le marché (contrat commercial) dépendait du montant des coûts de transaction. Les promoteurs d'une vision automatisée et dématérialisée de la production soutiennent, à l'instar de Jeremy Rifkin (2015), que ceux-ci sont devenus aujourd'hui tellement bas que l'organisation de la production au moyen de la hiérarchie et du contrat de travail ne se justifie plus, ce qui permet d'envisager la fin du salariat, et finalement... de l'entreprise elle-même. Mais, si cela est vrai pour certains composants ou certains processus, peut-on affirmer qu'il en va ainsi pour l'ensemble des biens, produits et services? N'est-ce pas le contraire qui pourrait advenir, c'est-à-dire l'augmentation exponentielle des coûts de transaction de certaines matières, de certaines prestations, de certaines opérations? Et surtout, peut-on imaginer une production réalisée sans processus de coordination, grâce à une gestion à distance organisée par un algorithme? Et cela fait-il d'ailleurs disparaître la figure de l'employeur? Certes, une grande partie de la production mondiale se réalise à travers des chaînes de valeur extrêmement fragmentées et aussi gérées par ordinateur (BIT, 2015). Mais il existe bien au final une entité (généralement une entreprise...) qui assure le rôle de coordination – même s'il est délégué à un algorithme – et qui finalement capte la valeur. Il ne semble pas que pour l'instant on puisse envisager une économie dans laquelle toute la production serait assurée par l'assemblage de prestations acquises sur le marché par une plateforme sans aucune coordination.

Cette vision automatisée et dématérialisée de la production semble enfin tout à fait contradictoire avec le fait que la consommation mondiale de matières n'a jamais été aussi élevée (Krausmann et coll., 2009; OCDE, 2019). Et c'est la troisième limite de ce scénario, qui semble la plus déterminante: l'impasse radicale qui est faite sur l'augmentation des quantités consommées

ainsi que du coût des matières premières et de l'énergie à laquelle nous risquons d'être prochainement confrontés et, d'une manière plus générale, sur la reconversion écologique dans laquelle nos sociétés doivent s'engager au plus vite si nous prenons au sérieux les travaux scientifiques mettant en évidence l'ampleur de la menace écologique, particulièrement climatique, qui pèse sur elles, et si nous nous plaçons dans la perspective de réduction de l'augmentation des températures à 2 °C (voire 1,5 °C) à la fin du siècle validée par la COP21 puis par la COP24 (vingt-et-unième et vingt-quatrième sessions de la Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques). Plus généralement encore: ce scénario ignore totalement les soupçons légitimes qui pèsent aujourd'hui sur la croissance et ses effets. Certes, celle-ci a été à l'origine d'immenses bienfaits et de progrès inconnus jusqu'alors, que personne ne songerait à remettre en cause, mais elle a aussi été, particulièrement dans la seconde moitié du XX^e siècle, productrice de maux, de dégradations et de dégâts sur le patrimoine naturel, la cohésion sociale et le travail (Beck, 1992; Daly, 1973 et 1996; Méda, 2000 et 2013; Gadrey, 2010; Heinberg, 2011; Malm, 2016).

Nous comprenons aujourd'hui non seulement que la croissance pourrait ne pas revenir mais surtout qu'il n'est sans doute pas souhaitable qu'elle revienne, dans les pays occidentaux, selon les modalités et au rythme que nous avons connus pendant ce qu'Angus Maddison (2001) appelait l'Âge d'or, ce moment où les émissions de gaz à effet de serre et les différentes pollutions et dégradations se sont tellement intensifiées que le terme d'anthropocène a été forgé pour désigner cette époque dominée par la capacité des humains à modifier les conditions de la vie sur terre (Crutzen et Stoermer, 2000). Si nous considérons que l'urgence absolue est d'assurer la durabilité, d'abord physique, de nos sociétés, alors il nous faut ériger un certain nombre de normes environnementales en objectif premier et relativiser à la fois l'usage exclusif du PIB pour mesurer les progrès et l'objectif de croissance lui-même.

Le scénario de la reconversion écologique: une opportunité pour renouer avec le plein emploi et changer le travail

Le troisième scénario, celui de la «reconversion écologique» (Méda, 2013), consiste à prendre au sérieux la série de rapports publiés notamment depuis la création du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) qui met en évidence l'absolue nécessité d'engager nos sociétés dans une bifurcation radicale si nous voulons pouvoir garantir «la permanence d'une vie authentiquement humaine sur terre», selon l'expression du philosophe Hans Jonas dans son ouvrage majeur *Le principe responsabilité* (Jonas, 1991, p. 30). Le rapport spécial du GIEC sur les impacts d'un réchauffement global de 1,5 °C approuvé le 6 octobre 2018 (GIEC, 2019) est parfaitement clair sur ce point: il confirme que dépasser ce seuil risque de déclencher des effets en chaîne, non linéaires et imprévisibles, qui pourraient rendre la vie sur terre excessivement difficile pour de larges pans de la population. Si l'humanité

était raisonnable, il ne devrait même pas y avoir de choix: l'adoption de ce scénario s'impose. Mais il peut permettre, comme par surcroît, de satisfaire les immenses attentes placées sur le travail.

Il suppose que nous définissions au niveau international des normes sociales et environnementales strictes, que nous organisions rationnellement et rapidement l'adaptation de nos sociétés à ces nouvelles contraintes et que nous adoptions comme boussole non plus un indicateur comptabilisant l'augmentation des quantités produites et de la valeur ajoutée par les humains, à l'aide d'une unité de compte exclusivement monétaire, mais des indicateurs libellés en termes physiques, biologiques et sociaux, encadrant la production destinée à satisfaire les besoins sociaux dans des normes sociales et environnementales compatibles avec la reproduction des sociétés (Cassiers, Maréchal et Méda, 2017). L'un des grands mérites de ce scénario est qu'il permet de conjuguer résolution de la question écologique et résolution de la question sociale, dont l'emploi constitue un élément majeur. Par «question sociale» on entend ici notamment les inégalités, en particulier de revenus et d'accès à l'emploi, dont l'aggravation donne parfois lieu à des révoltes comme cela a été le cas en France à la fin de l'année 2018 avec le mouvement dit des «gilets jaunes». Conjuguer résolution de la question écologique et résolution de la question sociale suppose que, au lieu d'opérer les transformations «écologiques» sans prise en compte des conséquences sur les plus modestes, celles-ci permettent au contraire d'améliorer la situation de tous et notamment des moins favorisés.

Engager une transition juste

La reconversion écologique, qui implique la fermeture ou la réduction de certains secteurs et le développement d'autres, devrait, selon les études internationales, européennes ou nationales disponibles, déboucher sur un solde d'emplois positif en 2020, 2030 et 2050 (ADEME, 2013; BIT, 2013 et 2018; Quirion, 2013; Horbach, Rennings et Sommerfeld, 2015; Montt et coll., 2018): en effet, les activités économiques qu'il faudra développer (isolation des bâtiments, énergies renouvelables, transports en commun...) ont un contenu en emploi beaucoup plus élevé que celles dont il faudrait réduire le volume. La reconversion écologique constituera néanmoins une opération extrêmement délicate qui nécessitera la mise en œuvre de puissants *mécanismes de sécurisation* de manière à éviter que ce qui s'apparente à une énorme restructuration ne se traduise par l'exclusion du marché du travail d'une grande partie de la main-d'œuvre employée dans les secteurs les plus émetteurs de gaz à effet de serre. L'idée de «transition juste» portée par les syndicats (CSI, 2015) vise à défendre l'idée que la reconversion écologique doit s'opérer de manière civilisée en anticipant les évolutions, en mutualisant les pertes et les gains et en développant une véritable solidarité entre l'ensemble des citoyens concernés de manière à ce que les coûts de la transition soient partagés par tous. C'est bien parce que l'augmentation de la taxe sur les carburants, réalisée au nom de l'impératif écologique, a été mise en œuvre sans accompagnement social et sans prise en compte des effets de cette décision sur les plus modestes que la

France a vu se développer une réaction sociale très forte avec le mouvement des gilets jaunes. Dans ce pays, l'ancien ministre de la Transition écologique, Nicolas Hulot, a indiqué que les sommes nécessaires à cet accompagnement lui avaient été refusées pour des raisons de «contraintes budgétaires». Concilier question écologique et question sociale, cela signifie donc faire en sorte que les coûts de la transition écologique ne soient pas supportés par les plus modestes – qu'il s'agisse de l'emploi, des taxes ou des prix –, mais qu'au contraire la résolution de la question écologique permette de réduire les inégalités qui ont crû ces dernières décennies, comme le FMI lui-même le reconnaît désormais (Ostry, Loungani et Furceri, 2016).

Rompre avec le productivisme

Il est possible de voir dans la reconversion écologique non seulement l'occasion de renouer avec une forme de plein emploi, mais également une chance de rompre avec la perte de sens du travail. La saisir implique plusieurs ruptures.

D'abord, avec l'idée que la productivité constituerait systématiquement le cœur du progrès (Fourastié, 1979). Gadrey (2010) défend ainsi l'idée que dans de nombreux secteurs, notamment du fait de la tertiarisation de l'économie, les gains de productivité tels qu'ils sont (mal) mesurés sont devenus contre-productifs et détruisent à la fois les emplois et le sens du travail. La vraie question, soutient-il, n'est plus celle de la *répartition* des gains de productivité mais celle de l'opportunité même de ces derniers: le véritable progrès passe non plus par les gains de productivité mais par la réalisation de gains de *qualité* et de *durabilité*. Mais nos comptabilités actuelles – nationale ou d'entreprise – ne permettent pas de rendre visibles ces derniers, pas plus qu'elles ne permettent de prendre en considération les pertes de patrimoines critiques (naturel ou humain): il est donc impératif de mettre en œuvre des comptabilités alternatives (Méda, 2013; Gadrey, 2015; Richard, 2012). Par ailleurs, privilégier les gains de qualité et de durabilité suppose des organisations du travail attentives à la fois aux modes d'action des travailleurs, mais aussi à leurs propres conditions de travail.

Certaines organisations du travail sont associées à un plus grand bien-être au travail: il s'agit des «high involvement organisations» dont Gallie et Zhou, exploitant l'enquête européenne sur les conditions de travail d'Eurofound, ont montré qu'elles se caractérisaient par une plus grande participation des salariés aux décisions et un surcroît d'autonomie au travail (Eurofound, 2013). La diffusion d'un tel modèle, actuellement surtout en vigueur dans les pays nordiques (et là où les taux de syndicalisation sont élevés), serait de nature à promouvoir un basculement de nos modèles de production vers un paradigme du «prendre soin», sans doute également soutenu par l'adoption de modes de gouvernance plus démocratiques de l'entreprise dans la lignée des travaux fondateurs de Robert Dahl (1985). Dans *Firms as political entities*, Isabelle Ferreras (2017) défend ainsi la thèse que le «bicaéralisme» pourrait permettre à la fois de rendre justice aux attentes des travailleurs, mais aussi à la nature profonde de l'entreprise, qui n'est pas la propriété des actionnaires.

Comme l'explicite de façon imagée l'encyclique papale *Laudato si'* de 2015 sur «la sauvegarde de la maison commune», ce paradigme du prendre soin suppose également un certain type d'intervention du travailleur dans le monde consistant non pas à «extraire tout ce qui est possible des choses par l'imposition de la main de l'être humain, qui tend à ignorer ou à oublier la réalité même de ce qu'il a devant lui», mais à «recevoir ce que la réalité naturelle permet de soi, comme en tendant la main» (Pape François, 2015). Cette insertion respectueuse du geste humain dans la nature ne peut sans doute se déployer que si nous modifions profondément les représentations des rapports entre humains et Nature hérités de la Modernité, caractérisés par un rapport d'exploitation et de conquête d'une Nature considérée comme un objet pour y substituer une éthique du respect et de la responsabilité (Leopold, 1949; White, 1967; Jonas, 1991).

Le paradigme alternatif qui devrait être universellement adopté dans cette perspective – le paradigme du *Care* – est particulièrement congruent avec l'objectif de *travail décent* poursuivi par l'OIT: il suppose en effet que la production devrait désormais s'opérer en prenant obligatoirement *soin* du patrimoine naturel, de la cohésion sociale et du travail humain selon des règles (des normes sociales et environnementales) que l'OIT et une organisation mondiale de l'environnement (à créer) seraient chargées d'édicter et de faire respecter.

Conclusion

Ce texte s'est d'abord attaché à présenter la notion de travail dans une perspective historique, prenant en considération les enrichissements successifs apportés tout au long des siècles. Il a ensuite analysé la pluralité des significations du concept de travail et des rapports au travail en présentant les attentes que les Européens placent dans le travail. L'article se concentre ensuite sur le discours actuellement en vogue qui défend l'idée que la révolution technologique en cours conduirait inéluctablement à des transformations radicales, en mettant particulièrement en lumière le déterminisme technologique sous-jacent à une telle vision et en mettant en cause les politiques qu'il implique.

La dernière partie du document s'est plus particulièrement attachée à décrire trois scénarios, en lice pour représenter une vision à moyen terme de l'avenir du travail. Le plus en vogue, celui de la révolution technologique, prévoit à la fois de fortes pertes d'emplois et un changement déterminant de la nature du travail et suggère des adaptations fortes de la société salariale pour s'y adapter. Il est tout à fait compatible avec un autre scénario également très discuté, celui de la réduction des États-providence et des protections jusqu'alors accordées au travail, qui semblent aujourd'hui contradictoires avec l'impératif de compétitivité. Aucun de ces deux scénarios n'est de nature à satisfaire les immenses attentes qui se portent aujourd'hui sur le travail. Ils font par ailleurs tous les deux l'impasse sur le considérable défi écologique auquel l'ensemble des sociétés est confronté. Loin de céder au déterminisme technologique, il nous est possible, sous certaines conditions, de transformer cette menace en

opportunité et de faire de la reconversion écologique une formidable occasion de renouer avec l'objectif de plein emploi et de désintensifier le travail. Un tel programme nécessite de redonner toute son actualité à la Déclaration de Philadelphie ou à la Charte de La Havane¹⁰, c'est-à-dire à l'ambition de ne pas séparer efficacité économique et justice sociale.

Si l'accent mis sur l'urgence écologique semble, plus que les deux autres scénarios, susceptible de s'accompagner d'une relocalisation des activités et d'une désintensification du travail, ce lien ne va pas non plus de soi. L'attention portée au patrimoine naturel ne s'accompagne pas automatiquement d'un soin porté au «patrimoine social» et notamment à la qualité du travail. Mais, dans tous les cas, qu'il s'agisse des évolutions technologiques ou de la prise en charge sérieuse de la question écologique, la question de l'impact sur le travail humain doit constituer une priorité, et le travail décent un objectif en soi garanti dans toutes les configurations.

Références

- Abdelnour, S.; Méda, D. (dir. de publ.). 2019. *Les nouveaux travailleurs des applis*. Paris, PUF.
- ADEME (Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie). 2013. *L'évaluation macroéconomique des visions énergétiques 2030-2050 de l'ADEME*. Angers, ADEME.
- Arntz, M.; Gregory, T.; Zierahn, U. 2016. *The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189. Paris, Éditions OCDE.
- Autor, D. H.; Dorn, D. 2013. «The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market», *American Economic Review*, vol. 103, n° 5, pp. 1553-1597.
- Beaudry, P.; Green, D.; Sand, B. 2013. *The great reversal in the demand for skill and cognitive tasks*, NBER Working Paper No. 18901. Cambridge (États-Unis), National Bureau of Economic Research.
- Beck, U. 1992. *Risk society: Towards a new modernity*. Londres, Sage Publications.
- Benzell, S.; Kotlikoff, L.; LaGarda, G.; Sachs, J. 2015. *Robots are us: Some economics of human replacement*, NBER Working Paper No. 20941. Cambridge (États-Unis), National Bureau of Economic Research.
- Berg, J.; Furrer, M.; Harmon, E.; Rani, U.; Silberman, M. S. 2019. *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail: pour un travail décent dans le monde en ligne*. Genève, BIT.
- Bigot, R.; Daudey, E.; Hoibian, S. 2013. *La société des loisirs dans l'ombre de la valeur travail*, Cahier de recherche n° 305 du CRÉDOC. Paris, Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie.
- BIT. 2018. *Emploi et questions sociales dans le monde 2018: une économie verte et créatrice d'emplois*. Genève.
- . 2015. *World employment and social outlook 2015: The changing nature of jobs*. Genève. [On trouvera un résumé en français de ce rapport, sous le titre «Emploi et questions sociales dans le monde 2015: des modalités d'emploi en pleine mutation», à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368645.pdf [consulté le 2 septembre 2019].

¹⁰ Dans la Déclaration de Philadelphie, *Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail*, adoptée en 1944, l'OIT réaffirmait l'importance de la justice sociale pour la paix et la prospérité. Le texte sera incorporé dans la Constitution de l'Organisation en 1946. Quant à la Charte de La Havane, signée en 1948 mais jamais ratifiée ni entrée en vigueur, elle avait pour but de promouvoir le relèvement des niveaux de vie, le plein emploi et le progrès dans l'ordre économique et social, et ce par une politique commerciale axée sur la coopération entre les États plutôt que sur la concurrence.

- . 2013. *Développement durable, travail décent et emplois verts*, rapport V, 102^e session de la Conférence internationale du Travail. Genève.
- Bollier, D. 2011. *The future of work: What it means for individuals, businesses, markets and governments*. Washington, The Aspen Institute.
- Boston Consulting Group. 2015. *The shifting economics of global manufacturing: How a takeoff in advanced robotics will power the next productivity surge*. Boston, Boston Consulting Group. Disponible à l'adresse <https://www.slideshare.net/TheBostonConsultingGroup/robotics-in-manufacturing> [consulté le 26 août 2019].
- Botsman, R.; Rogers, R. 2010. *What's mine is yours: The rise of collaborative consumption*. New York, HarperCollins.
- Brynjolfsson, E.; McAfee, A. 2011. *Race against the machine: How the digital revolution is accelerating innovation, driving productivity, and irreversibly transforming employment and the economy*. Lexington, Digital Frontier Press.
- Cardon, D.; Casilli, A. 2015. *Qu'est-ce que le Digital labor?* Bry-sur-Marne, INA.
- Cartier, M. 1984. *Le travail et ses représentations*. Paris, Éditions des archives contemporaines.
- Casilli, A. 2019. *En attendant les robots*. Paris, Le Seuil.
- Cassiers, I.; Maréchal, K.; Méda, D. (dir. de publ.). 2017. *Post-growth economics and society: Exploring the paths of a social and ecological transition*. Abingdon et New York, Routledge.
- Castel, R. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris, Fayard.
- Chamoux, M.-N. 1994. «Sociétés avec et sans concept de travail», *Sociologie du travail*, vol. 36, hors-série, pp. 57-71.
- Clark, A. 2005. «What makes a good job? Evidence from OECD countries», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Bazen, C. Lucifora et W. Salverda: *Job quality and employment behavior*, pp. 11-30. Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Coase, R. H. 1937. «The nature of the firm», *Economica*, vol. 4, n° 16, pp. 386-405.
- Commission européenne. 2006. *Livre vert. Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XX^e siècle*, Document COM(2006) 708 final. Commission européenne, Bruxelles.
- Compain, G. 2019. *Des plateformes autogérées comme alternatives au capitalisme de plateformes: le cas des Plateformes en Communs*, Document de travail WP 34, projet de recherche EnCommuns. Entreprendre en Communs. Disponible à l'adresse <https://basepub.dauphine.fr/handle/123456789/19767> [consulté le 16 septembre 2019].
- Crutzen, P. J.; Stoermer, E. F. 2000. «The 'Anthropocene'», *Global Change Newsletter*, n° 41 (mai), pp. 17-18.
- CSI (Confédération syndicale internationale). 2015. *Frontlines Briefing – March 2015. Climate justice: There are no jobs on a dead planet*. Bruxelles, CSI. Disponible à l'adresse https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_frontlines_climate_change_report_en.pdf [consulté le 26 août 2019].
- Dahl, R. A. 1985. *A preface to economic democracy*. Berkeley, University of California Press.
- Daly, H. E. 1996. *Beyond growth: The economics of sustainable development*. Boston, Beacon Press.
- . 1973. *Toward a steady-state economy*. San Francisco, W. H. Freeman.
- Davoine, L.; Méda, D. 2008. *Importance and meaning of work in Europe: A French singularity*, Document de travail n° 96-2. Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi. Disponible à l'adresse https://basepub.dauphine.fr/bitstream/handle/123456789/7016/work_europe_96_va.pdf?sequence=1&isAllowed=y [consulté le 26 août 2017].
- Deloitte. 2015. *Technology and people: The great job-creating machine*. Londres.
- Descola, P. 1983. «Le Jardin de Colibri. Procès de travail et catégorisations sexuelles chez les Achuar de l'Équateur», *L'Homme*, tome 23, n° 1, pp. 61-89.
- De Stefano, V. 2016. *The rise of the 'just-in-time workforce': On-demand work, crowdwork and labour protection in the 'gig-economy'*, Conditions of Work and Employment series No. 71. Genève, BIT.
- De Witte, H.; Halman, L.; Gelissen, J. 2004. «European work orientations at the end of the twentieth century», dans l'ouvrage publié sous la direction de W. Arts et

- L. Halman: *European values at the turn of the millennium* (vol. 7), pp. 255-279. Leyde, Brill Editions.
- d'Iribarne, P. 1989. *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*. Paris, Le Seuil.
- Ester, P.; Braun, M.; Vinken, H. 2006. «Eroding work values?», dans l'ouvrage publié sous la direction de P. Ester, M. Braun et P. Mohler: *Globalization, value change and generations: A cross-national and intergenerational perspective*, pp. 89-113. Leyde, Brill.
- Eurofound. 2013. *Work organisation and employee involvement in Europe*. Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Ferreras, I. 2017. *Firms as political entities: Saving democracy through economic bicameralism*. New York, Cambridge University Press.
- Ford, M. 2016. *Rise of the robots: Technology and the threat of a jobless future*. New York, Basic Books.
- Forum économique mondial. 2016. *The future of jobs. Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*. Genève.
- Fourastié, J. 1979. *Les Trente Glorieuses, ou la révolution invisible de 1946 à 1975*. Paris, Fayard.
- Frey, C. B.; Osborne, M. A. 2013. *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, document de travail, Oxford Martin Programme on Technology and Employment. Oxford, Université d'Oxford.
- Freysenet, M. 1999. «Emergence, centrality and end of work», *Current Sociology*, vol. 47, n° 2, pp. 5-20.
- Gadrey, J. 2015. «Le mythe de la robotisation détruisant des emplois par millions», *Debout!*, billet de blog daté du 1^{er} juin 2015, disponible à l'adresse <https://blogs.alternatives-ecologiques.fr/gadrey/2015/06/03/le-mythe-de-la-robotisation-detruisant-des-emplois-par-millions-3-les-limites-ecologiques> [consulté le 3 septembre 2019].
- . 2010. *Adieu à la croissance*. Paris, Les petits matins.
- GIEC. 2019. *Global warming of 1.5 °C. An IPCC special report on the impacts of global warming of 1.5 °C above pre-industrial levels and related global greenhouse gas emission pathways, in the context of strengthening the global response to the threat of climate change, sustainable development, and efforts to eradicate poverty*. Genève, Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat.
- Godelier, M. 1980. «Work and its representations: A research proposal», *History Workshop Journal*, vol. 10, n° 1, pp. 164-174.
- Gomel, B.; Méda, D.; Schmidt, N.; Dalmasso, R. 2007. «Le CNE: retour sur une tentative de flexicurité», *Connaissance de l'emploi*, n° 49 (décembre), 4 pages.
- Gordon, R. J. 2014. «The turtle's progress: Secular stagnation meets the headwinds», dans l'ouvrage publié sous la direction de C. Teulings et R. Baldwin: *Secular stagnation: Facts, causes and cure*, pp. 47-60. Londres, Centre for Economic Policy Research Press (CEPR).
- Gorz, A. 1988. *Métamorphoses du travail, quête du sens. Critique de la raison économique*. Paris, Éditions Galilée.
- Graetz, G.; Michaels, G. 2015. *Robots at work*, CEP Discussion Paper No. 1335. Londres, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Head, S. 2014. *Mindless: Why smarter machines are making dumber humans*. New York, Basic Books.
- Heinberg, R. 2011. *The end of growth: Adapting to our new economic reality*. Gabriola Island, New Society Publishers.
- Horbach, J.; Rennings, K.; Sommerfeld, K. 2015. *Circular economy and employment*. Mannheim, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.
- Huws, U. 2014. *Labor in the global digital economy: The cybertariat comes of age*. New York, NYU Press.
- Inglehart, R. 1990. *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton, Princeton University Press.

- ; Baker, W. E. 2000. «Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values», *American Sociological Review*, vol. 65, n° 1, pp. 19-51.
- Jonas, H. 1991. *Le principe responsabilité: une éthique pour la civilisation technologique*. Paris, Les Éditions du Cerf.
- Jourdain, A.; Naulin, S. 2019. «Marchandiser ses loisirs sur Internet: une extension du domaine du travail?», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Abdelnour et D. Méda: *Les nouveaux travailleurs des applis*, pp. 47-60. Paris, PUF.
- Krausmann, F.; Gingrich, S.; Eisenmenger, N.; Erb, K.-H.; Haberl, H.; Fischer-Kowalski, M. 2009. «Growth in global materials use, GDP and population during the 20th century», *Ecological Economics*, vol. 68, n° 10, pp. 2696-2705.
- Leopold, A. 1949. *A sand county almanac, and sketches here and there*. New York, Oxford University Press. [Traduit en français sous le titre *Almanach d'un comté des sables*, Aubier, Paris, 1995.]
- Levratto, N.; Serverin, É. 2015. «Become independent! The paradoxical constraints of France's 'auto-entrepreneur' regime», *Journal of Small Business Management*, vol. 53, n° 1, pp. 284-301.
- Lobo, S. 2014. «Die Mensch-Maschine: Auf dem Weg in die Dumphöhle», *Der Spiegel*, 3 septembre. Disponible à l'adresse <https://www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/sascha-lobo-sharing-economy-wie-bei-uber-ist-plattform-kapitalismus-a-989584.html> [consulté le 26 août 2019].
- Locke, J. 1690. *Two treatises of government*. Londres, A. Churchill.
- Maddison, A. 2001. *L'économie mondiale: une perspective millénaire, études du Centre de développement*. Paris, Éditions OCDE.
- Malm, A. 2016. *Fossil capital: The rise of steam power and the roots of global warming*. Londres, Verso.
- Marx, K. 1979. *Œuvres, tome II: Économie*, collection Bibliothèque de la Pléiade. Paris, Gallimard.
- Méda, D. 2013. *La mystique de la croissance: comment s'en libérer?* Paris, Flammarion.
- . 2010. *Le travail: une valeur en voie de disparition?* Paris, Flammarion.
- . 2000. *Qu'est-ce que la richesse?* Paris, Flammarion.
- ; Vendramin, P. 2013. *Réinventer le travail*. Paris, PUF.
- Mettling, B. 2015. *Transformation numérique et vie au travail*, rapport établi à l'attention de la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Disponible à l'adresse <http://zevillage.net/wp-content/uploads/2015/09/rapport-Mettling.pdf> [consulté le 3 septembre 2019].
- Meyerson, I. 1955. «Le travail, fonction psychologique», *Journal de psychologie normale et pathologique*, vol. 48, n° 1, pp. 3-17.
- Mokyr, J. 2014. «Secular stagnation? Not in your life», dans l'ouvrage publié par C. Teulings et R. Baldwin: *Secular stagnation: Facts, causes and cure*, pp. 83-89. Londres, Centre for Economic Policy Research Press (CEPR).
- Montt, G.; Wiebe, K. S.; Harsdorff, M.; Simas, M.; Bonnet, A.; Wood, R. 2018. «L'action pour le climat, une action contre l'emploi? Évaluation des conséquences du scénario à 2 °C sur l'emploi», *Revue internationale du Travail*, vol. 157, n° 4, pp. 573-613.
- OCDE. 2019. *Global material resources outlook to 2060: Economic drivers and environmental consequences*. Paris, Éditions OCDE.
- Ostry, J. D.; Loungani, P.; Furceri, D. 2016. «Neoliberalism: Oversold?», *Finance & Development*, vol. 53, n° 2, pp. 38-41.
- Pape François. 2015. *Lettre encyclique Laudato si' du Saint-Père François sur la sauvegarde de la maison commune*. Disponible à l'adresse http://w2.vatican.va/content/francesco/fr/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html [consulté le 30 août 2019].
- Pesole, A.; Urzì Brancati, M. C.; Fernández-Macías, E.; Biagi, F.; González Vázquez, I. 2018. *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey*, Document EUR 29275 EN. Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.

- Pothier, R. 1764. *Traité du contrat de louage, selon les règles tant du for de la conscience que du for extérieur*. Orléans, Rouzeau-Montaut.
- Quirion, P. 2013. *L'effet net sur l'emploi de la transition énergétique en France: une analyse input-output du scénario négaWatt*, Document de travail n° 46-2013. Nogent-sur-Marne, Centre international de recherches sur l'environnement et le développement.
- Rey, A. 2012. *Dictionnaire historique de la langue française*. Paris, Le Robert.
- Richard, J. 2012. *Comptabilité et développement durable*. Paris, Economica.
- Riffault, H.; Tchernia, J.-F. 2002. «Les Européens et le travail: un rapport plus personnel», *Futuribles*, n° 277 (juillet-août), pp. 63-80.
- Rifkin, J. 2015. *The zero marginal cost society: The Internet of things, the collaborative commons, and the eclipse of capitalism*. New York, Palgrave Macmillan.
- . 1995. *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. New York, G. P. Putnam's Sons.
- Rosenblat, A.; Stark, L. 2016. «Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers», *International Journal of Communication*, vol. 10, pp. 3758-3784.
- Sachs, B. 2015. «Do we need an "independent worker" category?», *On Labor*, billet de blog daté du 8 décembre 2015, disponible à l'adresse <http://onlabor.org/2015/12/08/do-we-need-an-independent-worker-category/> [consulté le 16 septembre 2019].
- Sahlins, M. D. 1968. *Tribesmen*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Scholz, T. 2016. *Platform cooperativism: Challenging the corporate sharing economy*. New York, Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- Smith, A. 1776. *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. Londres, W. Strahan et T. Cadell. [Traduit en français sous le titre *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations*, Paris, Economica, 2000].
- Srnicek, N. 2018. *Capitalisme de plateforme. L'hégémonie de l'économie numérique*, Montréal, Lux.
- Teulings, C.; Baldwin, R. (dir. de publ.). 2014. *Secular stagnation: Facts, causes and cure*. Londres, Centre for Economic Policy Research Press (CEPR).
- Valenduc, G.; Vendramin, P. 2016. *Le travail dans l'économie digitale: continuités et ruptures*, Document de travail 2016.03. Bruxelles, Institut syndical européen.
- Vendramin, P. (dir. de publ.). 2010. *Generations at work and social cohesion in Europe*, collection Travail et société, n° 68. Bruxelles, P.I.E. Peter Lang.
- Vernant, J.-P. 1965. *Mythe et pensée chez les Grecs: études de psychologie historique*. Paris, F. Maspero.
- Voswinkel, S. 2007. «L'admiration sans appréciation: les paradoxes de la double reconnaissance du travail subjectivisé», *Travailler*, vol. 2, n° 18, pp. 59-87.
- White, L. 1967. «The historical roots of our ecological crisis», *Science*, vol. 155, n° 3767, pp. 1203-1207.