



HAL
open science

Transformer le dialogue social pour accompagner la bifurcation écologique

Bernard Gazier, Frédéric Bruggeman

► **To cite this version:**

Bernard Gazier, Frédéric Bruggeman. Transformer le dialogue social pour accompagner la bifurcation écologique. 2024. halshs-04490862v2

HAL Id: halshs-04490862

<https://shs.hal.science/halshs-04490862v2>

Preprint submitted on 13 Dec 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

CES

Centre d'Économie de la Sorbonne
UMR 8174

**Transformer le dialogue social pour accompagner
la bifurcation écologique**

Bernard GAZIER
Frédéric BRUGGEMAN

2024.02R

Version révisée



Transformer le dialogue social pour accompagner la bifurcation écologique

Bernard Gazier

Centre d'Economie de la Sorbonne

gazier@univ-paris1.fr

Frédéric Bruggeman

Ex-expert auprès des Comités d'Entreprise

Décembre 2024

Cet article reprend et prolonge les réflexions élaborées dans le document suivant :

GAZIER B. et BRUGGEMAN F. (2024), « Quel dialogue social pour accompagner la transition écologique ? », *Document de travail du Centre d'Economie de la Sorbonne* n° 2024.02, (halshs-04490862), <https://shs.hal.sciences/halshs-04490862>

Résumé

Transformer le dialogue social pour accompagner la bifurcation écologique

Cet article explore l'idée selon laquelle un éventuel engagement dans une bifurcation écologique nécessite un couplage entre la démocratie politique et la démocratie sociale. Ce recours au dialogue social est doublement paradoxal. D'une part il est très inégalement développé, et dans l'ensemble affaibli depuis les années 1970. D'autre part, les syndicats relaient principalement des inquiétudes des travailleurs face à des menaces de pertes d'emplois et d'appauvrissement venant tant des manifestations de la crise écologique que des mesures visant à y répondre. La mobilisation de la démocratie sociale est toutefois essentielle pour associer l'ensemble des parties prenantes et notamment les travailleurs. Nous entreprenons de montrer qu'elle suppose un élargissement et un renouveau du dialogue social.

L'argumentation procède en quatre temps. On revient d'abord sur les difficultés actuelles, pour montrer qu'il s'agit en fait d'établir un nouveau contrat social prenant la place de celui qui avait été défini et mis en œuvre à l'époque du fordisme. Ensuite, on examine comment, dans le dialogue social existant, les acteurs et les enjeux écologiques sont actuellement introduits en France et en Europe, et on montre que cette introduction n'est pas à la hauteur du

défi. Dans un troisième temps, on introduit une perspective théorique qui élargit la discussion en la centrant sur la « liberté réelle » des travailleurs et les formes anciennes et nouvelles de rareté auxquelles nos sociétés font face. Enfin, on revient sur le dialogue social en examinant les importantes transformations qui sont nécessaires pour mettre en appui réciproque l'émancipation des travailleurs et la transition écologique.

Summary

Transforming social dialogue in order to accompany the ecological turning point

This paper presents and discusses the idea that political democracy and social democracy must be coupled in order to successfully deal with the challenges of a necessarily radical ecological turning point. We face a double paradox here, because social dialogue nowadays is patchy and weakened, and because unions mainly relay the legitimate concerns of the workers, fearing the job losses and impoverishment risks stemming from the ecological crisis as well as from the measures implemented to address it. However it is more than ever necessary to actively involve all the stakeholders, especially the workers. The paper argues that in order to do so, social dialogue must be enlarged and renewed.

We proceed in four steps. First, we analyse the present difficulties of the political process and suggest that overcoming them implies among others to set out a new social contract, replacing the previous fordist one. Second, we examine the concrete ways through which the actors and stakes of environment are currently introduced in the social dialogue as it is practiced in Europe, and we show that such an introduction does not come up to the challenge. Third, we introduce a theoretical perspective, enlarging the picture and focussing on workers' « real freedom » and on the old and new forms of scarcities that our societies confront. Fourth and last, we go back to social dialogue and discuss the important transformations it needs in order to simultaneously foster workers' emancipation and the ecological turning point.

Mots clés

Dialogue social, transition écologique, capacités, « Marchés Transitionnels du Travail »

Keywords

Social dialogue, ecological transition, capabilities, « Transitional Labour Markets »

JEL : J22, J24, J50, J62, J80

Transformer le dialogue social pour accompagner la bifurcation écologique

Introduction

Le temps passe et la crise écologique s'amplifie. Les « limites planétaires » (Rockström *et al.*, 2009 ; Steffen *et al.*, 2015) se rapprochent dangereusement, sont en cours de franchissement ou sont déjà franchies (Richardson *et al.* 2023). Il en résulte une menace existentielle, sapant les fondements mêmes de nos sociétés (Blanchard, Tirole, 2021).

Si la réalité de la crise est amplement documentée, celle-ci n'est pas encore perçue par l'opinion comme une crise générale ouverte, au-delà de manifestations de plus en plus graves. Pour l'affronter, les pays et les acteurs sont aujourd'hui divisés tant sur les objectifs que sur les moyens d'y parvenir. Comme l'observent Combet et Pottier (2024), les tentatives de réponse achoppent sur de multiples conflits soit révélés soit créés par les choix retenus ou envisagés, choix qui défavorisent certains groupes et suscitent des blocages du processus même de prise de décision. On constate notamment dans de nombreux pays la présence d'une alliance populiste anti - écologique entre l'extrême droite et un ensemble de capitaux dont la rentabilité repose sur l'extraction ou l'utilisation de sources fossiles d'énergies.

Cet article souhaite explorer l'idée selon laquelle la démocratie politique, en crise au regard de ce défi et de cette urgence, doit être couplée à la mobilisation et la revitalisation d'une seconde modalité de la vie démocratique : la démocratie sociale, celle des négociations collectives, qu'elles soient menées par les partenaires sociaux seuls ou avec l'État, ou par d'autres organisations représentant des intérêts collectifs tels que les associations de consommateurs. Cette idée est certes doublement paradoxale. D'une part la démocratie sociale, très diverse selon les pays, est en général mal en point au XXI^e siècle, les syndicats en particulier étant affaiblis dans la plupart des pays. D'autre part ceux-ci relaient les inquiétudes des travailleurs en place face à des menaces d'appauvrissement et de pertes d'emploi, inquiétudes qui sont d'autant plus légitimes que bien des manifestations de la crise écologique et bien des réponses à celle-ci se font au détriment des plus pauvres. Ils sont donc spontanément plus enclins à freiner le processus qu'à le développer.

Malgré ces obstacles, notre conviction est qu'une prise en charge efficace de la crise écologique ne pourra se faire sans l'adhésion et la participation active non seulement des citoyens, mais aussi celles des consommateurs, des entreprises et des travailleurs. Dans sa définition la plus générale, le dialogue social est une forme particulière de démocratie construisant l'intérêt général à partir d'un processus de confrontation d'intérêts préalablement constitués en « corps » (Supiot 2010). Il

correspond à une grande variété de pratiques, y compris dans le champ de la protection et de la valorisation de l'environnement. Sous certaines conditions, il *peut* donc contribuer à objectiver, élaborer ces intérêts pour rechercher des compromis et donc, sans se substituer à la démocratie politique, aider à avancer dans la résolution des problèmes décisionnels identifiés ci-dessus. L'objet de cet article est de mieux préciser ces conditions, la nature et les implications de cette contribution potentielle : au-delà d'apports locaux nombreux mais inévitablement partiels, un appui à la recherche d'une cohérence et d'une dynamique d'ensemble.

Nous procéderons en quatre temps. Il convient d'abord de revenir sur les difficultés actuelles, en montrant, face à l'ampleur des changements nécessaires, qu'il ne s'agit rien de moins que d'établir un nouveau contrat social sécurisant et libérant les capacités d'initiative des travailleurs et des entreprises (I). La seconde section mettra en évidence et en question(s) la façon dont s'effectue actuellement l'introduction de l'écologie dans le dialogue social existant en France et en Europe (II). Ensuite on présentera brièvement une perspective théorique normative qui élargit la discussion et propose de lutter contre les nouvelles raretés en s'appuyant sur la « liberté réelle » des travailleurs - consommateurs et les outils de maîtrise de leur trajectoire. (III). La quatrième section reviendra en conséquence sur le dialogue social, examinant quelles transformations sont nécessaires pour mettre en appui réciproque l'émancipation des travailleurs et la transition écologique (IV).

1. La transition écologique entre urgence et blocages

Après avoir rapidement présenté les principales réponses actuellement à l'œuvre (1.1), on reviendra sur les réticences du monde du travail pour les relier à une exigence de long terme, celle de réinventer un nouveau contrat social (1.2). On examinera ensuite dans cette perspective l'idée souvent avancée de « transition juste » pour en cerner les apports, les limites et les conditions d'usage (1.3). On pourra alors poser les bases de la problématique qui sera explorée dans la suite de ce texte, consistant à se focaliser sur le lien entre la mobilisation d'un dialogue social renouvelé et l'émergence de profondes transformations du marché du travail (1.4).

1.1 Face à l'exigence de changements majeurs, un foisonnement de voies d'action politiques

On constate une forte hétérogénéité dans les réactions politiques et stratégiques face à la crise environnementale. Au moins quatre programmes de travail et d'(in)action, très différents, sont à distinguer.

Le *climato-scepticisme* évolue vers la *climato-inertie*, redoutable force d'encouragement à la procrastination, qui domine encore un ensemble de décisions

essentielles, comme en témoignent les initiatives en faveur des « bombes carbone » (Kühne et al. 2022).

Le *cornucopianisme*, qui regarde la science comme une corne d'abondance dans laquelle puiser pour trouver des solutions aux problèmes actuels ou futurs, est porteur de projets à ce jour peu réalistes techniquement ou économiquement (géo-ingénierie, captation et séquestration du CO₂ de l'atmosphère, ...).

Centré sur le volet climatique de la crise écologique, le *verdissement de l'économie* propose de concevoir des produits et des procédés de production « verts » (i.e. décarbonés) pour remplacer et/ou faire évoluer ceux, « bruns », existants (Pisani-Ferry, Mahfouz, 2023).

La *bifurcation écologique* enfin se propose de modifier en profondeur les organisations sociales, les modes de production et de consommation pour que les activités humaines s'inscrivent dans les limites planétaires.

Les deux premiers programmes proposent de prolonger l'intenable trajectoire actuelle. Le premier au nom de la défense des intérêts établis, le second dans l'attente de solutions scientifiques quasi-miraculeuses. Beaucoup plus sérieux, le troisième propose, à la manière de Tomasi di Lampedusa dans *Le Guépard* (1958), de tout changer (les procédés et les produits) pour que rien (ni l'organisation sociale ni la poursuite de la croissance) ne bouge. Malheureusement, ce programme requiert des flux de matières (concernant les métaux par exemple, cf. Bihouix, Guillebon 2010) et, surtout, une consommation d'énergie qui sont incompatibles avec l'arrêt du recours aux énergies fossiles (Jancovici, Blain 2021), lequel est pourtant absolument indispensable (GIEC 2018).

Bifurquer est donc nécessaire, et suppose d'opérer des changements très profonds : « sortir de la croissance » (Laurent 2019), pour construire une « économie désirable » (Veltz 2021) dont les linéaments sont perceptibles dans l'émergence d'une « économie anthropogénétique » (Boyer 2020). En d'autres termes, procéder à un « redéveloppement » (Grefe 1991) s'inscrivant dans les limites écologiques de la planète (Rayworth 2017). L'enjeu est donc de réinventer un mode de développement alternatif au fordisme (Boyer 1985), organisation sociale que la révolution industrielle a fini par produire, et à son détournement par le néolibéralisme (Djaïz 2019). En d'autres termes, l'objectif est de maintenir et développer la qualité de vie obtenue et de l'assurer à tous et toutes en organisant une réduction maîtrisée des flux de matières et d'énergie.

Des travaux nombreux et divers défrichent les aspects concrets de pans entiers d'une telle évolution, indiquant par exemple qu'il est possible de développer d'autres systèmes de transport, d'écologiser les filières productives, en usant de technologies déjà maîtrisées (The Shift Project 2022) et de réduire significativement la consommation d'énergie (Négawatt 2022). Différents leviers : investissements, planification, intervention sur le système de prix et la régulation, émergent et font l'objet de publications.

Un effort massif d'investissement (Pisani-Ferry, Mahfouz 2023, GIEC 2022) est de toute manière nécessaire. Les incertitudes, tout comme le niveau et la continuité de l'effort à faire, induisent une priorité de plus en plus affirmée à l'impulsion politique directe, à l'échelle de la nation d'abord, condensée dans l'idée de planification écologique. Ce retour de la planification ouvre alors une série de débats différents. Sur les modalités et les appuis de celle-ci, les conditions de son caractère démocratique (Veltz *op. cit.*), l'articulation à trouver entre plan et marché, entre financement public et financement privés (Durand et Keucheyan 2024). Sur les interventions sur le système de prix lui-même, (qu'il s'agisse de la tarification progressive des fluides (eau, énergie, ...), du prix du carbone émis (120 \$ la tonne en Suède en 2022¹) ou du prix du carbone évité. Enfin, et peut-être surtout, sur le financement lui-même et ce qu'il convient d'y inclure (Coupey-Soubeyran, Kalinowski 2023).

Enfin, au-delà des modifications des produits et procédés de production (modification de l'énergie utilisée par les process productifs, abandon de l'obsolescence programmée, développement de la réparabilité des objets - et plus généralement de l'après première vie - et de l'éco-conception voire du biomimétisme ...), il importe que les unités productives, publiques et privées, intègrent la primauté d'objectifs non économiques dans leurs décisions. On sait depuis longtemps que les indicateurs construisent le réel autant qu'ils informent sur lui et influent sur le pilotage autant qu'ils le permettent (Berry 1983 ; Moisdon 1997). Il en est ainsi car un indicateur fait exister sous une forme numérique ce qui, auparavant, était exprimé seulement par des mots (Desrosière ; Kott, 2005). Dans le cas d'espèce, il s'agit de modifier et enrichir les chaînes d'information (les comptabilités existantes) et en créer de nouvelles : comptabilités carbone et matières par exemple, pour engager les politiques publiques et la gestion des entreprises dans un redéveloppement écologique. Là encore, de travaux nombreux ont été réalisés, par exemple sur la comptabilité carbone (The shifters 2019, ADEME 2022) ou la mise en œuvre d'une comptabilité socio-environnementale (DFCG 2021).

1.2 La difficile gestation d'un nouveau contrat social

Il n'existe cependant pas de modèle pour un telle bifurcation, et pas de récit non plus (Latour et Schutz 2022). L'urgence des changements, constamment réaffirmée par la communauté scientifique (GIEC 2022), l'énumération des immenses dangers à venir de la crise écologique, comme la perception de ses premières manifestations, créent de l'anxiété, mais peinent à produire d'autres effets. C'est donc la question du mode opératoire qui est particulièrement délicate. Au-delà des très nombreuses incertitudes déjà évoquées, le processus à engager est éminemment politique et entraîne de très nombreux conflits entre priorités et entre groupes sociaux, dont le

¹ Alternative économique août 2022

mouvement des Gilets Jaunes ou le succès électoral soudain du BBB² aux Pays-Bas donnent, entre autres, une illustration, sans que parvienne à s'imposer un « nouveau contrat social » (Combet et Pottier, 2024) face à l'inertie des intérêts établis.

Synthétisant un panorama comparatif international des positions adoptées par les syndicats, Coutrot et Nizzoli (2024) montrent que les incertitudes stratégiques à l'origine des quatre programmes de travail présentés en 1.1 se retrouvent en parallèle quasi complet dans l'éventail des positions prises par les syndicats à l'égard des défis écologiques. Ils proposent en effet de distinguer quatre options actuellement défendues à des degrés divers par les syndicats dans le monde : le déni, le freinage, l'engagement dans l'économie verte et la recherche de la « justice environnementale ». Le déni correspond au climato-scepticisme, le freinage rejoint les espoirs mis dans la science, cependant que le verdissement est identifié comme tel. Enfin l'idée de justice environnementale, appelant à de profonds changements dans les modes de vie, retrouve l'idée de bifurcation. Ces positions syndicales sont ancrées dans des positions et préoccupations concrètes, par exemple la défense d'emplois menacés ou la lutte contre des risques sanitaires.

Les options ainsi distinguées présentent un durcissement par rapport à l'éventail initial, en particulier avec l'option du freinage qui circonscrit un horizon de court terme défensif voire bloquant. Les auteurs en approfondissent les déterminants en présentant, en amont en quelque sorte de ces choix possibles, une alternative fondamentale pour les travailleurs et leurs représentants : ou bien on reste dans le cadre des productions existantes quitte à tenter de les infléchir, on reste alors selon leurs termes, dans « l'engrenage de la production » et on cherche à l'aménager. Ou bien on assume de sortir de cet « engrenage », ce qui bouleverse non seulement les filières, les produits, les emplois, mais aussi les modes de vie et de consommation. C'est alors le cycle entier « production – reproduction » qui est affecté.

Pour les travailleurs, il s'agit alors non seulement de risquer de perdre leurs emplois et d'affronter des reconversions difficiles mais encore mettre en cause certaines des conquêtes ouvrières les plus emblématiques et associées à leur autonomie, telles que l'automobile pour tous.

Le rapprochement suggéré plus haut avec l'expérience historique du fordisme compris comme un contrat social est ici éclairant, à un double titre. D'une part il permet de mettre en évidence l'ampleur des enjeux, et il permet d'en identifier les dimensions centrales. D'autre part, il montre le peu de vraisemblance d'une solution directement délibérée et mise en œuvre, au regard de processus historiques marqués par le tâtonnement.

Rappelons, sans entrer dans les débats qu'elle a pu générer, le principe de la « boucle fordienne », associant production de masse, gains de productivité

² Fondé en 2019, suite à une mobilisation paysanne contre un projet de division par deux des émissions de CO₂ par l'agriculture qui devait entraîner une réduction de 30 % du cheptel, le BoerBurgerBeweging (BBB) a atteint 19 % des suffrages aux élections provinciales de 2023.

industrielle, partage de ceux-ci par la négociation collective de branche et progression du niveau de vie ouvrier (Aglietta 1969). Ce processus est intimement lié à l'avènement de très grandes firmes, à l'instauration d'un régime financier et bancaire favorisant l'investissement à long terme, aux politiques étatiques de soutien de la demande et aux garanties apportées par un système de protection sociale développé. L'ensemble de ces transformations ont pu être comprises comme faisant système, modulo d'amples variations dans les différentes versions nationales.

Cet horizon de croissance censée bénéficier à tous et notamment aux travailleurs suppose de surcroît l'établissement d'une norme de consommation ouvrière (Aglietta 1969 op. cit.) : à partir de l'expérience américaine mobilisant lors de la première moitié du XXe siècle une main-d'œuvre immigrée et donc capable de changer de mode de vie, se sont imposées les différentes composantes de la consommation de masse, via par exemple l'habitat pavillonnaire, l'équipement électroménager et l'automobile.

On aurait tort cependant de voir dans son émergence et sa généralisation l'effet de décisions politiques délibérées à cette fin. Qu'il s'agisse du New Deal de Roosevelt, des mesures prises dans le cadre du Front Populaire ou encore des politiques travaillistes au Royaume-Uni, chacune a posé certaines bases du fordisme sans en construire l'ensemble, et il est bien connu que celui-ci ne s'est affirmé qu'après 1945 et l'établissement de nouvelles relations internationales et d'un nouveau régime de croissance. Les tâtonnements des années 1930 ont fini, vingt ans plus tard et après la Seconde Guerre Mondiale, par déboucher sur une cohérence, certes relative, qui n'avait pas été pleinement mise à jour et recherchée comme telle.

On le sait, c'est cette cohérence qui après s'être affirmée s'est largement défaite, d'abord avec l'avènement du néolibéralisme (Djaïz op.cit.), puis avec la crise écologique actuelle. En particulier l'horizon de la consommation de masse de biens jetables et de la croissance indéfinie devient non seulement non souhaitable mais tout simplement impossible.

Nous retrouvons donc ici le diagnostic posé par Combet et Pottier (2024), le défi est celui d'un contrat social à réinventer. Celui-ci doit exprimer et consolider un nouveau compromis entre travail et capital respectant les contraintes de la vie sur terre et acceptant les limites planétaires.

1.3 L'idée de « transition juste » : pertinence, limites et conditions d'usage

Une expression s'est rapidement imposée pour indiquer la qualité première attendue de toute bifurcation écologique et de toute action entreprise à cette fin : « transition juste ». Cette notion doit être interrogée et précisée.

Dès les années 1990, des syndicalistes nord-américains, ont posé le principe « No jobs on a dead planet » : Tony Mazzocchi aux E.U. (Leopold 2007) et Brian Kohler

au Canada (Kohler 1998). Ils ont forgé le terme de « transition juste », appliqué aux travailleurs victimes de reconversions pour raisons écologiques (fermeture d'usines polluantes, etc.) pour montrer qu'il fallait agir conjointement pour la protection de l'environnement et celle des travailleurs concernés.

Depuis lors l'idée de « transition juste », pas toujours clairement définie, a été amplement reprise, élargie et déclinée dans deux directions principales. D'un côté les travaux du BIT (Rosenberg 2010 et ILO 2018) reprenant la problématique initiale, cherchent à la généraliser à tous les travailleurs et tous les groupes sociaux concernés par les défis climatiques et environnementaux. De l'autre, les stratégies des politiques publiques, par exemple dans le cadre de l'Union Européenne, cherchent à lier au volet écologique et économique un volet social. Le terme de « transition juste » fait désormais partie du vocabulaire des institutions européennes (voir par exemple European Commission 2021), mais on est loin d'un lien articulé entre les deux acceptions, au-delà de l'idée qu'« il ne faut laisser personne au bord de la route. ». C'est ainsi qu'Askenazy et Didry (2023) voient dans la « transition juste » un « concept mainstream » recyclant l'idée de « flexicurité ».

Une interférence de vocabulaire joue ici entre les « transitions professionnelles » auxquelles pourraient être contraints les travailleurs victimes de pertes ou de réaménagements d'emploi non désirés, et le processus de « transition écologique » vers une planète à l'environnement préservé. Justice à tous les niveaux ? ou simple tentative de compléter par des mesures sociales des décisions impopulaires visant souvent les moins favorisés ?

Un ouvrage récent d'Eloi Laurent, présenté par son auteur comme un « Manuel des transitions justes » (Laurent 2023), donne un contenu opératoire au concept en développant trois dimensions constitutives de la transition juste : « *de reconnaissance* », « *distributive* », « *procédurale* ». La première désigne « les inégalités d'exposition, de sensibilité et d'accès », soit l'inégale répartition de la qualité de l'environnement entre les individus et les groupes. La seconde caractérise les effets différenciés des politiques environnementales selon la catégorie sociale, par exemple les effets inégaux d'une taxe carbone. Enfin la troisième dimension porte sur l'inégalité dans la participation aux politiques publiques environnementales.

L'auteur applique principalement ces trois composantes à ce que nous pouvons appeler le côté de la demande (santé, ville durable, ...) et délaisse le point de vue des travailleurs et des partenaires sociaux, qu'il mentionne pourtant lorsqu'il retrace la genèse du terme de transition juste. Il est toutefois aisé d'appliquer ce terme et ces catégories aux enjeux de l'offre et notamment du travail et de l'emploi : La mise en cause des emplois polluants et dangereux relève de la première forme de transition juste, « de reconnaissance » ; les restructurations relèvent de la seconde, soit la dimension « distributive » ; enfin la capacité d'expression des travailleurs est au cœur de la troisième, « procédurale ».

Il n'y a donc pas d'obstacle a priori à l'usage du terme dans le cadre de la problématique que nous explorons. Mais est-il le plus pertinent, et si oui, à quelles conditions peut-on l'utiliser ?

On peut constater qu'il est rejeté par certains des plus importants auteurs en la matière : Latour et Schultz (2022), de manière ironique mais aussi elliptique, dénoncent dans le terme un « charmant euphémisme »³. Explicitons : il présenterait un aspect faussement rassurant, conduisant à circonscrire indûment (quid des productions et emplois non menacés ?) puis minimiser l'ampleur du problème et les efforts à accomplir.

Il est utile de rappeler ici l'apport central du terme de « transition » et de discuter trois limites principales.

Du côté des apports, une vision dynamique et temporellement située passe au premier plan, ainsi que la recherche d'accompagnements, de compensations, d'organisation des trajectoires collectives et individuelles. On évite donc une vision statique, en allant au-delà de la comparaison ponctuelle coûts-avantages et dans la recherche de cheminements, ce qui élargit la gamme des choix.

Certains usages, prétendant circonvenir les réticences, peuvent en fait nourrir un biais défensif. L'idée de transition suppose un mouvement entre deux états, que ce mouvement soit délibéré ou non. Appliquée aux transformations écologiques, elle peut être formulée sans que le second état, la situation d'arrivée, soit clairement spécifié. Face à l'inconnu, comment mobiliser les partenaires de manière proactive ?

Ensuite, le recours à l'idée de transition hors d'un cadre théorique ou empirique précis tend à privilégier le court terme sur le long terme (le début du chemin envisagé) et ne permet que difficilement de s'intéresser aux conditions d'émergence de cohérences de long terme.

Enfin, observation banale mais cruciale ici, les travailleurs sont aussi des consommateurs. Il y a donc nécessité d'une prise en charge transversale au-delà des traitements séparés de chaque dimension, d'une part l'emploi et les transitions professionnelles, et d'autre part le mode de vie. Il ne peut certes s'agir d'articuler étroitement les deux champs qui ont évidemment leur logique propre. Un terrain commun se dessine alors : la nécessaire autonomie qui doit être garantie à chacune et chacun dans ses choix personnels et professionnels. Nous aurons l'occasion de revenir sur ce point (sections 3 et 4).

Il convient donc d'utiliser la notion de transition juste avec circonspection dans une problématique bien spécifiée et de s'assurer que les orientations pro-active, transversales et de long terme soient non seulement présentes mais passent au premier plan.

³ « Le charmant euphémisme de « transition » masque, aussi mal qu'il est possible, ce qui est bel et bien un violent renversement. » (Latour et Schultz 2022 p. 31)

1.4 Équiper simultanément le dialogue social et le marché du travail pour la transition écologique

Nous pouvons dès lors revenir sur la thèse centrale de ce texte, qui met au premier plan et interroge l'apport utile voire nécessaire de la démocratie sociale en complément et en appui de l'impulsion de la démocratie politique.

Le dialogue social, pourquoi et comment ? Reprenons d'abord les raisons de s'intéresser à ce qui peut sembler n'être qu'une survivance essoufflée d'un passé lointain.

La première est historique et revient sur les conditions et les effets de son émergence : l'institutionnalisation du dialogue social dans les années 1930 (à l'époque, principalement autour de la durée du travail, de la création d'un salaire minimum, de la légalisation des syndicats et de la négociation collective) fut l'un des piliers de cette première bifurcation « fordiste » évoquée ci-dessus qui a permis petit à petit de sortir démocratiquement des conséquences économiques et sociales délétères de la crise de 1929 (Lehndorff 2020). Il est donc associé à la recherche d'un consensus ou d'un compromis économique et social de grande ampleur.

Le deuxième tient aux caractéristiques intrinsèques du dialogue social : ce processus de confrontation d'intérêts préalablement constitués en « corps » peut être décomposé, en reprenant des termes économiques, en plusieurs étapes. Tout d'abord l'élaboration des besoins et des valeurs / préférences / priorités des groupes concernés (travailleurs et entreprises dans la version centrale), ensuite leur convergence via leur explicitation en termes de revendications, et la comparaison avec d'autres situations proches ou différentes, et enfin leur mise à l'épreuve dans des rapports de force débouchant sur des négociations, qui conduit à les hiérarchiser et/ou les articuler. La prise en compte des entreprises comme acteurs collectifs structurés (soit en tant que telles, soit regroupées en branches ou en interprofessionnel) face aux travailleurs et à leurs représentants est évidemment cruciale dans la recherche de compromis non seulement acceptés mais aussi mis en œuvre.

Le dialogue social est ainsi un outil potentiellement mobilisable à la recherche des compromis à trouver pour accompagner une bifurcation écologique et aider à surmonter les conflits qu'elle affronte ou génère.

Deux défis se dessinent alors : il s'agit non seulement de le revitaliser mais aussi de l'élargir. Le revitaliser car, comme on l'a noté, il est actuellement déprécié, souvent disparate et parfois marginalisé voire inexistant. L'élargir aussi : pour prendre en compte les urgences de la bifurcation écologique, au-delà des partenaires sociaux, d'autres participants et d'autres enjeux doivent être introduits.

Le cumul de ces deux défis accroît la difficulté de les affronter, et semble supposer une vision de long terme et une capacité d'organisation hors d'atteinte de la part des acteurs du dialogue social, d'autant plus qu'il s'agit de mettre en cause et faire

évoluer les préférences et priorités longuement stabilisées autour de l'idée de croissance du niveau de vie et d'accès à la consommation de masse et à l'emploi durable. Le thème politiquement controversé de l'« écologie punitive » illustre le potentiel de repoussoir de discussions voire de politiques menées sans perspective claire non seulement de sécurisation des travailleurs, mais aussi de prise en compte de leurs besoins, leurs aspirations et leurs initiatives.

Face à un processus qui ne peut que passer par une longue phase de tâtonnements, les appuis ne manquent cependant pas et bien des initiatives sont déjà engagées, privilégiant souvent l'auto-organisation locale. Pour en révéler le potentiel et favoriser leur convergence, la piste ici envisagée est qu'il faut s'appuyer sur les aspirations croissantes à l'autonomie, et dépasser le compromis antérieur principalement fondé sur la sécurisation des travailleurs salariés dans les structures productives, pour l'élargir à l'ensemble des positions dans et hors travail.

Dans cette perspective, passe au premier plan le lien entre dialogue social et les pratiques et innovations récentes en matière d'organisation collective du marché du travail. Institution centrale de nos sociétés, le marché du travail, au sens large, est le processus dominant d'affectation des places en leur sein. Qu'il s'agisse des salariés ou des indépendants, des contrats de travail durables ou au contraire temporaires, cet ensemble de règles et de pratiques conditionne largement, avec la protection sociale, l'accès à l'emploi et au revenu, donc à la sécurité et à l'autonomie.

Ce lien constitue à certains égards un angle mort dans les débats actuels. Les représentations les plus répandues de la transition écologique font largement l'impasse sur les conséquences en termes d'emploi et de marché du travail de la nouvelle société à construire. Elles en restent le plus souvent à l'identification et au décompte des « emplois verts » et s'aventurent rarement au-delà de la nécessité d'un effort massif de formation et de reconversion (pour une vision d'ensemble des travaux de ce type en France et des difficultés auxquelles ils conduisent, voir la synthèse de Baghioni et Moncel 2022).

A rebours de ce déni, le reste de ce texte vise à partir de l'exigence d'autonomie des travailleurs pour donner corps à la perspective d'un dialogue social au service de la bifurcation écologique.

2. Adapter le dialogue social au défi écologique : Des pratiques aux interrogations

En demandant que chaque pays décrive et communique ses actions climatiques à partir de 2020 l'accord de Paris (2015) a lancé un processus qui peine à produire des résultats concrets (les émissions mondiales de gaz à effet de serre ont encore

fortement progressé en 2023⁴), mais conduit les États à formaliser des plans qui, s'ils devaient être mis en œuvre, devraient inévitablement avoir d'importants impacts sur l'économie et le marché du travail. Au niveau européen, la Commission s'est rapidement engagée dans une réflexion sur un futur « green deal » et des déclarations, accords, ou modifications législatives sont alors apparus, à l'échelle communautaire ou au niveau national. Nous présenterons d'abord le cœur, la structure, la diversité du dialogue social existant et les modalités actuelles de l'introduction de l'écologie en son sein (2.1). Nous reviendrons ensuite sur le lien entre démocratie sociale et dialogue social avant de nous interroger sur les évolutions et modifications qui lui permettraient d'accompagner une transition écologique de manière effective et dans toutes ses dimensions (2.2).

2.1 Le dialogue social existant et ses adaptations récentes face au défi écologique

Quelques très brefs rappels. Généralisé au lendemain de la seconde guerre mondiale dans les pays développés, le dialogue social moderne a été instauré autour des intérêts représentés des employeurs et des salariés. Il est doté de mécanismes juridiques puissants (les accords), autorisant, dans les limites définies par les législateurs nationaux (parlements), l'application des compromis élaborés lors de négociations entre les employeurs ou leurs organisations représentatives et celles représentant les salariés, à l'échelon auquel ils sont signés (établissement, sociétés, groupes, branches, pays ou ensemble multinational). L'intérêt des parties à négocier dépend de l'équilibre qu'instaurent et maintiennent (ou non) les pouvoirs qui leurs sont octroyés et la dynamique de leurs confrontations. Ces pouvoirs varient selon les traditions nationales et l'influence exercée par les partenaires sociaux dans chaque pays.

On peut décomposer l'essentiel de l'architecture actuelle du dialogue social au sein des pays de l'OCDE en quatre composantes (Gazier et Boylaud 2015 ; Gazier et Bruggeman, 2016a), chacune d'entre elles étant susceptible d'une version « faible » et d'une version « forte » au sens de l'importance des prérogatives reconnues aux partenaires sociaux.

**Tableau 1. Le dialogue social dans son noyau bilatéral de base :
Quatre composantes et trois versions**

Composantes du dialogue social :	
Version faible restreinte : (a + b)	Version forte : (A + B + C + D)
Version faible étendue : (a + b + c + d)	

⁴ Les émissions mondiales de CO₂ se sont accrues de 410 million tonnes, soit +1.1% en 2023, par rapport à 2022. Source : International Energy Agency (<https://www.iea.org/news/major-growth-of-clean-energy-limited-the-rise-in-global-emissions-in-2023>)

- | | |
|--|---|
| 1. a) Information | A) Concertation |
| 2. b) Négociation décentralisée (niveau entreprise) | B) Négociation centralisée (niveaux branches et interprofessionnel) |
| 3. c) Participation à la gestion d'institutions sociales | C) Responsabilité de la gestion d'institutions sociales |
| 4. d) Codétermination marginale | D) Codétermination étendue |

La version faible restreinte est caractéristique des pays anglo-saxons ; la version forte est illustrée par les pays nordiques et continentaux européens, la France ayant développé une version faible étendue.

Hétérogène dans ses déclinaisons nationales, le dialogue social a connu deux grandes évolutions. Aux négociations sur les salaires, le temps de travail et la protection sociale, toujours dominantes, ont été adjointes celles concernant l'égalité professionnelles entre hommes et femmes, les questions de santé, de sécurité au travail et d'organisations du travail, la formation continue et les mobilités contraintes (restructurations). Parallèlement, une tendance à la généralisation des procédures d'information et de consultation s'est accompagnée d'un affaiblissement des formes de dialogue social qui produisent des accords ou des engagements portant sur le fond (Freyssinet 2017). En d'autres termes, il s'est à la fois étendu et affaibli, tout en conservant la croissance comme horizon et aliment. Un changement institutionnel bien connu France souligne cette liaison intime entre dialogue social réellement existant et croissance : le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG), instauré en 1950 a été rebaptisé Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC).

Mentionnons pour finir le Dialogue Social Territorial (DST), mené le plus souvent entre acteurs locaux tels que les régions, les municipalités, les échelons décentralisés de l'Etat et les représentants locaux des partenaires sociaux. Les travaux sur ce dialogue ont montré qu'il constituait une diversification des espaces de négociation et de dialogue social en Europe (Jobert 2008) et ont souligné l'hétérogénéité et les limites des pratiques actuelles (Gazier et Bruggeman 2016b). Il implique une multiplicité de partenaires au-delà des partenaires sociaux, mais reste la plupart du temps sans pouvoir normatif, élaboré par des acteurs sans compétences clairement reconnues.

C'est dans ce contexte que l'écologie commence à entrer formellement dans le dialogue social à l'échelon européen ou national. Au niveau européen le lancement, en décembre 2019, du « European Green Deal » a été précédé d'une déclaration du

comité exécutif de la Confédération Européenne des Syndicats (ETUC)⁵ et du patronat (Business Europe)⁶. De nombreuses autres prises de position ont suivi, parfois communes, soulignant, du côté syndical, l'importance de la participation des travailleurs et exigeant la mise en place d'une stratégie de transition juste ; du côté patronal, que la réussite dans ce domaine dépendait de la compétitivité d'entreprises rentables et capables d'apporter les solutions technologiques requises.

Dans les bases de données sur le dialogue social de la Commission Européenne et de l'ETUI⁷, seuls 46 accords concernent le développement durable sur la période 1990 - 2021, et aucun n'a un caractère contraignant. Seule est perceptible une accélération du nombre d'accords signés en fin de période : près d'un quart, entre 2019 et 2021 (Uncular 2023). Des « négociations collectives vertes » ont fait l'objet d'un avis du CESE européen (CESE 2023), son caractère exploratoire indiquant qu'une telle perspective reste lointaine.

En France, pays doté d'un double canal de représentations des salariés (Comités d'Entreprise⁸ d'une part, lieux d'information et de consultation, et syndicats d'autre part, en charge de la négociation), la loi dite Climat et résilience a ajouté, en 2021, les « conséquences environnementales des décisions de l'employeur » à la liste des sujets sur lesquels le CSE⁹ doit être obligatoirement informé en vue d'une consultation et décliné les conséquences de cet ajout dans divers domaines¹⁰. Un ANI¹¹ relatif à la transition écologique et au dialogue social a été signé en avril 2023. Il reprend le terme de « transition juste », affirme que les seuls acteurs du dialogue social sont les partenaires sociaux, et promeut, sans créer d'obligation, un ensemble de bonnes pratiques. En Suède, pays doté d'un canal unique de représentation des salariés, ce sont deux accords nationaux interprofessionnels qui ont été signés en 2022, par la confédération suédoise des entreprises (Svenskt Näringsliv), le PTK et LO. Établis, dans la perspective de faciliter et piloter une transition verte, ils assurent principalement d'importants droits à la formation¹² pour les salariés, un renforcement du soutien aux transitions d'un emploi à l'autre - incluant une ouverture aux salariés non couverts par un accord collectif des « Fondations pour

⁵ <https://www.etuc.org/system/files/document/file2019-10/ETUC%20adopted%20position%20for%20an%20inclusive%20European%20Green%20Deal%20-%20EN.pdf>

⁶ <https://www.business europe.eu/publications/eu-green-deal-must-be-built-economic-foundations>

⁷ European Trade Union Institute

⁸ Dénomination changée en Comité Social et Économique (CSE) depuis le premier janvier 2020

⁹ Cf. note 6

¹⁰ Cf. « Les clés du social » <https://www.clesdusocial.com/loi-climat-l-environnement-devient-un-objet-de-dialogue-social>

¹¹ Accord National Interprofessionnel

¹² Une aide publique pour des formations transitionnelles (public transition study aid) pour une période de 44 semaines (deux semestres) à plein temps pouvant être étendue à 66 semaines (3 semestres), remplace 80 % du revenu mensuel jusqu'à 2500 euros soit une compensation maximale d'environ 2000 euros), à laquelle un prêt, plafonné à 1170 euros par mis peut être ajouté. En cas d'étude à temps partiel la durée est prolongée. Un mécanisme spécifique permet d'augmenter ces seuils à respectivement 3 000 euros et 65 % de 6 500 euros.

la sécurité de l'emploi » paritaires (cf. sur ces dernières Bergström 2008) – et une extension des droits des salariés intérimaires. En 2024 en Espagne, un projet de loi sur la mobilité durable¹³ prévoit qu'il soit obligatoire pour les entreprises de soumettre à la négociation un plan prévoyant des mesures de mobilité décarbonée.

Quelques rares accords d'entreprise existent en France, et portent essentiellement sur l'appui à la mobilité décarbonée ou des accords d'intéressement liés à la réduction de certaines consommations. Il semblerait toutefois qu'au niveau des entreprises, les accords, lorsqu'ils existent, concernent surtout les conséquences du verdissement sur l'activité et l'emploi, en d'autres termes, les restructurations. C'est le cas d'ENEL en Italie (Rugiero 2019), de Renault ou Stellantis en France, de Volkswagen Allemagne par exemple. Il est cependant à noter que la perspective du verdissement tend à développer un dialogue de branche, voire de filière à l'échelle nationale (pour l'Allemagne, la France et l'Italie, cf. Bombardieri 2024).

Ce très rapide survol confirme qu'un début d'intégration de l'écologie dans le dialogue social est bien en cours. De façon non surprenante, elle se réalise conformément à chaque tradition nationale : par une loi sur l'information et la consultation du CSE en France, pays dans lequel il dépend d'une forte intervention de l'État (Rehfeldt, Vincent 2023), par une négociation collective interprofessionnelle en Suède, pays dans lequel le dialogue social est fort et l'autonomie des partenaires sociaux reconnue. Les accords, quels que soient les échelons auxquels ils sont discutés et signés, sont encore très rares. Si, en toute logique, ceux-ci peuvent s'intéresser aux résultats d'une transition et donc comporter des « clauses écologiques », ou en rester à la façon de piloter le processus (Henrich Böll Stiftung 2024¹⁴), le second thème est largement dominant, *via* la gestion des restructurations.

La prégnance et l'importance de ce thème dans un contexte où les discussions autour du *verdissement de l'économie* (les green deals) montent en puissance, s'explique aisément. Des trois programmes de travail actuellement dominants, la *climato-inertie* et le *cornucopianisme* n'ont aucun effet particulier sur la dynamique du dialogue social. En proposant de décarboner produits et capacité de productions pour instaurer une croissance verte, le *verdissement* implique un bouleversement du système productif et d'amples restructurations. C'est d'ailleurs face à ces dernières que, comme nous l'avons vu, s'est élaborée la notion de « transition juste » (cf. § 1.3) et l'accord suédois évoquée ci - dessus est cohérent avec cette perspective. De ce point de vue, on peut penser que les pays (comme la France ou la Grande Bretagne par exemple) qui n'ont pas réussi à construire un dispositif performant d'anticipation et d'accompagnement des restructurations risquent d'affronter des résistances plus fortes, sauf à tirer parti des expériences scandinaves ou

¹³ Par ailleurs contesté par des organisations écologiques et syndicales pour son manque d'ambition sur la décarbonation du transport routier.

¹⁴ Consultable ici : <https://eu.boell.org/en/2024/04/16/trade-unions-collective-bargaining-green-transition>

germaniques, malgré les difficultés (Méda, Lefebvre 2006, Gazier et Bruggeman (dir) 2008).

Si l'hypothèse selon laquelle l'enjeu de la période actuelle est la décarbonation de l'économie pour mettre en place une croissance verte était réaliste, les lignes qui précèdent pourraient servir de conclusion à cet article. Mais elle ne l'est pas et il n'y a pas aujourd'hui d'espoir crédible de bifurcation écologique qui ne comporte pas une part de sobriété et donc des changements non seulement des techniques productives et des produits, mais aussi des modes de vie et de consommation. Il convient donc de dépasser les constellations de pratiques et d'adaptations actuelles pour examiner quelles transformations structurelles du dialogue social seraient nécessaires à l'accompagnement d'une bifurcation écologique.

2.2 Quel dialogue social pour accompagner une bifurcation écologique ?

Pour aborder cette question revenons très brièvement sur les relations entre démocratie, démocratie sociale et dialogue social.

Dans le langage courant démocratie sociale et dialogue social sont pratiquement des synonymes, mais c'est la première de ces expressions qui désigne en généralité ce dont la seconde est une expression historiquement située. Les démocraties sont, par opposition aux sociétés holistes, des constructions dans lesquelles les sociétés sont des moyens et les individus la fin (Dumont 1966). Ces individus sont abstraits, caractérisés par leur commune humanité (ou leur citoyenneté), qui leur confère les mêmes droits, lesquels sont défendus par la société au sein de laquelle le rôle de l'État est strictement limité à défendre desdits droits. Dans un tel univers, seules deux catégories de limites peuvent être opposées aux individus : celle de ne pas nuire à autrui et celles qu'ils s'imposent par contrat. Par un long processus, au tandem individu abstrait - libéralisme, la démocratie sociale a adjoint le tandem individu situé - interventionnisme, ce qui a constitué un enrichissement de la démocratie classique, par la prise en compte de la réalité sociale et géographique des citoyens et la mise en œuvre de moyens destinés, par solidarité, à leur permettre d'atteindre une égalité réelle (Polaina 2021). Cette influence du social sur la démocratie s'est doublée d'un mouvement rendant le social démocratique, par application des principes de la démocratie politique (votes et élections) aux rapports sociaux après que ceux-ci aient été juridiquement reconnus. C'est cette reconnaissance de l'existence d'un droit des relations sociales qui sert de base au dialogue social et ce dialogue repose sur deux éléments : la reconnaissance par l'État de groupements d'intérêts (les « corps » déjà évoqués en introduction) et celle de leur pouvoir normatif (Polaina *op. cit.*).

Au regard des défis environnementaux et dans le contexte actuel de la mondialisation, l'enjeu est donc d'approfondir la reconnaissance des intérêts en jeu

et la manière dont celle-ci peut s'organiser. Il en résulte trois interrogations principales.

Pour que le dialogue social accompagne une bifurcation écologique, il faut d'abord constituer l'écologie en « corps » (2.2.1). C'est logiquement ensuite à l'entreprise qu'il faut s'intéresser (2.2.2). Enfin, dans la mesure où une bifurcation écologique suppose d'importantes modifications du mode de vie, il faut s'interroger sur la façon dont un dialogue social organisé du côté de la demande (la consommation) peut venir équilibrer et compléter celui existant, presque exclusivement organisé du côté de l'offre (2.2.3).

2.2.1 Quel « corps » pour l'écologie ?

La question prend racine dans une réflexion beaucoup plus globale visant à regarder la nature comme un sujet de droit (Serres 1990). Appliquée au dialogue social, elle peut se formuler ainsi : comment représenter l'écologie en son sein, comment la constituer en tant que « corps » ? Deux options semblent exister pour le moment : intégrer des représentants d'ONG aux différents niveaux du dialogue social existant¹⁵ ou confier aux organisations représentatives des salariés la mission de représenter l'écologie. Cette seconde option comporte un risque inévitable de conflit d'intérêts lorsqu'un arbitrage est, à court terme, à faire entre écologie et emploi ou revenus, et comporte, pour les partenaires sociaux, un « coût d'entrée » important en termes d'appropriation des sujets. Mais ce choix fait bénéficier l'écologie des moyens dont sont déjà dotés les partenaires sociaux et garantit la prise en compte de leurs intérêts immédiats dans d'éventuelles négociations. Symétriquement, la désignation de représentants des ONG (préalablement constituées en collectif d'associations) revient à instituer des acteurs déjà organisés et au fait des dossiers, mais comporte un risque de manque de légitimité dans le champ social et, surtout, de fractionnement des champs de négociation entre « le social » et « l'écologique ».

A notre connaissance, aucune des deux options ici évoquées n'a, à ce jour, été pleinement mise en œuvre, ce qui tend à signaler qu'elles ne constituent pas à elles seules et séparément des réponses adéquates.

Une autre option pourrait être l'intégration de représentants de l'écologie et des salariés dans les conseils d'administration des entreprises, par exemple dans le cadre d'une codétermination renouvelée. Une telle évolution est cependant difficile

¹⁵ La proposition formulée en 2007 en France lors du Grenelle de l'environnement d'une intégration de représentants de l'écologie au sein des Comités d'Entreprise a été rejetée par les partenaires sociaux.

à imaginer sans modification de la nature de l'entreprise, fondant des possibilités de négociation aujourd'hui inexistantes.

2.2.2 Intégrer la bifurcation écologique dans les objectifs des entreprises ?

Il faut d'abord signaler un élément de complexification et de contrainte qui n'a pas encore été abordé. A l'occasion de la mondialisation, un troisième « personnage » s'est introduit dans le dialogue social sans être reconnu en tant que tel : l'actionnaire. Alors qu'il n'est le propriétaire que des actions, celui-ci s'est affirmé comme le propriétaire de l'entreprise (Robé 2015), plaçant le dialogue social sous la contrainte permanente d'une maximisation du profit à court terme.

Écologiser la production suppose de réintroduire le temps long dans les décisions d'investissement (publiques et privées) et d'introduire l'écologie dans les décisions économiques. Ce qui suppose en retour une modification profonde du comportement des entreprises et il est très improbable que celle-ci puisse être obtenue sans une modification de leur nature institutionnelle. Dans ce domaine on constate d'ailleurs des amorces de changements progressifs. Le volontariat, *via* la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) a longtemps été le seul outil d'incitation à agir dans le domaine. Ne concernant, par nature, qu'une minorité d'entreprise, il laisse à la charge de celles qui prennent (et tiennent) de tels engagements les surcoûts qui y sont associés. En 2017 en France, « l'environnement » est intégré à la loi sur le devoir de vigilance des grandes entreprises¹⁶ et une loi de même nature a été votée en Allemagne en 2021. En 2024 l'Union Européenne a adopté une directive du même nom¹⁷, obligeant à l'élaboration d'un plan de transition conforme à l'Accord de Paris et créant une responsabilité pour les atteintes aux droits humains et les dommages à l'environnement. Depuis 2019, l'implementing and delegated act for Regulation (EU) 2019/2088 – SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) met en place et renforce une obligation à l'échelle européenne pour que les acteurs des marchés financiers informent sur leur exercice de responsabilités environnementales, sociales et de gouvernance.

Aucune de ces évolutions ne modifie cependant en profondeur la nature de l'entreprise ni les objectifs de sa gestion. En France une première tentative a été réalisée en 2019, en introduisant la prise en considération « des enjeux sociaux et environnementaux » dans l'article 1833 du Code de Commerce¹⁸. Elle reste trop timide cependant, pour hybrider la logique de maximisation du profit et la prise en compte d'un intérêt écologique. Différents outils, non exclusifs les uns des autres,

¹⁶ Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre

¹⁷ Pour les entreprises de l'UE et de pays tiers ainsi que les sociétés-mères réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 450 millions d'euros.

¹⁸ Code de Commerce, Art. 1833 : « Toute société doit avoir un objet licite et être constituée dans l'intérêt commun des associés. La société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. »

sont disponibles pour ce faire : modification des statuts, statut d'entreprise à mission, proportionnalité des droits de vote au temps de présence dans le capital, ... Ils reposent *in fine* sur une distinction, aujourd'hui négligée, entre propriété des actions et propriété de l'entreprise (Robé op. cit.). Un objectif non chiffré devenant naturellement dans les organisations un objectif secondaire, une telle évolution suppose aussi l'obligation de tenue d'une comptabilité carbone voire écologique (cf supra section 1).

Les effets de tels changements sur le dialogue social sont aisés à entrevoir : si l'entreprise était comptable d'un résultat écologique, celui-ci, les moyens de l'atteindre et ses influences sur la vie dans l'entreprise, s'inscriraient dans le dialogue social existant. On peut même, symétriquement, se demander si en l'absence de telles évolutions, un dialogue social favorisant la transition écologique peut se matérialiser.

De tels changements permettraient aussi de dynamiser la planification écologique que nous avons évoquée plus haut (1.1). Bien qu'indicative, la planification française des décennies 1950 à 1980 était opérationnelle car appuyée sur un important ensemble d'entreprises nationalisées (Rivier, 1969). Les transformations ici évoquées seraient de nature à renouveler, dans un sens moins directement dirigé par l'État, les capacités opérationnelles, restent à (re)construire, d'une planification écologique souhaitée moins bureaucratique et plus participative que la précédente (Veltz op. cit.).

2.2.3 Négocier les changements de mode de vie ?

Depuis plusieurs décennies de nombreuses associations (de consommateurs, de locataires, d'usagers ...), font vivre une forme de dialogue social non considéré comme tel, mais qui vient compléter le dialogue social côté demande.

En France, dans la santé et les transports, ces associations se sont fédérées dans « France Assos Santé » (avec 20 000 représentants des usagers)¹⁹ et La Fédération Nationale des Associations d'Usagers des Transports (Fnaut)²⁰. Dans les autres champs (logements, alimentation, consommation générale), des associations nationales existent, qui ne sont pas (encore ?) fédérées.

Toutes ces organisations sont des associations de consommateurs²¹, agréées par l'État pour représenter des usagers de biens ou services. Elles ont donc une mission « amont » d'information indépendante des offreurs et « aval » de défense des consommateurs en cas de contestation ou litige, mais aussi de représentation des consommateurs dans les instances de décisions de l'État (Roux, Nabec 2016). Un dialogue existe donc, structurellement beaucoup plus faible que celui existant du

¹⁹ Cf. <https://www.france-assos-sante.org/presentation/qui-sommes-nous/>

²⁰ Cf. <https://www.fnaut.fr/>

²¹ Certaines ayant été fondées par des Organisations Syndicales.

côté de l'offre, car uniquement doté de structures d'information et de consultation. Son financement repose sur les cotisations et des subventions de l'État, le temps passé en représentation n'étant sauf exception pas pris en charge et le dialogue se déroulant avec les entreprises et administrations publiques quasi exclusivement.

L'action de groupe, introduite, de façon restrictive en France en 2014 (et objet d'une directive européenne en 2023) est l'un des moyens de renforcer ce dialogue, mais son bilan est, à ce jour, décevant (Gosselin, Vichnievsky 2021). Une autre piste possible, non exclusive mais de plus grande ampleur, est de doter ces organisations des pouvoirs leur permettant de négocier.

De telles évolutions viendraient alors impacter le dialogue social territorial (DST) dont nous avons marqué plus haut les limites (2.1). Accentuer son orientation vers l'expression des besoins et la négociation de leur satisfaction dans un territoire donné, par exemple des usagers des systèmes de transports ou du système de santé, en lien avec les unités productives concernées, apporterait une très importante contribution aux changements structurels que nous identifions. Mais il s'agit en l'état de pratiques dispersées dont les bases et les conditions de généralisation restent à construire.

3. Capabilités et trajectoires professionnelles

Les pratiques adaptatives et initiatives diverses que nous venons de passer en revue ne sont, de toute évidence, pas à l'échelle du défi écologique. Les questions structurelles sur lesquelles nous avons clos la section précédente conduisent à une piste très globale : celle qui consiste à mettre en cause directement le régime entier, économique et social, qui gouverne la trajectoire actuelle, insoutenable et inégalitaire, de croissance économique et financière. Celui-ci a beaucoup évolué depuis les années 1960 - 70 et l'affirmation du fordisme. En simplifiant à outrance, on peut constater qu'il s'est transformé via la « mondialisation réellement existante » notamment financière et sans intégration politique (Billaudot 2021), en un régime d'accumulation néolibéral centré sur une croissance conçue comme un substrat à la croissance des profits et de la « valeur pour l'actionnaire ».

Il est alors nécessaire, si l'on prend au sérieux ce diagnostic, de sortir de ce régime, en agissant notamment sur la nature de l'entreprise et de la gouvernance publique (Gibert et Simon 2021). Un vaste ensemble d'analyses et de préconisations diverses s'ouvre alors, avec notamment, comme on l'a vu, la relance de la planification mais aussi la question de la réorientation des échanges internationaux et celle de la maîtrise des marchés financiers.

Sans récuser la légitimité et l'intérêt de cette piste globale, on doit souligner le risque auquel elle conduit si elle est poursuivie seule : juxtaposer un radicalisme de long terme, des pratiques innovantes restant marginales et la prévalence de pratiques de court terme attentistes voire défensives. C'est pourquoi apparaît tout aussi légitime

et urgente l'exploration d'une seconde piste reprenant et dynamisant les initiatives actuelles à partir de la démocratie sociale et du dialogue social, centrée sur les enjeux du changement de mode de vie, de la qualité du travail et de la sécurisation et de la mobilisation des travailleurs. De tels développements contribueraient du reste à rééquilibrer les rapports de force en faveur du travail, ce qui est le but des propositions radicales. L'objet même de ce texte nous conduit à emprunter cette seconde piste.

Une perspective suggestive en ce sens se trouve dans les travaux rassemblés dans une publication sous l'égide de l'institut ETUI et centrés sur des « idées transformatrices » visant à assurer à chacun(e) une « juste part du progrès » (Arabadjieva et al (eds) 2023). On y trouve un vaste éventail de propositions et expérimentations, allant de la promotion des « communs » et des « communautés » à celle d'une « garantie d'emploi européenne », en passant par la promotion de « lieux de travail démocratisés ».

On constate alors à la lecture de ces travaux un apport, et deux difficultés. En substituant le mot « progrès » à celui de « croissance », l'apport est de cibler directement un avenir désirable susceptible de mobiliser les initiatives des travailleurs. Avancer vers celui-ci permettrait de sortir de l'« écologie punitive » et de dépasser, avec eux tout comme avec l'ensemble des citoyens, l'horizon de la croissance et de l'accumulation des produits. C'est la perspective tracée dans le livre entier coordonné par Arabadjieva et al., d'abord sous l'angle de garanties de revenus et d'emploi, peut-être en attendant qu'une « post-croissance verte » s'installe. Le chapitre présenté par Askénazy et Didry (2023) va plus loin et propose l'idée d'« Ecological embeddedness » (« encastrement écologique ») pour rassembler quelques pratiques novatrices sur les lieux de travail en France élargissant les luttes des travailleurs aux enjeux climatiques, les travailleurs et leurs représentants s'appropriant les enjeux écologiques pour transformer *en même temps* leurs produits et leurs modes de production. Mais nous sommes encore dans le repérage de bonnes pratiques suggestives et isolées, en attente de systématisation et de dynamisation.

Une première difficulté est alors de donner, au-delà de la nécessaire réponse à apporter à la pauvreté et à la précarité développées par le néolibéralisme, un contenu identifiable et mobilisateur à l'idée de progrès, entendue ici en un sens compatible avec la maîtrise des flux d'énergie, la préservation du climat et de la biodiversité. Ce qui ne peut plus fonctionner comme horizon désirable, c'est l'ensemble des normes de vie et de consommation et de progression liées au fordisme, qu'il s'agisse du tout automobile, de l'habitat pavillonnaire ou du renouvellement permanent de produits à l'obsolescence programmée tels que les générations successives de téléphones portables. Si l'on entend débrancher le progrès de l'accumulation fordiste de biens et services, quels contenus et quels fondements donner aux idées de qualité de vie et d'autonomie personnelle ?

La seconde difficulté a déjà été rencontrée plus haut : ces auteurs débouchent avec raison sur une perspective de négociations collectives et de dialogue social prenant

en compte ces enjeux et éventuellement participant à les redéfinir. Mais on a vu – et ils le reconnaissent – que le dialogue social existant fonctionne bien plus comme un frein que comme un accélérateur dans les urgences actuelles, parce qu’il relaie les inquiétudes légitimes et les réticences du monde du travail. Il y a en quelque sorte un préalable, voir un nœud gordien à affronter, celui de la prise en compte frontale des enjeux liés aux restructurations et, au-delà, au développement des carrières, ce qui est largement absent du livre évoqué ci-dessus et limite son propos à des filets de sécurité ou à des initiatives volontaristes portées par des pionniers.

Nous proposons donc de déplacer et prolonger cette perspective d’« idée transformatrice », d’abord en poursuivant la réflexion sur les modes de vie et la capacité d’agir des travailleurs et des citoyens, puis en liant les enjeux de l’emploi à ceux du travail, en intégrant les enjeux des restructurations et des mobilités professionnelles.

Nous procéderons d’abord à un détour théorique, en suivant un fil de réflexion possible : l’analyse de la rareté en économie, en l’actualisant pour intégrer les incertitudes affrontées et générées par la transition écologique. La bifurcation écologique met en cause la priorité à la croissance économique. L’objectif normatif doit alors être redéfini : les luttes contre les formes modernes de la rareté doivent lier bien-être, émancipation et solidarité (3.1).

Nous reviendrons ensuite au champ du travail et de l’emploi, et nous présenterons brièvement une approche normative susceptible de constituer une « idée transformatrice » des évolutions à venir du dialogue social face au défi écologique. Centrée sur les capacités d’action des travailleurs au travail, sur le marché du travail et autour de lui, elle permet notamment de redéfinir l’objectif du plein emploi. Elle combine les « Marchés Transitionnels du Travail » (MTT) et les « capacités », et nous discuterons sa pertinence au regard des enjeux de la bifurcation écologique (3.2).

3.1 Anciennes et nouvelles raretés, entre urgence et interactions

Nous proposons de revenir à un fil de réflexion plus ancien, en remontant aux diverses manières de concevoir la rareté, dont le constat initial est à l’origine même de l’économie à la fin du 18^e siècle, cf. notamment les représentations en termes d’état stationnaire chez Malthus et Ricardo. En reprenant une des intuitions majeures de Michel Foucault (Foucault 1966) et en schématisant à outrance, nous sommes passés, avec l’enrichissement des sociétés occidentales au cours du 19^e et du 20^e siècles, de la « conscience de la rareté » à la « rareté de la conscience ».

Ce renversement peut s’observer et se décliner dans trois domaines successivement abordés par les économistes au cours du 20^e siècle, logeant la rareté dans les

manques de la subjectivité individuelle et non plus seulement dans les manques objectifs face à l'avarice supposée de la nature (Gazier 2003).

D'abord la rareté du *temps*, face à l'accroissement des richesses : avec les progrès de la médecine la durée de vie n'augmente guère, particulièrement la durée de vie en bonne santé ; ensuite celle de *l'attention* : face à l'accroissement des informations disponibles, le défi cognitif de leur traitement par tout un chacun est démultiplié ; finalement celle de *la liberté* : L'auteur pertinent sur ce dernier point est A. Sen (2000). Notamment son étude et sa dénonciation des « préférences adaptatives » (face à des contraintes fortes, les acteurs modifient leurs préférences et renoncent à leurs aspirations initiales) permettent de montrer que le libre choix n'est pas une donnée de fait mais un construit social complexe à entretenir en permanence.

Cette évolution qui va des raretés objectives aux raretés subjectives se « boucle » alors sur des raretés objectives aggravées, car elles se renforcent les unes les autres : les personnes les plus pauvres étant souvent les moins en capacité de prendre des décisions pertinentes à long terme, ce qui contribue à les enfermer dans leur pauvreté. Une étude classique de Sen sur la famine des années 1940 au Bangladesh (Sen 1990) a ainsi montré que le déficit en denrées alimentaires suite à de mauvaises récoltes les laissait en quantités suffisantes pour nourrir toutes les bouches, mais que les stratégies d'accaparement de groupes dominants avaient aggravé la pénurie, fait monter les prix et condamné la partie la plus vulnérable de la population à la famine.

Élaborées antérieurement à la crise écologique, les analyses et préconisations en termes de « capacités » peuvent être, en un premier temps, directement appliquées aux nouveaux défis.

La brusque accélération du défi écologique vient intensifier l'enjeu des raretés, désormais pour l'ensemble des groupes sociaux : les différentes formes de rareté durcissent leurs interactions dans la dégradation de la situation planétaire et contribuent à bloquer notre capacité actuelle à en prendre la mesure et à la contrer.

Trois priorités d'action en découlent : construire des consensus à partir d'expertises partagées dans le cadre de processus d'information qui aient un véritable caractère de concertation²² ; penser et outiller, et notamment au sein de l'entreprise, la gestion des carrières personnelles et professionnelles ; donner une légitimité renforcée à l'expérimentation notamment locale et une priorité à l'exploration de solutions réversibles.

Ces trois priorités conduisent à rechercher des bases de stabilisation, plus vastes et plus complexes que les garanties actuelles et cohérentes avec une bifurcation écologique. Nommément : une protection sociale et des protections de l'emploi combinant leur rôle défensif avec un rôle *pro-actif* en faveur de la prise de risque et

²² Y compris par la mise en œuvre de modalité inédite de dialogues. Il faut rappeler ici le remarquable exemple qu'a constitué la Convention Citoyenne pour le Climat (Convention Citoyenne pour le Climat 2021)

de la qualité de la vie, ce qui ne peut se faire, notamment pour les plus vulnérables, que dans le cadre de mobilisations et de garanties collectives. L'aboutissement de la démarche est alors la construction de garanties d'emplois, de revenus, de trajectoires alors que le maintien dans l'emploi existant ne peut plus être la revendication centrale.

L'élargissement des options disponibles à chaque étape de vie personnelle et professionnelle et la restauration d'un horizon long deviennent ainsi des prérequis pour l'organisation des négociations collectives et des politiques publiques, et des conditions nécessaires pour accompagner efficacement la mutation des choix de production et de consommation en cours ou à venir.

De telles préconisations très générales relèvent-elles de l'utopie ? Des indices désormais nombreux et convergents suggèrent qu'elles commencent à trouver des points d'appui concrets, dans deux domaines interreliés. D'abord dans l'évolution en cours des préférences des citoyens et des travailleurs en ce qui concerne la rémunération du travail et l'organisation des temps. Si depuis longtemps la lutte conjointe pour de meilleurs salaires et pour une réduction du temps de travail s'est affirmée comme l'objectif central des organisations syndicales et des travailleurs, une inflexion récente, sans doute accélérée par la crise sanitaire de 2019 – 2020, s'est faite en faveur de davantage de temps libre, notamment chez les plus jeunes et les plus qualifiés des travailleurs (Iribarnegaray 2021, Hall 2024, Schabram et al. 2023). L'essor rapide des congés sabbatiques se combine avec l'attractivité des firmes qui les proposent. Il est aisé d'interpréter cette tendance avec la grille esquissée ci-dessus : la balance entre consommation de produits et de temps libre penche en faveur de ce dernier, qu'il soit considéré comme source de satisfaction en soi ou comme affirmation de la liberté d'agir et d'émancipation.

Il conviendrait ici d'aller plus loin et de se déprendre de la priorité à la production et l'accumulation de biens et services. Évoquons brièvement ici les analyses de l'anthropologue Philippe Descola (Descola 2005) sur l'insoutenabilité de la coupure entre nature et culture telle que l'Occident l'a développée, et sa mise en cause du mythe « héroïque » occidental de la production, culminant dans le modèle de l'artisan – démiurge censé être autonome dans sa vie. L'exigence de liberté d'agir, lue selon les critères de justice proposés par Sen (op. cit.) qui consistent à rendre possible pour chacun de mener la vie qu'il (elle) a des raisons de valoriser, permet, sans l'imposer, cette déprise au profit de la qualité du travail et de l'emploi et d'une vie porteuse de sens et de solidarité.

On trouve alors un second domaine de préfiguration de cette déprise : la demande de plus en plus souvent affirmée, notamment par les jeunes travailleurs, d'un travail faisant sens (Voir dans une littérature désormais très fournie Donaggio et al. (coord.) 2022, et Palier (coord.) 2023). Mais elle doit trouver des appuis institutionnels et des garanties effectives pour dépasser le stade des pratiques risquant de rester une fois de plus minoritaires.

3.2 Outiller les évolutions personnelles et professionnelles de manière systématique et négociée

Il est possible de penser la répartition des activités de travail et le marché du travail au sein de la société comme un mixte de transitions et de positions, qu'il s'agit de comprendre et de gérer. Une série de travaux depuis les années 1990 ont exploré cette voie : les « Marchés Transitionnels du Travail » (MTT ; Schmid et Gazier 2002, Schmid 2017). Cette approche a été articulée d'emblée aux analyses et prescriptions en termes de « capacités » (Sen 2000). Selon une synthèse récente effectuée dans le cadre du BIT (Delautre et al 2021), sont identifiés trois critères principaux permettant d'orienter les décisions collectives en matière de travail, d'emploi et de protection sociale : un travail décent et faisant sens ; un niveau de vie garantissant la satisfaction des besoins matériels (« freedom from want » : se libérer du besoin) ; et la liberté d'effectuer ses propres choix sur le marché du travail et dans sa vie personnelle, qui devient un but en soi (« freedom to act » : liberté d'agir).

Une représentation dynamique du marché du travail est au départ des MTT, qui considèrent l'ensemble des positions et travaux, rémunérés ou non, au cours des séquences de vie personnelle et professionnelle : formation initiale, travail domestique, bénévole, rémunéré, chômage, retraite... Les « transitions » sont alors les passages d'une position à l'autre, plus ou moins rapides, plus ou moins efficaces et plus ou moins organisés par des institutions. L'idée de « marché transitionnel » loin de désigner un processus permanent et individuel d'ajustement des offres et des demandes, désigne les procédures périodiques d'affectation et de rémunération des personnes à telle ou telle position temporaire ou durable. Elle se comprend en complémentarité avec l'idée de « marché interne » formulée à la fin des années 1960 (Doeringer et Piore 1971) théorisant l'organisation des carrières au sein d'entreprises ayant choisi de stabiliser leur main-d'œuvre : les MTT d'une part en représentent la contrepartie « externe » relevant de la responsabilité des acteurs régulant le marché du travail et la protection sociale, et d'autre part en accentuent le contenu dynamique par la focalisation sur la variété des carrières en interne. En d'autres termes, ce qui est proposé c'est la sécurisation des transitions entre un nombre plus varié de positions stables que le passage d'un emploi à l'autre.

Ces élaborations correspondent d'abord à un champ empirique de très grande taille, et ont accompagné la multiplicité des travaux qui se sont penchés sur telle ou telle séquence de position - transition, ses contours, ses déterminants et ses effets. Mais c'est leur dimension normative qui retient ici l'attention.

Parmi les quatre principes gouvernant les transitions souhaitables (Schmid et Gazier op. cit.), on trouve tout d'abord l'« empowerment » au sens de Sen. Chaque transition doit permettre aux personnes qui s'y engagent d'accroître leurs marges de manœuvre : les opportunités à leur disposition ainsi que leur capacité de décision autonome. Les trois autres principes sont : la solidarité avec les autres groupes professionnels et sociaux (autrement dit : pas de transitions « riches » pour les riches et de transitions « pauvres » pour les pauvres) ; la recherche de l'efficacité

via la gestion spécialisée de transitions spécifiques à tel ou tel groupe dans telle ou telle situation, via le cofinancement et la renégociation périodique ; enfin, la gestion décentralisée par projets.

Un exemple largement mais inégalement passé dans la vie courante est celui du congé parental tel qu'il est compris et préconisé dans la perspective « transitionnelle » : de durée courte (maximum 1 an, pour ne pas casser les dynamiques d'emploi et de carrière des bénéficiaires), égalitaire pour les deux parents, il peut ouvrir sur une durée supplémentaire par exemple de 6 mois si chacun des deux conjoints a utilisé son propre contingent. Le retour à l'emploi peut alors être doublement accompagné : par un droit à temps partiel temporaire puis au retour au temps plein ; par un bilan de compétences suivi d'actions de formation si le bilan fait apparaître un besoin en ce sens.

Les droits « transitionnels » dont il convient d'« équiper » les personnes complètent les droits sociaux par la technique des « droits de tirage sociaux » (Supiot 1999) : droits à l'orientation professionnelle, à la formation, à l'accompagnement, aux congés qu'ils soient parentaux, de formation ou personnels, droit au temps partiel et au retour à temps plein, etc. et permettent ainsi de rééquilibrer leur pouvoir de négociation sur le marché du travail, pouvoir dont on sait qu'il est structurellement biaisé en faveur des employeurs.

Une telle perspective se donne ainsi pour tâche d'affronter la variété des risques sur le marché du travail et autour de lui : risques liés à l'exercice et à l'intensité du travail, à la précarité de l'emploi, à la variabilité des temps... ces risques dont l'intensification et la multiplication apparaissent aujourd'hui comme tendance et comme menace accrues dans le cadre de la transition écologique.

Élaborés initialement, tout comme les « capacités » sans référence aux défis de celle-ci, les MTT peuvent être mobilisés à son service, car répondant aux incertitudes par la promotion d'institutions et de garanties pro-actives.

4. Vers un dialogue social liant bifurcation et émancipation

On sait maintenant que la perspective d'une croissance indéfinie est non viable. Au-delà des expérimentations sur le lieu de travail et en appui à celles-ci il est nécessaire de rechercher de nouvelles garanties et de nouvelles perspectives de progrès pour les populations de travailleurs, salariés ou non, et leurs familles, qu'on peut résumer par l'idée d'un nouveau plein emploi. Il en résulte des politiques et des négociations visant à découpler plein emploi et croissance (4.1). Cette perspective conduit à mettre en avant la nécessité d'équiper simultanément le dialogue social et le marché du travail pour leur permettre de contribuer pleinement à la transition écologique (4.2). Il en résulte un rôle accru du dialogue social territorial (4.3).

4.1 Élargir et renouveler l'idée de plein emploi

L'idée traditionnelle du plein emploi a beaucoup évolué au cours du XXe siècle, passant du modèle industrialo-masculin à un impératif d'égalité de genre. Elle doit être aujourd'hui non seulement élargie mais profondément renouvelée. Élargie d'abord à de nouvelles positions reconnues comme telles parce qu'utiles à la société et à son développement : l'éducation des enfants, les soins apportés aux ascendants, la formation tout au long de la vie. Élargie ensuite à une progression du temps libre sous la double forme d'une réduction du temps de travail permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle, et, sur le temps long, d'un droit reconnu à des congés (sabbatiques ou autres) pour réaliser ses projets. Élargie enfin à une rémunération de ces positions à peu près équivalente à celle qui est assurée par le travail, salarié ou non, au sein de l'emploi.

En conséquence le plein emploi ne peut se définir comme une situation dans laquelle chacune et chacun aurait accès à un emploi quel qu'il soit. Il doit s'apprécier en dynamique, tout au long de la vie, en termes de séquences volontaires, négociées, et financées, de périodes de formation, de travail (au sens restreint actuel) dont il faut établir et garantir la qualité, de travail domestique équitablement partagé, de travail bénévole et de temps choisis de vie. Le bénévolat occupe ici une place particulière. Utile à la société, il doit rester gratuit pour rester lui-même, mais il doit bénéficier d'encouragements (par exemple sous forme de droits à des périodes régulières d'activité bénévoles et d'accès aux formations utiles).

Dans ce nouveau marché du travail, les critères d'autonomie et de progression sont redéfinis très au-delà du couple traditionnel : nombre d'heures et niveau de rémunération. L'ampleur des enjeux de cet élargissement doit être soulignée. La cohérence du régime d'accumulation « fordien » consistait à mettre en regard et en cohérence une dynamique de production et de consommation de masse, l'ensemble servant de base au contrat social. Dans la recherche d'un compromis « post-fordien » un objectif nécessaire apparaît ici, remplaçant celui de la croissance : un progrès multidimensionnel de la qualité de vie s'inscrivant dans les limites planétaires.

Le découplage d'avec la croissance peut alors être formulé en termes d'une politique de partage intertemporel et négocié du temps de travail (Bruggeman et Gazier 2022). Sans revenir sur un débat qui a porté sur de nombreuses initiatives en France (avec les lois sur les 35 heures) et a fait couler beaucoup d'encre, on peut s'en tenir à quelques observations.

Le contrôle collectif négocié et proactif sur les marchés du travail exploite la possibilité de créer des passerelles : des positions transitoires permettant pour certaines d'entre elles de gérer les excédents mais aussi les pénuries de travailleuses. Forgés et expérimentés en Europe, de nombreux outils « transitionnels » existent que nous ne détaillerons pas ici (voir France Stratégie 2023) : la « job

rotation » danoise, les « job security foundations » suédoises, les « fondations de travail » autrichiennes...

Si leur dimension défensive est claire, elle n'est pas la seule, comme en témoigne l'exemple bien connu de la « job rotation » : remplacement des travailleurs durant leurs congés par d'autres préalablement formés, a été expérimentée deux fois à grande échelle au Danemark (de 1995 à 2000 et de 2010 à 2015). Elle a rempli deux fonctions principales à court terme, l'une étant de favoriser la reconversion et l'intégration de travailleurs sans gêner le fonctionnement des entreprises, et l'autre étant de créer un appel d'air sur un marché du travail subissant un niveau trop élevé de chômage. (Gazier et Bruggeman 2018). Initialement formulé dans une perspective de plus long terme, ce dispositif avait été conçu pour favoriser congés parentaux, congés personnels et congés de formations longs. Il est ainsi tout à fait utilisable dans le cadre de projets mettant directement en œuvre des changements de mode de vie, ou de modes de production au sein de filières recherchant une meilleure soutenabilité écologique.

Le lien à de nouveaux modes de vie plus sobres peut être ainsi directement posé et exploré, et ses dimensions d'égalité et notamment d'égalité de genre tout autant que de protection de la planète passent au premier plan

Cet horizon négocié, égalitaire et réversible est susceptible d'accueillir plusieurs versions concernant la croissance, qu'il s'agisse de la ralentir, de l'immobiliser, de la transformer qualitativement ou de l'inverser. Il est probable que selon les ressources des territoires et des communautés les choix pourront différer. Une gestion collective des transitions et positions personnelles et professionnelles est donc à organiser.

4.2 Travailleurs et entreprises : équiper simultanément le dialogue social et le marché du travail

Les ajustements sur le marché du travail mettent en jeu traditionnellement les prix et les quantités (effectifs et durée du travail), c'est-à-dire l'interaction des variations des salaires (plus ou moins flexibles) et des ouvertures et fermetures de postes de travail, soit directement décidées par les entreprises, soit résultant d'interventions publiques visant à faciliter les licenciements ou à écarter directement telle ou telle population du marché, cf. les préretraites.

Connue depuis longtemps, la critique de ces ajustements (Agell 1999) a consisté à remarquer en prenant l'exemple des restructurations que les travailleurs concernés étaient injustement pénalisés par des baisses de salaires ou des licenciements, cependant que les entreprises susceptibles d'embaucher étaient inefficacement pénalisées par la nécessité d'attirer des candidats au moyen de hausses de salaires. Les choix effectués notamment par les promoteurs du « modèle suédois » depuis les années 1960 (modèle précurseur de ce qui a été proposé par les MTT) ont consisté à

refuser d'enclencher le jeu sur les salaires et à socialiser, négocier et subventionner les mobilités – reconversions.

Comme nous l'avons vu plus haut (2.1), cette stratégie se trouve d'ores et déjà mise en œuvre dans l'un des trois grands modèles constatés de gestion collective des restructurations (Gazier et Bruggeman (dir.) 2008), promu dans les sociétés nordiques : celui qui met l'accent sur le resserrement de l'éventail des salaires, les mobilités organisées et les efforts de formation/reclassement. On peut la systématiser en parlant d'un modèle d'ajustement *par les qualités et par la négociation collective*. Qualités du travailleur d'abord, avec ses compétences et ses capacités d'adaptation – reconversion. Qualité du travail et de l'emploi ensuite : On rejoint ici les travaux qui depuis les années 2000 ont visé à en mesurer les multiples dimensions (Erhel et Guergoat – Larivière 2016). Faire de la qualité du travail et de l'emploi un levier dominant d'ajustement sur le marché du travail permet de mettre en cohérence opérationnelle l'horizon renouvelé du plein – emploi et le refus de l'écologie « punitive », en faisant passer au premier plan les aspirations des travailleurs et de leurs familles. Cela permet aussi aux entreprises de procéder plus aisément aux ajustements qu'elles ont besoin de réaliser et de disposer des compétences utiles à l'amélioration des procédés et des produits.

Les ajustements sur le marché du travail privilégient alors la dimension collective et négociée, ce qui n'exclut pas des ajustements de salaires et d'effectifs mais les limite, les contrôle et les combine aux ajustements de qualité. Ceux-ci prenant plus de temps que les quantités et les prix pour être effectifs et produire leurs effets, il en résulte un rôle accru de l'anticipation à long terme.

En élargissant la perspective, l'horizon « capacitant » (Sen op. cit.) dans l'entreprise dépasse l'adaptation des compétences aux besoins d'un poste pour promouvoir l'adaptation aux besoins plus larges de l'entreprise et des travailleurs. Apprentissages et management participatif entrent ici en interaction pour définir une « organisation capacitante » développant la dimension émancipatrice et collective de l'employabilité (Zimmermann 2021).

On peut relier ces traits et ces exigences aux débats et pratiques sur la codétermination dans ses différentes versions (Clerc et Favereau 2020) : associer les travailleurs aux décisions qui les concernent permet de rendre l'entreprise plus légitime et la répartition des pouvoirs en son sein plus équilibrée. La prise en compte des défis écologiques conduit à proposer une codétermination élargie, intégrant les représentants des organisations écologiques dans les CA des grandes entreprises concernées (cf. § 2.2.1).

Il s'agit ainsi désormais, en prenant appui sur l'expertise des partenaires sociaux et des organisations écologiques, d'ouvrir les délibérations et les décisions sur les caractéristiques environnementales des produits et sur la manière de les produire, et donc sur les modes de vie, à de nouveaux acteurs (cf. partie 2). Les travaux d'Askenazy et Didry (op. cit. p. 157) évoqués dans notre section 3 évoquent la pratique émergente au Royaume-Uni des « green Reps », des délégués syndicaux à

l'écologie, venant compléter l'action des « learning Reps » », délégués syndicaux à la formation, prenant directement en charge les nouvelles priorités et relayant les suggestions de la base. En quelque sorte, organiser l'émergence d'une entreprise « réflexive », prenant en compte systématiquement les conséquences écologiques de ses choix.

Dans cette transformation, le rôle joué par la variété des organisations productives doit être souligné : au-delà de l'entreprise classique, les entreprises publiques et les entreprises de l'Economie Sociale et Solidaire.

Au niveau des entreprises et des branches dans leur variété (cf. Tableau 1, niveau 2), il convient notamment d'instaurer des procédures de négociation collective sur l'affectation des gains de productivité. Il s'agirait d'affecter ceux-ci à la qualité, à la fois qualité de la production, mais aussi qualité de vie des salariés : réduction du temps de travail comme on l'a vu plus haut, mais aussi meilleur contrôle de l'intensité et des rythmes de travail, meilleure articulation entre vie professionnelle et personnelle, etc. La société de consommation responsable de la crise écologique a privilégié la quantité (notamment sous forme de salaires et de production de masse) et il s'agit de faire évoluer l'arbitrage quantité - qualité, ce qui suppose, entre autres, un dialogue structuré entre l'entreprise employeuse et ses salariés.

4.3 Le dialogue social territorial : vers un pouvoir de décision

Nous avons souligné les faiblesses du DST existant. Il remplit pourtant de multiples rôles, qui vont de l'intégration des acteurs (salariés comme employeurs) marginalisés, à la gestion de services sociaux, en passant par les restructurations et l'articulation des horaires entre services publics et entreprises. Simultanément, les divers territoires (Régions, Communautés de Communes et d'Agglomération notamment) sont pertinents s'il s'agit d'identifier et d'affronter les conséquences concrètes collectives des défis en cours : climat, biodiversité, pollution... et ceux-ci révèlent de très forts besoins de coordination et d'articulation aux décisions proprement politiques.

Un renouvellement du DST est donc un complément nécessaire des politiques publiques et du dialogue social centré sur les entreprises, et il devrait passer par la reconnaissance d'un pouvoir de décision, au-delà de la production d'expertise et de la formulation de recommandations. C'est sans doute un des principaux points, avec la codétermination élargie, sur lesquels un vrai changement pourrait se manifester. Il ne peut pas s'agir des salaires, car une des craintes majeures et justifiée des syndicats est qu'en enclenchant un processus de différenciation territoriale des salaires la négociation locale en viendrait à renforcer une dispersion inégalitaire au profit des employeurs et au détriment des acquis des travailleurs ; et on a vu de surcroît que le levier salarial n'est pas le levier principal ici. En revanche, il doit s'agir de négociations sur l'emploi et le travail, visant à anticiper les mutations en expérimentant des innovations de procédés et de produits tout en garantissant

revenus et sécurité aux travailleurs concernés. Un domaine privilégié pourrait être celui des temps de travail et de leur articulation et mise en compatibilité avec les temps de vie collectifs.

Cette approche, déjà envisagée sous la forme de « covenants » (engagements multi-acteurs) dans la perspective des MTT (Schmid 2015), rejoint l'idée de nouveaux « contrats sociaux territorialisés » (Stiegler et al. (2021) p. 100) dans lesquels les associations de défense de l'environnement pourraient combiner leurs efforts avec les différentes communautés territoriales dont les régions, les municipalités et les partenaires sociaux. Avec la mise en réseaux tant à l'échelle nationale qu'internationale, ces territoires « réticulaires » auraient pour tâche de faire émerger une série de « coalitions des communs » (Duverger 2021).

Conclusion

Avons-nous avancé face aux blocages des processus décisionnels constatés en introduction et en première partie ?

Les outils existent et sont nombreux, la question est celle de leur mise en cohérence et du modèle social qui doit émerger.

Nous avons exploré l'idée qu'en liant transformation du dialogue social, émergence d'un nouveau modèle social et transformation du marché du travail, on peut tenter de systématiser ce qui en l'état rassemble, en France et en Europe des pratiques disparates et des changements incrémentaux, pour ouvrir sur une perspective de mobilisation plus cohérente et dynamique.

Ressortent de nos analyses plusieurs points. Tout d'abord, nous partageons avec d'autres l'idée que la priorité à la sécurisation des travailleurs face aux restructurations à venir est un préalable indispensable. Il faut cependant aller au-delà, parce qu'elle enferme dans les catégories de l'option du verdissement et n'ouvre sur aucun futur. Dans la perspective de la bifurcation, c'est donc la notion même de progrès qu'il faut interroger et divers indices montrent que ce sont les préférences mêmes des travailleurs et des citoyens qui commencent à bouger et réorientent la priorité à la croissance et à la production vers la qualité de vie et l'autonomie. Dans un contexte où la crise écologique suppose l'acceptation d'une forme de sobriété pour être combattue, ces indices importent : ils ouvrent la perspective de poursuivre la lutte contre la rareté sous d'autres formes et, au-delà des quantités, de renouveler l'idée de progrès autour de la notion de qualité. Enfin, équiper le dialogue social et le marché du travail doit être compris dans un sens « proactif » libérant les initiatives et les prises de risque.

Quatre élargissements - renouvellements sont passés au premier plan. Tout d'abord, l'horizon même du plein emploi. Ensuite, la codétermination au sein des entreprises. Ensuite, la négociation de branche sur la nature et la répartition des gains de productivité. Enfin, le dialogue social territorial.

Cette systématisation pourrait ainsi contribuer à lever certaines des inquiétudes et réticences du monde du travail et rendre possible un processus d'apprentissage et d'expérimentation rapides.

Parmi les limites de notre propos, qui reste exploratoire, on peut noter d'abord qu'il reste très centré sur l'Europe, et n'aborde pas la question pourtant très importante de l'hétérogénéité des syndicats et des représentants du patronat.

On observe ensuite que tous les éléments rassemblés, dont l'interaction reste à construire, ne sont évidemment pas de nature à supprimer ni résoudre les conflits affrontés et générés par la transition écologique, conflits dont on a vu qu'ils sont aigus et souvent inévitables.

Mais ils convergent vers des « idées transformatrices » (Arabdjieva et al. (eds) 2023) qui pourraient contribuer à « faire prospérer les modes de conciliation et les types de pression » redéfinissant le vivre ensemble dont parle Philippe Descola (op. cit. p. 689), à l'opposé de l'étiollement progressif qui menace aujourd'hui le dialogue social, de plus en plus enfermé aujourd'hui dans un rôle purement défensif ou consultatif.

Peut-on aller au – delà, et envisager de faire du dialogue social ainsi transformé un accélérateur de la transition écologique ? En l'état des rapport sociaux cette perspective est irréaliste, ce qui ne supprime pas le rôle stratégique, sine qua non pourrait-on dire, de la démocratie sociale.

Ce sont probablement des chocs et des crises qui pourront faire bouger les lignes et permettre de mobiliser, en lieu et place d'ajustements autoritaires et si les appuis et impulsions des politiques publiques sont obtenus (comme lors du « New Deal »), les ressources d'un approfondissement de la démocratie : une démocratie d'appropriation (Rosanvallon 2020), construisant une « économie désirable » (Veltz op. cit.). En son sein, comme nous espérons l'avoir montré, le dialogue social est essentiel, parce qu'il donne aux individus dont les intérêts sont en cause la possibilité de se constituer en collectifs capables de négocier. En retour ces négociations, en articulation avec l'approfondissement de la démocratie, contribueront à construire concrètement la transition écologique.

Références

ADEME (2022, *Méthode pour la réalisation des bilans d'émissions de gaz à effet de serre*, Ministère de la transition écologique

Agell J. (1999), « On the benefits from rigid labor markets: norms, market failures and social insurance », *The Economic Journal*, vol. 109, n°453, p. 143 – 164

Aglietta M. (1969), *Régulation et crises du capitalisme*, Calmann Lévy

- Arabadjieva K., Contouris N., Fabris B.L. and Zwysen W. (eds.) (2023), *Transformative ideas. Ensuring a just share of progress for all*, ETUI
- Askenazy Ph. (2004), *Les Désordres du travail*, Seuil
- Askenazy Ph. and Didry C. (2023), « Towards ecological embeddedness in democratised workplaces : adressing climate change as a labour issue », in Arabadjieva K. et al. (2023), *Transformative ideas. Ensuring a just share of progress for all*, ETUI, p. 147 - 161
- Baghioni L. et Montcel N. (2022), « La transition écologique au travail : emploi et formation face au défi environnemental », *Bref Céreq*, n°423, juin
- Berry M. (1983), *Une technologie invisible - l'impact des instruments de gestion sur l'évolution des systèmes humains*, hal-00263141
- Bihoux P. et Guillebon B. (2010), *Quel futur pour les métaux ? Raréfaction des métaux : un nouveau défi pour la société*, EDP Sciences
- Billaudot B. (2021), *Société, économie et civilisation. Vers une seconde modernité écologique et solidaire ?* EMSHA
- Blanchard O. et Tirole J. (dir.) (2021), *Rapport de la Commission internationale. Les grands défis économiques*, France Stratégie
- Bombardieri L. (2024). « Trade unions' positions and roles for a just transition. The case of the automotive industry in France, Germany, and Italy ». Master's Thesis. SciencePo.
- Boyer R. (2015), *Économie politiques des capitalismes*, La découverte
- Boyer R. (2020), *Les capitalismes à l'épreuve de la pandémie*, La découverte
- Bruggeman F. et Gazier B. (2022), « Vers un plein emploi de transition écologique ? », Contribution au colloque 2022 de l'Association Française d'Economie Politique, Amiens, juin
- CESE (2023), *Négociations collectives vertes : bonnes pratiques et perspectives d'avenir (avis exploratoire)*, Parlement Européen, SOC/47
- Clerc C. et Favereau O. (2020), *Modèles de gouvernance d'entreprise : structure, diversité, évaluation et prospective*, Rapport pour le BIT, octobre
- Combet E. et Pottier A. (2024), *Un nouveau contrat écologique*, PUF
- Convention Citoyenne pourleClimat (2021) « Les propositions de la Convention Citoyenne pour le Climat. Version corrigée 29 janvier 2021 »..
<https://propositions.conventioncitoyennepourleclimat.fr/le-rapport-final/>
- Coupey-Soubeyran JU. Kalinowski W. (2023) « *Financement de la transition écologique : où est le problème ?* ». In CEPII (2024) « *L'économie mondiale 2024* ». La Découverte.
- Coutrot T. et Nizzoli C. (2024), « Du déni à la justice environnementale : diversité des stratégies syndicales », *Chronique internationale de l'IRES*, n°184, p. 3 - 21
- Delautre G., Gardiner D. et Verick S. (2021), « Moving towards a life course perspective to labour market transitions: approaches and challenges », *Background paper n°1*, Background Papers Series of the Joint EU – ILO Project « Building Partnerships on the Future of Work », European Commission and ILO, 26 p
- Descola P. (2005), *Par-delà nature et culture*, Gallimard
- Desrosière A. et Kott S. (2005), «Quantifier», *Genèses* 2005/1 n°58

- DFCG (2021), “Livre Banc. Intégration financière et comptabilités socio environnementales” DFCG
- Djaïz D. (2020), *Slow Démocratie*, Allary Editions
- Doeringer P. et Piore M. (1971) (1985), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Sharpe
- Donaggio E., Rose J. et Cairo M. (dir) 2022, *Travail e(s)t liberté ?*, Erès
- Durand C. et Keucheyan R. (2024), *Comment bifurquer. Les principes de la planification écologique*, Zones
- Duverger T. (2021), *Utopies locales. Les solutions écologiques et solidaires de demain*, Les Petits Matins
- Erhel C. et Guergoat-Larivière M. (2016), « La qualité de l’emploi » *Idées économiques et sociales*, 185 (3), p. 19-27
- European Commission (2021), *European Pillar of Social Rights Action Plan: A Strong Social Europe for Just Transitions and Recovery*, Employment, Social Affairs and Inclusion
- Foucault M. (1966), *Les mots et les choses*, Gallimard
- France Stratégie 2023, *Relever collectivement le défi des transitions professionnelles*, Rapport du Réseau Emploi Compétences (Rapporteurs C. Bouvart et V. Donne, avec la collaboration d’E. Tranier), 172 p.
- Freyssinet J. (2017), *Le dialogue social : nouveaux enjeux, nouveaux défis*, Rapport pour le BIT, Département gouvernance et tripartisme, 65 p., novembre
- Gazier B. (2003), « Au fondement d’une réforme du marché du travail : Les « marchés transitionnels du travail » et la gestion contemporaine de la rareté », *L’année sociologique*, vol. 53, n°2, p. 223 à 344
- Gazier B., Bruggeman F., Dir. (2008), *Restructuring Work and Employment in Europe*, Cheltenham. Edward Elgar.
- Gazier B. et Boylaud O. 2015, « « Dialogue social et variétés du capitalisme : une analyse de long terme », *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 70 – 4, Automne, p. 671 - 697
- Gazier B. Bruggeman F. (2016 a), « Dialogue social et dialogue social territorial au début du XXIe siècle. Un essai de théorisation » *Négociations* 2016/2 (n° 26)
- Gazier B. Bruggeman F. (2016 b), *Tripartisme et Dialogue Social Territorial*, Rapport pour le BIT France
- Gazier Bernard Bruggeman Frédéric (2018), « Vers une « job rotation » à la française ? » *Personnel. La revue de l’ANDRH*, pp.60 - 61.
- Gibert F. Simon C. (2021), *L’écologie contre le capitalisme. Ce qu’il faut sauver, ce qu’il faut stopper*, Temps Présent.
- GIEC (2018), *Réchauffement planétaire de 1,5 °C. Résumé à l’intention des décideurs*, Résumé technique et Foire aux questions, OMM, PNUE
- GIEC (2022), « *Climate Change 2022. Mitigation of Climate Change. Summary for Policymakers* », Working Group III Contribution to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change.
- Giraud B., Signoretto C., Alfandari F., Bérourd S., Sanson D., Berthonneau C., Biaggi C. et Haute T. (2021), “Reconfigurations des usages et des pratiques du “dialogue social” en entreprise dans un contexte de changement socio-productif et institutionnel” *Rapport d’Etudes* n°12, DARES

- Gosselin P., Vichnievsky L. (2021), *Conclusion des travaux d'une mission d'information sur le bilan et les perspectives des actions de groupe*, Rapport d'information n° 3085. Assemblée Nationale
- Greffe X. (1992), *Sociétés postindustrielles et redéveloppement*, Hachette
- Hall, R. (2024), “Workers prioritizing employers that offer sabbaticals in work-balance shift”, *The Guardian*, 27 Aug. 2024
- ILO (2018), “Just Transitions towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All”, *ILO/ACTRAV Policy Brief*, ILO
- Iribarnegaray L. (2021), “Travailler moins pour vivre mieux”, *Le Monde*, supplément “Campus”, 26 novembre
- Jancovici J.M (2014), *L'économie peut-elle décroître ?* <https://jancovici.com/category/transition-energetique/choix-de-societe/>
- Jancovici J.M. et Blain C. (2021), *Un monde sans limites. Miracle énergétique et dérive climatique*, Dargaud
- Jobert A. Dir. (2008), « Les nouveaux cadres du dialogue social. Europe et territoires ». Peter lang ed.
- Kohler B. (1998) « Just Transitions – a Labor View of Sustainable Development », *CEP Journal on-line*, Summer, vol. 6, n°2
- Kühne K., Bartsch N., Driskell Tate R., Higson J., Habet A., (2022), *Carbon Bombs” - Mapping key fossil fuel projects*, Energy Policy 166. Elsevier
- Lasaire (2023), « Pour une transition écologique socialement juste et planifiée », *Cahiers du Lasaire*, Octobre
- Latour B. et Schultz N. (2022), *Mémo sur la nouvelle classe écologique*, Les empêcheurs de tourner en rond
- Laurent E. (2019), *Sortir de la croissance : mode d'emploi*, Les liens qui libèrent
- Laurent E. (2023), *Economie pour le XXIe siècle. Manuel des transitions justes*, La Découverte
- Lehndorff S. (2020), ““New Deal” means being prepared for conflict What we can learn from the New Deal of the 1930s” VSA
- Leopold L. (2007), *The Man Who Hated Work and Loved Labor: The Life and Times of Tony Mazzocchi*, Chelsea Green Publishing Company
- Méda D., Lefebvre A. (2006) *Faut-il brûler le modèle social français ?* Seuil
- Moison J.C. (dir.) (1997), *Du mode d'existence des outils de gestion. Les instruments de gestion à l'épreuve de l'organisation*, Seli Arslan
- Négawatt (2022), *La transition énergétique au cœur d'une transition sociétale*, Négawatt <https://negawatt.org/scenario-negawatt-2022>
- Palier B. (coord.) (2023), *Que sait-on du travail ?* Presses de Sciences Po
- Pisani-Ferry J., Mahfouz S. (2023), *Les incidences économiques de l'action pour le climat*, Rapport à la Première ministre. France Stratégie.
- Polaina M. (2021), La notion de démocratie sociale. Droit. Université Bourgogne Franche-Comté, 2021. Français. NNT : 2021UBFCF001.
- Raworth K. (2017), *Doughnuts Economics : seven ways to think like a 21st century economist*, Penguin, Random House

- Rehfeldt U., Vincent C. (2023), « Fragmented trade unions, few members, but many voters and much social unrest » in Müller T., Vandaele K. et Waddington J. (coord.) *Trade Unions in the European Union*, Peter Lang
- Réseau Action Climat (Coordination Antoine Durand) (2024), *Territoires et emploi en transition écologique. Focus sur les initiatives locales à l'heure de la planification écologique*, RAC, mars, 43p.
- Richardson et al. (2023), « Earth beyond six of nine planetary boundaries », *Science Advances*, 9 (37)
- Rivier J. (1969), “*La place des entreprises publiques dans l'économie française*” *Économie et Statistique*, 1969, N°6.
- Robé, J-Ph. (2015), *Le temps du monde de l'entreprise. Globalisation et mutation du système juridique*, Dalloz
- Rockström J. et al. (2009), « A safe operating place for humanity », *Nature* 461, p. 472- 475
- Rosanvallon P. (2020), *Le siècle du populisme. Histoire, théorie, critique*, Seuil
- Rosenberg A. (2010), « Building a just transition : the linkage between climate change and Employment », *International Journal of Labor Research*, Vol. 2, issue 2, p. 125 - 162
- Roux D., Nabec L. (2016), *Protection des consommateurs : Les nouveaux enjeux du consumérisme*, EMS
- Rugiero S. (2019), “Decarbonisation in the Italian energy sector: the role of social dialogue in achieving a just transition – the case of Enel” in Galgóczi B. (ed.) *Towards a just transition: coal, cars and the world of work*, ETUI
- Schabram K., Bloom M. and DiDonna D.J. (2023), “The Transformative Power of Sabbaticals”, *Harvard Business Review*, 22 Feb. 2023
- Schmid G. (2015), “Sharing Risks of Labour Market Transitions: Towards a System of Employment Insurance”, *British Journal of Industrial Relations*, 53 (1), p. 70 - 93
- Schmid G. (2017), « Transitional Labour Markets: theoretical foundations and policy strategies », *The New Palgrave Dictionary of Economics*, Basingstoke, Palgrave Mac Millan
- Schmid G. et Gazier B. (dir.) (2002), *The Dynamics of Full Employment : Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar
- Sen A. (1990), *Poverty and Famines*, Oxford U. Press
- Sen A. (2000), *Un nouveau modèle économique. Développement, justice, liberté*, Odile Jacob.
- Serres M. (1991), *Le Contrat naturel*, Flammarion
- Steffen W. et al. (2015), « Planetary boundaries: Guiding human development on a changing planet ». *Science*, Vol. 347 N° 6223
- Stiegler B. et le collectif Internation (2021), *Bifurquer*, Les liens qui libèrent, 424 p.
- Supiot A. (2010), « La loi Larcher ou les avatars de la démocratie représentative », *Droit Social* n° 5, mai
- Supiot A. (1999), *Au-delà de l'emploi*, Flammarion
- The Shift Project (2022), *Climat, crises : le plan de transformation de l'économie française*, Odile Jacob

The Shifters (2019), *Éléments de base sur l'énergie au XXIe siècle. Partie 8 – La comptabilité carbone*, The Shifters

Uncular S. (2022), *European Social Dialogue Documents : An Effective Commitment for Ecological Sustainability ?* SSRN Electronic Journal, Novembre

Veltz P. (2021), *L'économie désirable. Sortir du monde thermo-fossile*, Seuil, Collection République des idées.

Zimmermann B. (2021), « Employabilité et organisation capacitante : un fait organisationnel total » in Noël F. et Schmidt G. (dir.) (2021), *Employabilité et mutations industrielles*, ISTE Editions, London, p. 51 – 65