

Chapitre 6

Relance du dialogue social européen : quels accomplissements ?

Christophe Degryse

Introduction¹

Dans un récent *Opinion paper* de l'Observatoire social européen, nous avons analysé les facteurs qui ont contribué ces dernières années à un ralentissement, voire un arrêt du dialogue social interprofessionnel européen (Pochet et Degryse 2016). Ces facteurs sont liés notamment à une prise de distance accrue d'employeurs européens de plus en plus mondialisés par rapport à la dimension européenne², à un moindre soutien au dialogue social de la part de la Commission européenne – en particulier durant les dix années de la Commission Barroso, 2004-2014 – ce qui a affaibli les organisations syndicales dans leurs rapports avec les employeurs. Autres facteurs plus conjoncturels mais d'importance majeure : le contexte de crise financière, économique, et des finances publiques après 2008, et l'influence croissante des politiques de dérégulation sociale promues tant par une majorité d'États membres au sein du Conseil que par la Commission d'alors, pour tenter de surmonter cette « multi-crise ».

Tous ces facteurs ont contribué à un affaiblissement du modèle de concertation sociale au niveau européen, ainsi d'ailleurs que dans une série d'États membres – en particulier ceux qui ont été les plus touchés par la crise. Depuis 2015, semble en outre régner une atmosphère de déconstruction européenne avec le Brexit, la crise de l'asile, la remise en cause de Schengen, la détérioration des relations internationales, la montée de partis populistes en Allemagne, Autriche, Finlande, France, Hongrie, Pays-Bas, Pologne, Suède.

Le début de l'année 2017 a certes apporté quelques moins mauvaises nouvelles, avec la défaite de certains partis radicaux annoncés comme vainqueurs potentiels d'élections législatives et présidentielles (aux présidentielles autrichiennes de décembre 2016, aux législatives aux Pays-Bas en mars 2017, aux présidentielles en France en mai). Mais l'Europe et le monde restent sous le choc du Brexit et de l'élection de Donald Trump à la présidence des États-Unis.

1. L'auteur remercie Denis Bouget, Sebastiano Sabato, Bart Vanhercke et Philippe Pochet pour leurs commentaires avisés. La version finale de l'article relève de la seule responsabilité de l'auteur.
2. Comme le note BusinessEurope (2017) : « La réalité de l'industrie et la façon dont elle fonctionne se sont transformées de manière radicale au cours des dernières décennies, la mondialisation et la digitalisation en étant les principaux ressorts. [...] Des entreprises coopèrent en temps réel aux quatre coins de la planète, dépassant les barrières nationales au sein de réseaux, de plateformes et de regroupements internationaux. Des processus autrefois communs sont aujourd'hui décomposés dans différentes parties du monde, soulignant l'importance de l'ouverture au commerce comme moteur clé de l'économie mondiale » (traduction de l'éditeur).

Nous nous demandions en 2016 « si les organisations d'employeurs font correctement le lien entre la montée de l'euroscpticisme, du nationalisme et de l'europhobie, d'une part, et la détérioration des conditions de vie et de travail et la précarisation de pans entiers de la population, de l'autre » (Pochet *et al.* 2016). Comme en écho, un an plus tard, le chroniqueur du *Financial Times*, Martin Wolf, évoquant la « montée de la pression populiste dans les économies riches », souligne : « Parmi les évolutions les plus significatives, figure la baisse ou la stagnation des revenus réels depuis la crise financière. Jusqu'aux deux tiers de la population de beaucoup de pays riches semblent avoir souffert de revenus stagnants ou en baisse entre 2005 et 2014. Rien d'étonnant à ce qu'autant d'électeurs soient grincheux » (Wolf 2017).

Dans les lignes qui suivent, nous aborderons en un premier temps les grandes tendances du dialogue social interprofessionnel européen (section 1). Nous y verrons notamment que les nouvelles dynamiques appelées de leurs vœux par les institutions européennes et par la Confédération européenne des syndicats (CES) n'ont pas encore délivré de résultats tangibles. Ensuite, nous nous pencherons plus en détail sur le dialogue social au niveau sectoriel européen (DSS). Les deux « niveaux » du dialogue social bipartite européen, à savoir l'interprofessionnel et le sectoriel, connaissent des dynamiques assez différentes depuis plusieurs années. Après avoir dans un premier temps examiné la dynamique générale récente de ce DSS (section 2), nous ferons dans un second temps un focus sur un thème particulier (section 3), qui monte actuellement en puissance surtout au niveau des entreprises, des branches et des secteurs : la digitalisation de l'économie et ses probables conséquences sur les marchés de l'emploi et du travail. Nous concluons sur le fort contraste existant aujourd'hui entre les dynamiques sectorielles et interprofessionnelles.

1. Le dialogue social interprofessionnel : une relance déclaratoire

En 2016, un espoir est né de la volonté exprimée par le président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, de relancer le dialogue social et d'adopter un socle de droits sociaux fondamentaux. Espoir aussi d'une relance du projet européen – d'une « Europe qui protège », selon les mots du nouveau président de la République française, Emmanuel Macron – pouvant laisser espérer un contexte plus favorable au dialogue social européen.

Les partenaires sociaux interprofessionnels, BusinessEurope, CEEP, UEAPME et CES³ ont adopté en 2016 une série de déclarations sur : le dialogue social (27 janvier 2016), la digitalisation de l'économie, la politique industrielle et la crise des réfugiés (16 mars 2016), l'apprentissage (30 mai 2016), sans oublier la déclaration commune avec la Commission et le Conseil sur la relance du dialogue social (27 juin).

3. BusinessEurope est l'organisation des employeurs privés européens (anciennement UNICE), le CEEP est le Centre européen des entreprises à participations publiques, l'UEAPME est l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises, et la CES est la Confédération européenne des syndicats.

Au-delà de ces déclarations, si l'on s'en tient à l'année 2016, deux sujets substantiels de négociation ont été abordés par les partenaires sociaux. Le premier sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, le second sur les travailleurs âgés et le vieillissement actif. Ces deux sujets ont connu des destins différents : le premier a échoué en 2016, le second a abouti au tout début de l'année 2017.

a) Le premier sujet de négociation résulte d'une consultation lancée par la Commission européenne visant à renforcer le cadre existant de conciliation entre vie privée et vie professionnelle. La première phase de consultation des partenaires sociaux fut lancée en novembre 2015, et la seconde en juillet 2016. L'objectif de la Commission est de mieux adapter les conditions de travail aux travailleurs parents et à tous ceux – surtout toutes celles – qui sont en situation de devoir prodiguer des soins à des enfants en bas âge, à des personnes malades ou handicapées, à des parents âgés. Cette meilleure adaptation passerait par un renforcement des dispositions concernant le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental, mais aussi par un « congé de soignants », et des possibilités d'aménagements flexibles du travail pour faire face à des situations de soins dans le cadre familial.

La CES a accueilli avec enthousiasme cette consultation, y répondant par des propositions détaillées de modification de textes législatifs existants et par des propositions de négociations nouvelles avec les employeurs sur, notamment, le congé de soignants et le congé de paternité. Toutefois, à l'issue de la période de consultation, fin septembre, il est apparu que les syndicats étaient isolés sur ce sujet. C'est ainsi que le thème de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle a échoué à se concrétiser, par le refus de BusinessEurope, du CEEP et de l'UEAPME d'en négocier le contenu.

Comment interpréter cette ambivalence dans l'attitude des employeurs qui, d'une part, acceptent de signer des déclarations sur la relance du dialogue social mais qui, de l'autre, refusent de concrétiser un projet d'accord qui aurait eu un impact effectif, concret et positif dans la vie des salariés ? Si, à la suite de Jean Lapeyre (2017), on considère que le dialogue social européen n'a pas été conçu comme un simple forum d'échanges et de discussions mais avant tout comme un lieu de négociation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, il y a là un véritable échec. Échec qui ravive la crainte de voir les grands espoirs de la Commission et du Conseil douchés par l'attitude des employeurs européens.

Sans doute trouvera-t-on dans un document publié en juin 2017 par BusinessEurope un élément d'explication. L'organisation patronale y donne sa vision d'une industrie européenne moderne. Outre les remarques habituelles sur le poids excessif des charges administratives et fiscales, elle y précise sa manière de concevoir l'avenir des marchés du travail : « Plus les marchés de l'emploi sont flexibles, plus les entreprises sont promptes à embaucher. Les politiques d'emploi européennes devraient converger vers le même objectif de marchés de l'emploi ouverts, mobiles et dynamiques, où les entreprises sont encouragées à créer des emplois et où les gens travaillent mieux, en se consacrant à des tâches de plus en plus productives, tout en étant protégés adéquatement en cas de chômage » (BusinessEurope 2017).

Cette vision d'une protection « adéquate » limitée aux périodes de non-emploi est assez éloignée du concept de flexicurité promu par l'UE (Commission européenne 2007). Une flexicurité qui était d'ailleurs présente dans le projet d'amélioration de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, au profit non seulement des entreprises mais aussi des travailleurs et travailleuses.

Par ailleurs, la vision patronale de l'emploi « ouvert, mobile et dynamique » poussant nécessairement l'entreprise à en créer de nouveaux est vivement contestée par les organisations de travailleurs qui y voient une sorte de mythe patronal. Un mythe analysé dans un livre récemment publié par l'Institut syndical européen : « la réduction de la protection de l'emploi n'a apporté de bénéfice ni au marché de l'emploi ni à l'économie. En outre, les changements postérieurs à la crise ont été accompagnés d'une augmentation de l'emploi précaire dans les pays dont les efforts de dérégulation ont été les plus enthousiastes. Lorsque de nouveaux emplois sont apparus, ils étaient plus susceptibles que par le passé d'être atypiques et de mauvaise qualité, comme l'illustre la croissance des emplois à temps partiel, des contrats temporaires ou du travail indépendant isolé » (Piasna et Myant 2017).

Sur ce point, on retrouve donc en creux les deux visions traditionnellement opposées de la flexibilité, l'une entendue comme une forme de dérégulation de l'emploi et de ses protections (appelée de leurs vœux par les organisations d'employeurs mais critiquée par les organisations syndicales), l'autre entendue comme une manière d'adapter les conditions de travail aux situations personnelles et familiales des travailleurs et, surtout, des travailleuses (appelée de leurs vœux par les organisations syndicales mais critiquée par les employeurs).

b) Le second thème du dialogue social européen évoqué plus haut concerne le vieillissement actif et l'approche intergénérationnelle des ressources humaines en entreprise. Il aura fallu neuf mois de négociations pour aboutir, le 8 mars 2017 à un accord autonome sur ce thème. Cette négociation était prévue dans le programme de travail des partenaires sociaux 2015-2017. Il s'agit d'un accord « autonome », c'est-à-dire d'un accord dans lequel les partenaires sociaux européens engagent leurs affiliés nationaux à promouvoir et mettre en œuvre les dispositions qu'il contient, selon leurs traditions propres (cet accord n'est donc pas appelé à être transformé en directive).

L'objectif général est d'améliorer les conditions de travail des travailleurs âgés afin de leur permettre de rester sur le marché de l'emploi jusqu'à l'âge légal de la retraite via des mesures en matière de santé et de sécurité sur les lieux de travail, de gestion des qualifications et des compétences, d'organisation du travail (anticipation et adaptation de l'allocation des tâches, par exemple), de transition et de solidarités intergénérationnelles via, notamment, l'organisation de transferts mutuels de compétences. Ce second thème relève donc essentiellement de la gestion des ressources humaines, de l'organisation du travail et de la non-discrimination. Il semble avoir fait davantage consensus entre partenaires sociaux que celui évoqué plus haut de la flexibilité.

Pour l'avenir, la question essentielle sera de savoir dans quelle mesure les dispositions prévues dans cet accord seront effectivement mises en œuvre au niveau national. On se

rappelle en effet que dans un passé récent, l'une des grandes insatisfactions exprimées par la CES et ses membres portait sur la piètre qualité de la mise en œuvre des accords « autonomes » non transformés en directives. Des accords qui ne connaissent, dans certains pays, aucune forme de mise en œuvre. Dans le présent texte sur le vieillissement actif, les dispositions finales prévoient que cette mise en œuvre sera examinée en 2020 ; ce qui pourrait donner lieu à des actions conjointes des partenaires sociaux européens à l'égard des pays où cette dernière ne serait pas satisfaisante. Enfin, après cinq ans (donc à partir de 2022), chaque partenaire social européen pourra demander d'évaluer et de revoir les dispositions de cet accord.

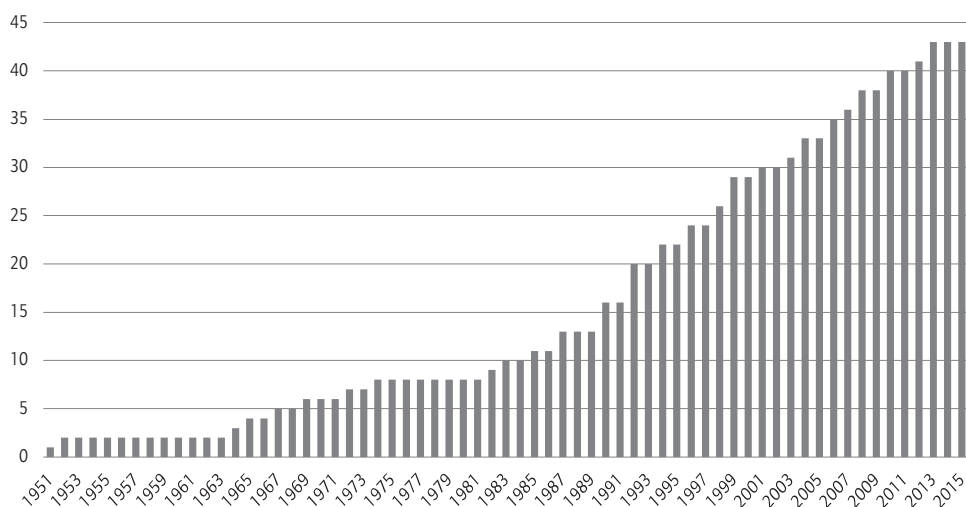
Globalement, donc, les résultats du dialogue social interprofessionnel européen en 2016 demeurent contrastés. Au-delà des déclarations de bonnes intentions, force est de constater que les difficultés demeurent importantes pour parvenir à des résultats concrets, tangibles, vérifiables sur le terrain (pourquoi, par exemple, avoir abandonné totalement la voie des accords-cadres transformés en directives ?). Les employeurs ont, en 2016, opposé une fin de non-recevoir à la vision d'une flexibilité de l'emploi au profit des travailleurs et des travailleuses en charge de famille ou de soins familiaux. Ils ont réaffirmé, du moins les employeurs privés, que leur vision était celle d'une flexibilité maximale au profit de l'entreprise et, affirment-ils, de la création d'emplois. Ce que contestent, comme nous l'avons vu, les études plus proches du mouvement syndical. Certes, ces oppositions qui paraissent presque irréductibles n'ont pas empêché, toujours en 2016, des négociations plus fructueuses sur la gestion des travailleurs âgés en entreprise. Mais alors que l'Union européenne s'attelle à un projet de socle européen de droits sociaux fondamentaux, on peut s'interroger sur l'état d'esprit des employeurs et sur leur capacité à construire avec la Commission, le Conseil et les autres partenaires sociaux, une vision commune et « sociale » des futurs marchés de l'emploi et du travail.

2. Le dialogue social sectoriel : une dynamique spécifique

Le dialogue social sectoriel européen poursuit son lent développement avec, comme déjà souligné dans de précédents articles (Degryse et Pochet 2011 ; Degryse 2015), des résultats inégaux selon les secteurs⁴. Les partenaires sociaux font vivre ce dialogue au sein de 43 « Comités de dialogue social sectoriels » (CDSS). La diversité de leurs dynamiques a fait l'objet de nombreuses analyses (Dufresne *et al.* 2006). Envisagé globalement, après avoir connu une phase de croissance jusqu'en 2007, puis un ralentissement lié à la crise financière et économique qui s'en est suivie, il semble qu'aujourd'hui ce dialogue sectoriel soit entré dans une vitesse de croisière, tant au niveau du nombre de CDSS, aujourd'hui stabilisé (voir graphique 1) qu'au niveau de l'activité mesurée en termes de nombre de textes conjoints adoptés par an (graphique 2).

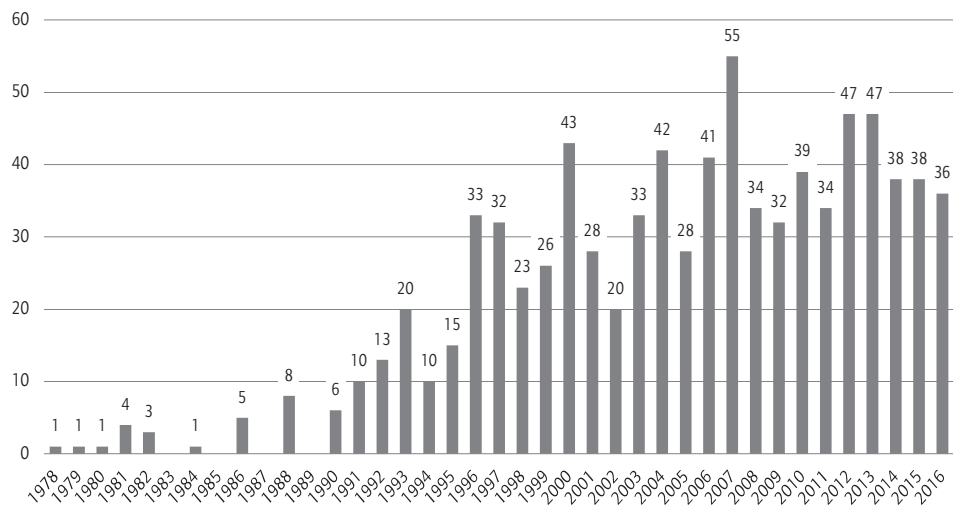
4. Les statistiques et graphiques qui suivent sont extraits de la base de données du dialogue social sectoriel de l'Institut syndical européen. L'auteur remercie Stefan Clauwaert et Philippe Pochet pour leur aide dans la mise à jour de cette base de données.

Graphique 1 Évolution du nombre de Comités de dialogue social sectoriel européens



Source : Base de données ETUI du Dialogue social sectoriel européen.

Graphique 2 Évolution chronologique du nombre de textes conjoints adoptés dans le cadre du dialogue social sectoriel européen



Source : Base de données ETUI du Dialogue social sectoriel européen.

Il est à noter qu'un 44^e Comité de dialogue social sectoriel pourrait voir le jour dans un avenir proche. En effet, les représentants du secteur des services sociaux de certains pays de l'UE sont impliqués dans un projet financé par la Commission européenne, visant à établir un dialogue social européen structuré dans ce secteur⁵.

De nombreuses raisons ont été avancées pour expliquer les résultats inégaux du DSS, parmi lesquelles les différences d'intensité des impacts des politiques européennes sur le secteur (Dufresne *et al.* 2006), la nature des sujets traités et leur degré de conflictualité, mais également la diversité des structures nationales de concertation sociale, la diversité des stratégies et l'hétérogénéité des intérêts patronaux en présence (Perin 2014).

Depuis 2010, on n'observe pas de transformation majeure de la dynamique générale, et l'ambiguïté de cette dynamique entre lobbying conjoint (advocacy) et engagements réciproques (Degryse 2015) ne semble pas s'estomper. Selon notre modèle d'analyse, la dimension de lobbying conjoint se reflète essentiellement dans l'adoption par les partenaires sociaux de textes adressés aux institutions européennes ou aux gouvernements des États membres en vue d'infléchir ou d'influencer certains aspects des politiques européennes. Ces textes sont des « positions communes », que nous pourrions appeler des textes externes (ou textes à destinataires externes) car leurs destinataires ne sont pas les partenaires sociaux eux-mêmes mais les autorités publiques ; tandis que la dimension d'engagements réciproques se retrouve dans des textes à travers lesquels les partenaires sociaux se donnent, à eux-mêmes, des règles, des objectifs, ou des lignes directrices. Ces textes sont : les outils⁶, les déclarations, les recommandations et les accords-cadres, au sens du traité de Lisbonne⁷, que nous pourrions appeler des textes internes car leurs destinataires sont les partenaires sociaux eux-mêmes (européens ou nationaux). Cette sous-catégorie inclut donc des textes allant des plus juridiquement contraignants pour les partenaires sociaux, tels que les accords-cadres transformés en directives, aux moins engageants (simples déclarations d'intention, ou outils mis à la disposition des membres nationaux).

Cette distinction entre textes externes et textes internes permet d'évaluer la fonction du dialogue social. Comme on le voit sur le graphique 3, le lobbying conjoint (les positions communes) constitue à ce jour 56 % de la production totale du dialogue social sectoriel.

Mais cette fonction varie bien entendu au fil des ans. Ainsi, appliqué au nombre de textes adoptés chaque année, ce modèle permet d'observer l'évolution de la fonction du dialogue social sectoriel. Nous avons déjà pu constater que jusqu'au début des années 2000, celui-ci s'orientait progressivement vers une dimension accrue d'engagements réciproques. Ensuite, de 2010 à 2015 (graphique 4) c'est-à-dire dans le prolongement immédiat de la crise, cette dimension d'engagements réciproques s'est fortement réduite, en pourcentage. Si l'année 2016 se caractérise par un petit nombre de textes adoptés,

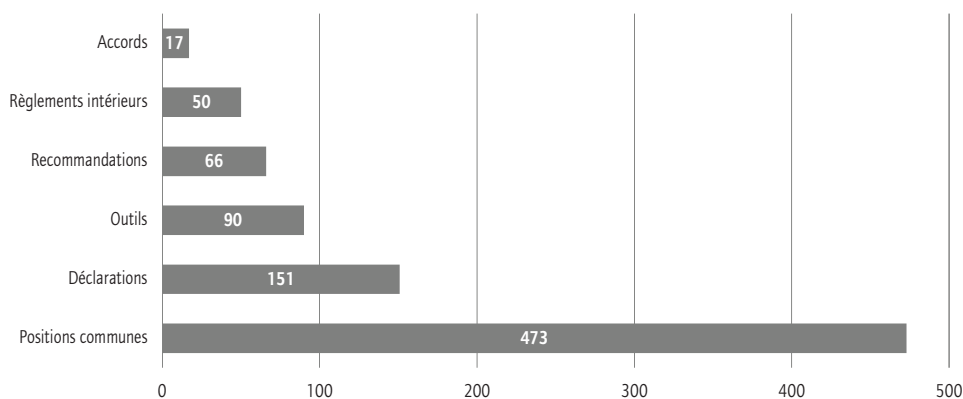
5. Le projet intitulé PESSIS couvre actuellement la période 2015-2017 (PESSIS III). Voir : <https://www.socialserviceseurope.eu/peسسis-iii>

6. Par exemple des « guides de bonnes pratiques », des « boîtes à outils » pour l'évaluation des risques en matière de santé-sécurité, etc.

7. En plus des règlements intérieurs, dans lesquels les partenaires sociaux définissent les « règles du jeu » de leur comité de dialogue social sectoriel.

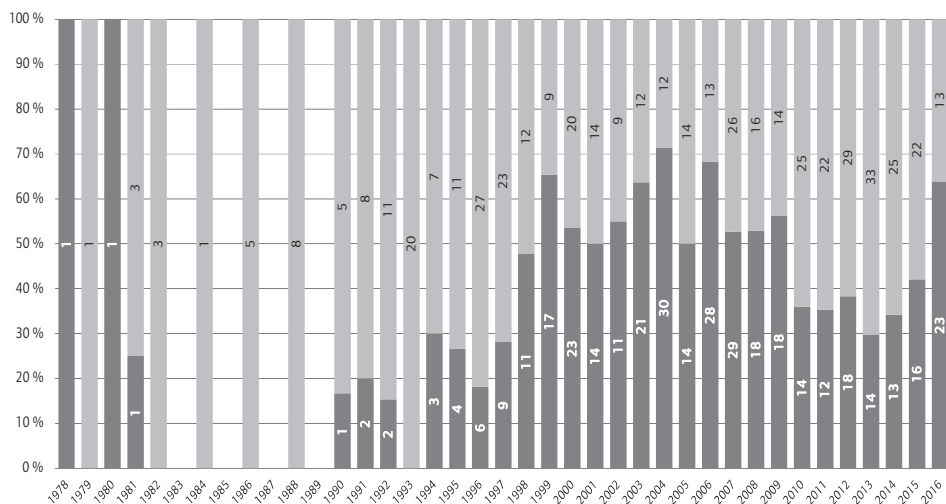
en revanche elle voit une plus forte proportion d'engagements réciproques parmi ces textes (64 %). L'avenir montrera si cette évolution récente est due aux circonstances ou si elle inaugure une nouvelle période dans le dialogue social sectoriel.

Graphique 3 Nombre total de textes conjoints adoptés dans le cadre du dialogue social sectoriel 1978-2016, par types de textes (total : 847)



Source : Base de données ETUI du Dialogue social sectoriel européen.

Graphique 4 Pourcentage de textes externes vs textes internes (lobbying vs engagements réciproques) (en gris foncé : textes internes ; en gris clair : textes externes)



Source : Base de données ETUI du Dialogue social sectoriel européen.

En 2016⁸, les sujets les plus discutés dans les CDSS ont été les questions de santé et de sécurité au travail (huit textes), en particulier dans les domaines du commerce⁹, de l'éducation¹⁰, des services aux personnes¹¹, et du spectacle vivant¹². Viennent ensuite les questions liées au dialogue social en tant que tel (sept textes) : son rôle, son organisation, son potentiel de transformation dans les secteurs des collectivités locales et régionales, des services postaux, de l'aviation civile, de la métallurgie, des services (banques, assurances, commerce, service aux personnes) et de l'éducation. Les thématiques qui suivent portent sur les politiques économiques et/ou sectorielles (six textes), les conditions de travail (5), la formation (5), le développement durable (3), la non-discrimination (1), et la responsabilité sociale des entreprises (1).

Dans un précédent article, nous avons vu que la dynamique du dialogue social sectoriel est en partie déterminée par l'agenda politique de l'Union européenne (Degryse 2015). Par exemple, la dynamique du secteur de l'électricité a été liée à l'agenda de la libéralisation de l'énergie, et aujourd'hui aux objectifs climatiques de l'UE ; celle de l'aviation civile est en partie liée au projet de ciel unique européen ; celle de la construction est en partie liée à la question des travailleurs détachés, etc. Dans cette perspective, il nous a semblé intéressant d'examiner la manière dont le dialogue social sectoriel s'empare, ou non, d'une thématique qui fait aujourd'hui partie des priorités politiques de l'UE, à savoir la digitalisation de l'économie (ladite « 4^e révolution industrielle »).

3. La digitalisation de l'économie : nouveau défi pour le dialogue social sectoriel européen

Un sujet particulier semble émerger et pourrait trouver une place importante dans le dialogue social à venir : les impacts sociaux attendus de la digitalisation de l'économie. Comme on le verra plus en détail ci-dessous, ce sujet est apparu pour la première fois en 2014 dans le secteur du transport, avec l'arrivée rapide et « *disruptive* » (ou hors-la-loi, selon le point de vue) d'Uber dans les villes européennes. En 2015, ce fut au tour du secteur du tourisme avec AirBNB. Ensuite, le secteur des administrations locales et régionales, avec la digitalisation des services publics. En 2016, ce sont trois nouveaux secteurs qui ont analysé paritairement les enjeux de cette question : les assurances, la chimie, et les industries du métal, de l'ingénierie et de la technologie. Cela nous amène à penser que les impacts sociaux de la digitalisation des processus de production de biens et de fourniture de services pourraient se trouver, progressivement, au centre des préoccupations des partenaires sociaux sectoriels.

8. Pour une analyse de la période qui précède 2016, voir Degryse 2015.

9. S'attaquer aux risques physiques et psychologiques au travail.

10. Déclaration conjointe sur la prévention et la lutte contre les dangers psychosociaux dans le secteur de l'éducation.

11. Notamment : Accord-cadre européen sur la protection de la santé et de la sécurité au travail dans le secteur de la coiffure.

12. OiRA *Tools for the Live Performance sector*.

3.1 Défis à venir

Quels sont les défis à venir ? La transformation numérique, parallèlement au changement climatique, aura un impact potentiellement énorme sur le marché du travail, non seulement en ce qui concerne la destruction d'emplois devenus « obsolètes » et la création de nouveaux, mais aussi l'émergence de nouvelles qualifications, de nouvelles formes d'organisation du travail et de nouveaux processus de production. Ce que certains appellent la 4^e révolution industrielle – l'Internet des objets, les imprimantes 3D, les plateformes numériques, etc. – pourrait conduire à un changement fondamental de la manière dont les biens et services sont produits et fournis. Chaque travailleur pourrait être touché : travailleur manuel, technicien, agriculteur, chauffeur de taxi, hôtelier ou traducteur jusqu'aux professions de direction, gestionnaire des ressources humaines, expert fiscal, journaliste, conseiller juridique ou assistant de direction.

Quatre types d'impact sur les marchés de l'emploi sont identifiables : l'évolution du nombre d'emplois (la différence entre ceux qui seront détruits et créés), la nature de ces emplois, leur délocalisation par sous-traitance mondialisée et les nouvelles formes de gestion et de contrôle des travailleurs (Degryse 2016).

L'évolution du nombre d'emplois

En ce qui concerne la perte d'emplois, certaines études prédisent que près de la moitié de tous les emplois actuels aux États-Unis (47 %) risquent d'être détruits au cours des 15 à 20 prochaines années (Frey et Osborne 2013). En Europe, ce chiffre s'élève à plus de 50 % (Bowles 2014), tandis qu'au Royaume-Uni, plus d'un tiers des emplois sont sérieusement menacés. D'autres études sont toutefois moins alarmistes et prédisent que « seuls » 9 % des emplois courent un risque élevé de disparition (Arntz *et al.* 2016). Il y a peu de consensus entre ces statistiques et, comme le soulignent à juste titre Valenduc et Vendramin, c'est l'organisation du travail autour de l'automatisation des tâches qui constitue en l'occurrence le problème central. Un robot remplace une (ou plusieurs) tâche(s), mais un métier ne consiste pas seulement à accomplir une tâche (Valenduc *et al.* 2016). Il est donc hasardeux d'essayer de prédire le nombre d'emplois qui seront remplacés par des robots. C'est pourquoi il serait utile de disposer d'une image plus détaillée de l'impact de la robotisation sur le nombre d'emplois dans chaque secteur. Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle important en la matière.

La nature des emplois nouvellement créés

Le développement du travail numérique soulève de nombreuses questions, principalement quant au statut du travailleur d'une plateforme numérique (« indépendant » ou « sous-traitant (in)dépendant » ?), la nature de la relation de travail, l'employeur et ses responsabilités, la gestion et le contrôle du travailleur, etc. Il faut également tenir compte de l'augmentation des multiples formes de travail atypique, notamment freelance, « nomades », prestataires de services occasionnels, etc. (Eurofound 2015). Les travailleurs peuvent être à la recherche d'emplois de transition ou tout simplement de revenus supplémentaires, mais existe-t-il un risque qu'ils se retrouvent piégés dans un cycle de travail précaire ? En outre, les règlements sur la santé et la sécurité, les accidents du travail et le temps de travail sont-ils respectés ? Et qu'en est-il de l'assurance professionnelle, de l'assurance sociale et de la fiscalité ? Les partenaires

sociaux pourraient examiner ces questions et trouver un terrain d'entente, comme ils l'ont fait par le passé dans le cas du télétravail.

Délocalisation par sous-traitance mondialisée

L'économie numérique ne connaît aucune frontière. De plus en plus d'entreprises, que ce soit des PME ou des sociétés transnationales, recourent à Internet pour sous-traiter des tâches qui peuvent être effectuées par une foule de travailleurs (*crowdworkers*¹³) partout dans le monde, disponibles 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Cette sous-traitance est rendue possible (et grandement facilitée) par les plateformes numériques (Drahokoupil 2016). Existe-t-il un risque que les emplois « normaux » soient éclatés en petites tâches susceptibles d'être transmises aux *crowdworkers* via ces plateformes ? Quel type de travail est le plus menacé par cette nouvelle forme de taylorisme numérique ? Mais aussi, comment les *crowdworkers* peuvent-ils s'organiser pour éviter d'être entraînés dans une spirale de concurrence à la baisse des prix ? Envisager le type de règles et de régulation qui devraient être mises en place tout au long de la chaîne de production constitue une priorité pour l'avenir.

Nouvelles formes de gestion et de contrôle des travailleurs

D'autres risques sociaux nouveaux apparaissent également. Par exemple, l'un des défis auxquels sont confrontés les travailleurs « traditionnels » des bureaux et des usines réside dans leur relation inédite avec les systèmes informatiques d'entreprise. Les logiciels de gestion de chaque étape des processus de production jusqu'au moindre détail se perfectionnent sans cesse. Les travailleurs risquent dès lors de ne plus jouer qu'un rôle subalterne face à ces systèmes informatiques ultra-sophistiqués, ce qui pourrait réduire leur autonomie et accroître leur niveau de stress (Head 2014 ; Ford 2015). Les nouvelles méthodes de « management numérique » représentent encore un autre défi, et le débat sur la façon de définir une limite « raisonnée et raisonnable » au contrôle des travailleurs dans l'économie numérique constitue un sujet pertinent pour le dialogue social.

Certaines des questions générales suscitées par la digitalisation de l'économie (comme les e-compétences) ont déjà été abordées séparément par BusinessEurope (2015) et la CES (2016), et traitées dans un document adopté conjointement en 2016. Compte tenu de la profondeur des transformations numériques et environnementales qui nous attendent et de toutes les incertitudes qu'elles impliquent en termes de transition, il nous semble que les défis repris ci-dessus pourraient définir un programme de dialogue social renouvelé et ambitieux.

Ceci est particulièrement le cas au niveau sectoriel, car les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie seront, selon toute vraisemblance, étroitement liés à la structure des secteurs, aux types d'emplois, à l'organisation des processus de production

13. Dans la lignée de Robertshaw (2015), on peut définir l'approvisionnement par la foule (*crowdsourcing*) comme « la pratique consistant à obtenir les services nécessaires et des idées de contenu, en sollicitant des contributions d'un grand groupe de personnes et surtout de la communauté en ligne plutôt que de salariés ou fournisseurs traditionnels [...] ». Cette technologie est fortement exploitée par des géants de l'Internet comme Google, Facebook et Apple, qui récoltent des données sur les individus [...] et agrègent des informations à leur sujet afin d'analyser les modèles récurrents et tendances de société qui constituent la base de services précieux ».

et/ou de fourniture de services, aux niveaux de qualification des travailleurs... Il n'existe pas, à notre connaissance, d'études empiriques détaillées sur ces impacts à travers les différents secteurs organisés au niveau européen (transport, finances, tourisme, agro-industrie, assurances, secteurs manufacturiers, etc.)

L'analyse des négociations sectorielles pourrait bien sûr aider à comprendre la nature de ces impacts et comment les partenaires sociaux pourraient les anticiper. Toutefois, il faut bien constater qu'aujourd'hui peu nombreux sont les partenaires sociaux sectoriels qui se sont emparés de la question.

3.2 Études de cas sur la digitalisation

Pour commencer notre analyse, nous avons effectué, en guise de première approche, une série de coups de sonde dans les programmes de travail pluriannuels des partenaires sociaux sectoriels, afin d'obtenir un premier aperçu du degré de priorité de cette thématique aux yeux des acteurs. Sur la vingtaine de programmes de travail examinés, il apparaît d'emblée qu'à l'exception de quelques rares secteurs (assurances, transport routier, hôtellerie-restauration, métal), la question de la digitalisation de l'économie ou, plus largement, de l'introduction de nouvelles technologies sur les lieux de travail, n'est qu'effleurée (construction, télécommunications, collectivités locales et régionales, commerce...), voire totalement absente y compris dans des secteurs dont on peut penser que les impacts y sont ou y seront importants (postes, banques, éducation, chemins de fer, etc.).

Mais sans doute ce premier aperçu reflète-t-il surtout la nouveauté du thème. Ce n'est en effet que depuis le début des années 2010, avec l'arrivée d'Uber dans les grandes villes européennes, que l'on parle « d'ubérisation » de l'économie. Uber marque symboliquement le point de départ de la sensibilisation aux enjeux sociaux de ce nouveau modèle économique qu'est l'économie de plateforme. Cette sensibilisation s'est rapidement élargie aux enjeux plus globaux de la digitalisation de l'économie, comme on l'a vu plus haut.

Fin 2016, six textes conjoints avaient été négociés et adoptés par les partenaires sociaux sectoriels européens sur cette question (voir tableau 1).

Il est intéressant d'examiner sur quels enjeux précis portent ces textes. Les deux premiers secteurs à s'être penchés sur la question sont le transport et l'hôtellerie-restauration. Ces deux secteurs se sont en effet très rapidement inquiétés de l'émergence rapide d'un nouveau modèle d'affaires (Uber d'un côté, AirBNB de l'autre) susceptible de créer de nouvelles formes de concurrence jugée déloyale, car apparemment non soumise aux mêmes obligations légales, sociales, administratives que les entreprises traditionnelles de ces secteurs.

Tableau 1 Textes conjoints adoptés dans le cadre du dialogue social sectoriel européen portant sur la digitalisation de l'économie

Secteur (+ noms des organisations des partenaires sociaux)	Date	Titre
Transport (Fédération européenne des travailleurs des transports, ETF, et Union internationale des transports routiers, IRU)	19/11/2014	« Les taxis - Pour une concurrence équitable qui soutienne l'innovation et garantisse la qualité du service au client, les bonnes conditions de travail et la compétitivité de la chaîne des transports publics partout, à toute heure »
HORECA (Fédération Européenne des Syndicats de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme, EFFAT, Hôtels, restaurants, cafés en Europe, HOTREC)	4/12/2015	« Pour un <i>level playing field</i> et une concurrence loyale dans l'hôtellerie-restauration et le tourisme » – Déclaration commune EFFAT-HOTREC sur l'économie de partage
Services publics (Fédération syndicale européenne des services publics, FSESP, Conseil des Communes et Régions d'Europe, CCRE)	11/12/2015	« Déclaration conjointe du CCRE et de la FSESP sur les possibilités et les risques de la numérisation dans les administrations locales et régionales »
Assurances (UNI-Europa, Insurance Europe, Amice, Bipar)	12/10/2016	« Déclaration conjointe des partenaires sociaux du secteur des assurances sur les conséquences sociales de la digitalisation »
Chimie (IndustriAll, European Chemical Employers Group, ECEG)	22/11/2016	« Position conjointe des partenaires sociaux sectoriels européens des industries chimique, pharmaceutique, du caoutchouc et des matières plastiques sur les aspects sociaux de la numérisation et les aspects liés à l'emploi »
Métal (Council of European Employers of the Metal, Engineering and Technology-based industries, CEEMET, IndustriAll)	8/12/2016	« Position commune sur l'impact de la digitalisation sur le monde du travail dans les industries du métal, de l'ingénierie et de la technologie »

Source : élaboration de l'auteur.

C'est ainsi que le secteur du **transport** a, dès novembre 2014, adopté un texte conjoint adressé aux institutions européennes. L'objectif des partenaires sociaux est d'attirer « l'attention des décideurs politiques internationaux, européens, nationaux et locaux sur le fait que la concurrence déloyale sur les marchés de mobilité intra-urbaine, en particulier celle exercée par les plateformes de services de transport payants s'autoproclamant 'plateformes de covoiturage', qui proposent illégalement leurs services commerciaux sur le marché des taxis et voitures de location avec chauffeur, va à l'encontre des intérêts des travailleurs, ainsi que des intérêts de mobilité des citoyens et des touristes, y compris des personnes souffrant de handicap, tout en évitant de payer des taxes et des cotisations sociales, et en détruisant ainsi le fonctionnement équitable et efficace de segments entiers du marché des transports publics, avec des conséquences potentiellement désastreuses pour la mobilité, la sécurité des passagers, l'emploi légal, le travail décent et les conditions sociales ». Les partenaires sociaux en appellent donc à une concurrence « équitable », ce qui implique la mise en place d'un même cadre réglementaire européen pour les mêmes activités.

Dans **l'hôtellerie, la restauration et le tourisme** également les partenaires sociaux « craignent que l'offre accrue des services d'hébergement offerts sur une base commerciale à travers des plateformes de "l'économie de partage" entraîne une

diminution de l'emploi régulier et la création d'emplois informels, étendant ainsi le travail précaire et non déclaré ». Ils rappellent au passage que les entreprises traditionnelles de l'hôtellerie et de la restauration sont soumises à des obligations en matière de législation, d'obligations fiscales, d'enregistrement et de permis, de sûreté, de sécurité et d'hygiène, de droits et protection des salariés, de droits des consommateurs, de droits de voisinage.

Dans ces deux secteurs, le dialogue social est utilisé en vue de promouvoir, au niveau européen, national et régional, un *level playing field* visant à garantir qu'un même socle législatif s'applique à tous les fournisseurs de services, et qu'une même protection des clients, un traitement équitable des employés, et qu'un environnement de concurrence loyale puissent garantir une égalité de traitement.

Dans le secteur des **services publics**, la question se pose d'une manière très différente. Il n'est pas question ici de concurrence déloyale, ou de nouveaux acteurs émergents, mais plutôt d'une volonté d'anticiper différents aspects de la numérisation des prestations de services publics au sein des administrations, et de leurs conséquences annoncées sur l'emploi. C'est ainsi que la « Déclaration conjointe du CCRE et de la FSESP sur les possibilités et les risques de la numérisation dans les administrations locales et régionales » aborde des questions telles que l'information et la formation des travailleurs, la qualité des emplois, la protection des données, etc. Les partenaires sociaux s'y engagent à faire progresser les questions suivantes :

- l'évaluation des conséquences de la numérisation sur le processus de travail ;
- l'évaluation des avantages de la numérisation pour les travailleurs et la prestation des services ;
- la détermination des besoins d'information et de formation des différents groupes de personnel ;
- l'écoute des réactions du personnel face aux conséquences de la numérisation des systèmes (fin des contacts directs ou des échanges téléphoniques avec les clients) ;
- la surveillance de l'incidence des troubles musculosquelettiques et de l'incidence des troubles psychosociaux sur le lieu de travail ;
- la mise en place d'un suivi des arrêts maladie après l'introduction des systèmes numériques ;
- l'identification des exemples de bonnes pratiques de mise en œuvre du processus de numérisation, et l'échange des bonnes pratiques.

S'agissant d'une « déclaration conjointe », ce texte vise principalement à mobiliser les acteurs du secteur afin d'établir un cadre de dialogue social au profit des travailleurs et des employeurs des administrations locales. L'objectif n'est pas prioritairement d'influencer les politiques mises en œuvre par les institutions européennes, même si les partenaires sociaux demandent à la Commission européenne une évaluation d'impact de ses propositions en matière de services électroniques, de passations de marchés publics en ligne et d'administration en ligne.

Dans le domaine des **assurances**, la déclaration conjointe sur les effets sociaux de la digitalisation a été adoptée le 12 octobre 2016. Elle vise, selon ses termes, à stimuler

le débat et le dialogue social au niveau national, afin que les défis de la digitalisation, nombreux dans le secteur de l'assurance (analyse des données, médias sociaux, meilleure connaissance des clients, etc.) puissent être relevés de manière gagnante pour tous. Les principes abordés dans ce texte portent sur :

- le respect des législations nationales et européennes : notamment l'information et la consultation des travailleurs, la protection des données personnelles, le télétravail, etc. ;
- la formation : droit à la formation nécessaire pour accomplir son travail, mise à jour des connaissances, intensification des activités de formation, développement de l'e-learning ;
- le temps de travail et le lieu de travail : arrangements plus flexibles face à l'évolution des demandes des consommateurs (internet « ouvert » 24h sur 24, 7 jours sur 7), encadrement du risque de voir les conditions de travail se dégrader en raison de la demande d'une disponibilité permanente, protection de la santé, équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- l'emploi, et la préservation des opportunités d'emplois pour les travailleurs du secteur, leur employabilité et l'évitement, autant que faire se peut, des licenciements ;
- l'adaptation à l'environnement digital : communication digitale entre collègues, avec le management, la réduction des contacts personnels, les compétences sociales, l'agilité, etc. ;
- la représentation du personnel dans ce nouvel environnement digital.

Il est à noter que le secteur des assurances avait déjà adopté en 2015 une déclaration commune sur le télétravail.

L'industrie de la **chimie** a beaucoup investi au cours des dernières années dans l'automatisation des processus de production et l'informatisation. Les entreprises du secteur considèrent en effet que la digitalisation du secteur va conduire à d'importants gains de productivité, à l'amélioration de la qualité des produits, à la réduction des coûts, et à une plus grande efficacité dans la gestion des chaînes de valeur. Ces changements technologiques « affectent inévitablement les modes de travail et impliquent l'adaptation de la main-d'œuvre. En raison de la numérisation, un certain nombre d'emplois tomberont en désuétude ou connaîtront un réaménagement radical avec l'intégration de nouvelles technologies numériques », peut-on lire dans la déclaration conjointe des partenaires sociaux. Ce texte adopté le 22 novembre 2016 décrit les axes prioritaires de travail pour faire face à ce défi :

- la formation de la main-d'œuvre pour la performance économique et sociale du secteur ;
- l'inclusion des partenaires sociaux sectoriels européens dans le processus de transformation numérique ;
- l'encouragement de la compétitivité, de la croissance de l'emploi, et de bonnes conditions de travail dans l'industrie.

Au-delà de ces principes directeurs assez généraux, les partenaires sociaux définissent ensuite les mesures qu'ils ont convenu de prendre. Celles-ci portent principalement sur

des contributions aux débats, commentaires et évaluations (avec le Parlement européen, la Commission européenne) ainsi que, plus concrètement, l'établissement d'un plan d'action destiné à partager les bonnes pratiques et à tirer les leçons d'expériences moins réussies, à l'aide d'études de cas des associations affiliées et de leurs membres.

Partant du même constat, le secteur du **métal** observe que la digitalisation de l'économie va modifier en profondeur le travail et la manière dont celui-ci est effectué. Dans leur déclaration conjointe sur « L'impact de la digitalisation sur le monde du travail dans les industries du métal, de l'ingénierie et de la technologie » adoptée le 8 décembre 2016, industriAll et CEEMET lancent une discussion sur la meilleure manière de maximiser les bénéfices de cette digitalisation pour l'industrie en termes de croissance et d'emplois. Cette déclaration est présentée comme un point de départ à la discussion. Y sont abordés de très nombreux thèmes tels que :

- les évolutions probables du volume des emplois ;
- les nouvelles qualifications et compétences ;
- la transformation des relations d'emplois et le défi que cela pose en termes de temps de travail, de lieu de travail, et de négociations collectives ;
- la transformation des systèmes de formation et de qualification ; en particulier la formation professionnelle en lien avec l'industrie, la formation tout au long de la vie, l'anticipation et la planification stratégique des besoins de formation ;
- la santé et la sécurité au travail, les apports des nouvelles technologies en termes d'ergonomie, mais aussi les risques de disparition des frontières entre vie privée et vie professionnelle du fait que les travailleurs utilisent de plus en plus souvent les mêmes technologies dans leur vie professionnelle et leur vie privée (smartphones, ordinateurs portables, tablettes, etc.).

Les partenaires sociaux partagent, par ce texte conjoint, une même vision des enjeux sociaux de la digitalisation de ce secteur industriel, et s'engagent à échanger des bonnes pratiques et à développer des recommandations.

De manière générale, on constate donc que seuls six secteurs sur 43 avaient, fin 2016, abordé directement la question des conséquences sociales de la digitalisation de l'économie (transport, tourisme, services publics régionaux, assurances, chimie, et métal). Parmi ces six secteurs, quatre relèvent des services (transport, tourisme, services publics, assurances), et deux seulement de l'industrie (chimie, métal). Les thématiques abordées reflètent un quasi-consensus sur les questions de formation professionnelle et de qualification des travailleurs. Les autres thématiques reflètent davantage d'hétérogénéité : les questions de concurrence sont au centre des préoccupations des partenaires sociaux du transport et de l'hôtellerie, celles de l'information-consultation sont prioritaires pour les partenaires sociaux des collectivités locales et régionales. Les conditions de travail et les restructurations socialement responsables sont une priorité dans le secteur des assurances, et la santé-sécurité prioritaire dans les secteurs du métal et des collectivités locales.

Concernant la nature des textes adoptés, on observe encore une relative prudence des partenaires sociaux. Il n'y a pas d'accords-cadres ou de conventions collectives, mais

plutôt des déclarations d'intention, qui pourraient constituer une première étape dans la construction d'une vision partagée des enjeux sociaux de la digitalisation dans les secteurs concernés. Notons au passage que de plus en plus de conventions collectives sont signées au niveau de l'entreprise, en particulier sur le droit à la déconnexion : notamment Volkswagen en Allemagne, Orange en France, et plus récemment Axa en Espagne¹⁴. En France, ce droit a été étendu à toutes les entreprises via la loi Travail de 2016 entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Enfin, comme déjà évoqué, on observe encore quelques grands absents sur ces questions pourtant brûlantes, par exemple dans les secteurs de la banque, du commerce ou de la poste.

Conclusion

Au niveau interprofessionnel, le dialogue social européen n'affiche pas à ce jour de résultats à la hauteur des nouvelles ambitions proclamées. Après la conférence de haut niveau organisée par la Commission intitulée « Un nouvel élan pour le dialogue social » (5 mars 2015), et après l'engagement formel de renforcer le dialogue social dans une déclaration commune de la Commission, du Conseil et des partenaires sociaux (27 juin 2016), le refus des employeurs de négocier sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle fait tache. Si, à la suite de Jean Lapeyre (2017), l'on conçoit le dialogue social comme étant plus qu'un forum de discussion, un véritable outil pour améliorer concrètement les conditions de vie et de travail des salariés européens, les résultats ne sont pas encore au rendez-vous.

En opposant, en 2016, une fin de non-recevoir à la vision d'une forme de « flexibilité » de l'emploi au profit des travailleurs et des travailleuses en charge de famille ou de soins familiaux, les employeurs privés ont réaffirmé leur vision d'une flexibilité maximale au seul profit de l'entreprise. Certes, ces visions opposées n'ont pas empêché, toujours en 2016, des négociations plus fructueuses sur la gestion des travailleurs âgés en entreprise. Mais à l'heure de construire un socle européen de droits sociaux, le mouvement syndical continue de s'interroger sur l'état d'esprit des employeurs privés et sur leur capacité à construire avec la Commission, le Conseil et les autres partenaires sociaux, une vision « sociale » partagée des futurs marchés de l'emploi et du travail.

Au niveau sectoriel, la dynamique des partenaires sociaux semble avoir atteint un rythme de croisière, certes moins dynamique que sur la période 2004-2007, mais sans rupture radicale. Les quelque 43 secteurs actuellement organisés en « Comités de dialogue social sectoriel » ont adopté 36 nouveaux textes conjoints en 2016. Surtout, on constate cette année-là un renforcement relatif de la dimension d'engagements réciproques du dialogue social. Cela signifie-t-il que les partenaires sociaux sectoriels considèrent davantage aujourd'hui leur rôle comme étant celui d'encadrement, de gestion, d'anticipation des enjeux sociaux propres à leurs secteurs ? L'avenir le dira.

14. Voir à ce sujet Rodrigue (2017).

Dans cette perspective, on peut considérer que les débats au sujet des impacts sociaux de la digitalisation gagneraient à être approfondis dans ces différentes enceintes sectorielles. En effet, quels meilleurs lieux que ces enceintes bipartites pour procéder, secteur par secteur, à des analyses conjointes des enjeux sociaux de l'introduction des nouvelles technologies, des impacts sur les emplois, sur le travail, sur les restructurations, sur les qualifications, etc. ? Comme on l'a vu, certains secteurs ont commencé à s'emparer du sujet. D'autres en sont encore absents alors que les études montrent qu'ils seront fortement touchés par les nouvelles technologies.

Par ailleurs, il nous semble que de nombreux aspects transversaux de cette « révolution industrielle 4.0 » mériteraient toute leur place sur la table de négociation interprofessionnelle, malgré les difficultés déjà évoquées. On peut penser en particulier aux questions de protection des données des travailleurs, d'encadrement des nouvelles formes de surveillance des salariés (voire des indépendants) et des nouvelles formes de management, des principes de recours à la sous-traitance en ligne, de principes généraux d'information, de consultation et de participation des travailleurs dans la manière d'introduire les nouvelles technologies. Sont également d'importants enjeux interprofessionnels les risques d'effacement de la notion de temps de travail, voire de lieu de travail, ainsi que les risques d'intensification du travail en raison du phénomène toujours croissant d'hyper-connexion.

Ces questions traversent tous les secteurs, quoiqu'à des degrés divers, et mériteraient dès lors selon nous aussi une approche interprofessionnelle. Mais comme on le sait, il faut être deux pour danser le tango. Or, au niveau interprofessionnel, bien que la Commission européenne et le Conseil de l'UE se soient remis au bandonéon, la Confédération européenne des syndicats attend toujours son partenaire.

Références

- Arntz M., Gregory T. et Zierahn U. (2016) The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 189, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>
- Bowles J. (2014a) The computerisation of European jobs, Bruegel Blog Post, 24 juillet. <http://bruegel.org/2014/07/the-computerisation-of-european-jobs/>
- Bowles J. (2014b) Chart of the Week: 54% of EU jobs at risk of computerisation, Bruegel Blog Post, 24 juillet. <http://bruegel.org/2014/07/chart-of-the-week-54-of-eu-jobs-at-risk-of-computerisation/>
- BusinessEurope (2015) BusinessEurope Recommendations for a successful digital transformation in Europe, Position paper, 18 décembre. https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/internal_market/2015-12-18_digital_transformation.pdf
- BusinessEurope (2017) Building a strong and modern European industry, Views on a renewed EU industrial strategy, juin.
- CES (2016) Résolution de la CES sur la numérisation : « vers un travail numérique équitable », adoptée lors du Comité exécutif des 8-9 juin 2016.

- Commission européenne (2007), Vers des principes communs de flexicurité: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité », adopté le 27 juin 2007, COM (2007) 359 final, 27 juin 2007.
- Degryse C. et Pochet P. (2011) Has European sectoral social dialogue improved since the establishment of SSDCs in 1998?, Transfer: European Review of Labour and Research, 17(2), 145-158.
- Degryse C. (2015) Dialogue social sectoriel européen : une ombre au tableau ?, Working Paper 2015.02, Bruxelles, ETUI.
- Degryse C. (2016) Digitalisation of the economy and its impact on labour markets, Working Paper, 2016.02, Bruxelles, ETUI.
- Drahokoupil J. (2016) The platform economy and the disruption of the employment relationship, Policy Brief, 5/2016, Bruxelles, ETUI.
- Dufresne A., Degryse C. et Pochet P. (2006) The European sectoral social dialogue: actors, developments and challenges, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
- Eurofound (2015) New forms of employment, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Ford M. (2015) Rise of the robots: technology and the threat of a jobless future, New York, Basic Books.
- Frey C. B. et Osborne M. A. (2013) The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?, 17 septembre. http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
- Head S. (2014) Mindless: why smarter machines are making dumber humans, New York, Basic Books.
- Lapeyre J. (2017) Le dialogue social européen. Histoire d'une innovation sociale (1985-2003), Bruxelles, ETUI.
- Perin E. (2014) Au cœur du dialogue social sectoriel européen: entre coordination européenne et négociations nationales: analyse de la mise en œuvre des textes de nouvelle génération, Doctoral thesis, Université catholique de Louvain.
- Pochet P. et Degryse C. (2016) Dialogue social européen: une relance 'de la dernière chance'?, Opinion Paper, 17, Bruxelles, OSE, décembre.
- Piasna A. et Myant M. (2017) Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation, Bruxelles, ETUI.
- Robertshaw S. (dir.) (2015) The collaborative economy: impact and potential of collaborative internet and additive manufacturing, Scientific Foresight Unit (STOA), PE 547.425, Parlement européen, décembre. [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/fr/document.html?reference=EPRS_STU\(2015\)547425](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/fr/document.html?reference=EPRS_STU(2015)547425)
- Rodríguez M. L. (2017) Desconexión digital vía negociación colectiva, infoLibre, 26 juillet. https://www.infolibre.es/noticias/luces_rojas/2017/07/26/desconexion_digital_via_negociacion_colectiva_67954_1121.html
- Valenduc G. et Vendramin P. (2016) Work in the digital economy: sorting the old from the new, Working Paper, 2016.03, Bruxelles, ETUI.
- Wolf M. (2017) Seven charts that show how the developed world is losing its edge, Financial Times, 19 juillet 2017.

Tous les liens ont été vérifiés le 07.11.2017.

