

The logo for CRIMT (Centre de Recherche Interuniversitaire sur la Mondialisation et le Travail) features the acronym 'CRIMT' in a bold, black, sans-serif font. Above the letters, there is a stylized map of the world in a light grey color.

Centre de Recherche Interuniversitaire sur la Mondialisation et le Travail

Université de Montréal Université Laval HEC MONTRÉAL

www.crimt.org

LA MONDIALISATION ET LE TRAVAIL : DOUZE LEÇONS

Gregor Murray

Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT)

École de relations industrielles/ Université de Montréal

30e Congrès de l'ASDEQ, Gatineau, le 19 mai 2005

1. L'impact de la mondialisation sur le travail : le pouvoir du narratif

Quelques vignettes de la mondialisation et le travail

- Les concessions et la négociation de la flexibilité : un thème dominant
- Les chaînes de valeur transnationales : du Sport Expert au sud de la Chine
- Les PPPs : source de compétitivité ou de dégradation sociale ?
- Impact de la mondialisation = immense chantier de renégociation des règles et des institutions du travail

2. Progrès ou pillage ?

- Contexte de bouleversements et de contradictions : pas de retour en arrière

- La mondialisation ouvre un espace de réflexion et d'action sur le progrès économique et social sur l'échelle planétaire et le rôle des institutions du travail

3. La restructuration des emplois en réseau planétaire ?

- «What is this sucking sound ?» (Ross Perot) / Un aspirateur de l'emploi ?

- Pressions sur les conditions de travail dans le Nord et dans le Sud

- Intégration et différenciation des emplois dans le Nord et dans le Sud par les chaînes internationales de production et de valeur

- Rebondissements politiques

4. Le modèle de production en émergence et ses contradictions

- L'architecture de l'entreprise et de l'organisation : différenciation et distanciation par l'impartition et le «outsourcing» = redéfinition des frontières de l'entreprise

- Évolution dans la conception et l'articulation des postes de travail : flexibilité, mobilisation des connaissances, diminution de la supervision, travail en équipe

- Cocktail «Molotov» dans les rapports d'emploi: plus d'engagement nécessaire mais plus d'insécurité dans un contexte d'intensification du travail

- Les composantes d'un milieu de travail à haut rendement sont en place, sans pour autant assurer la stabilité de ce nouveau modèle en émergence qui est figé par ses propres contradictions

5. La performance sociale et la performance économique : quelle causalité ?

- Avancées significatives en sciences sociales : la performance sociale comme fondement de la performance économique (A. Sen et d'autres)
- Compréhension essentielle des sources de la micro productivité. Exemples de multiples milieux de travail de l'importance du social et des compétences
- Mauvaises compréhensions des acteurs et absence d'appui des politiques publiques pour réunir les conditions des performances sociale et économique
- Conséquences pour les politiques publiques et le renforcement de l'infrastructure sociale = le capital humain collectif sur le plan de la société et de l'entreprise

6. Femme et homme : la réarticulation entre la production et la reproduction sociale

- Transformation du rapport entre les sexes est liée à la modernisation des sociétés = changement le plus important du 20e siècle

- Affirmation du rôle de la femme sur le marché du travail, mais fragilisation plus large du rapport d'emploi qui est liée à cette transformation

- Difficile conciliation entre la participation au marché du travail et la reproduction sociale

- Inadéquation des politiques privées et publiques = grève de reproduction dans le Nord (ex. le taux de fécondité au Québec) dans un contexte de pressions démographiques grandissantes

7. Évolution des valeurs au travail ?

- Le travail comme source d'identité sociale

- La reconnaissance de l'individu comme source de valeur pour l'entreprise et l'organisation

- L'amélioration des compétences

- Quadrature du cercle ? La réalité est toutefois plus complexe : intensification et dégradation du travail dans beaucoup de contextes; lacunes dans la couverture des droits individuels et collectifs et dans la réalisation du potentiel humain au travail

8. Les gestionnaires dépassés par les événements

- Mauvaise perception de la mondialisation comme complot méga mondialiste

- La réalité : les gestionnaires sous le stress, dans l'incertitude stratégique et dans une prolifération de gestes arbitraires qui sont vécus par les salariés au quotidien et qui nuisent à la légitimité des entreprises

- La vulnérabilité des entreprises dans ce nouveau contexte et l'ouverture aux pressions des consommateurs, des communautés et des employés

9. Les pressions pour une mondialisation équitable

- Inégalités grandissantes dans le Sud, dans le Nord et entre le Nord et le Sud = pressions pour une mondialisation plus équitable et instabilités politiques (Banque mondiale, BIT, ... = recherche d'au-delà du «consensus de Washington»)

- Ouverture pour un discours éthique et montée des notions de responsabilité sociale

- Vulnérabilité des entreprises aux risques sociaux et aux actions de nouveaux acteurs de la régulation sociale (ex. la marque, la stabilité des investissements) mais de nouvelles formes de gouvernance mondiale qui en émergent (ex. Global Compact)

- Méfiance dans le Sud des discours bien intentionnés du Nord mais défis écologiques réels de développement durable sur l'échelle planétaire

10. Les institutions à reconstruire

- Le rôle de l'institution pour assurer un arbitrage entre l'efficacité du marché et les valeurs de la communauté

- Les transformations sociales liées à la mondialisation remettent en cause les acquis institutionnels et la stabilité des formes de croissance et du progrès social

- La recherche de nouvelles formes institutionnelles et de gouvernance qui assurent le lien entre l'efficacité du marché (le potentiel de la mondialisation) et le bien commun, sur les plans local, national, régional et transnational

- Les avantages concurrentiels qui reviennent aux sociétés en mesure d'assurer cet arbitrage = la notion de compétences imbriquées et de synergies institutionnelles

11. La mobilisation des acteurs et leur pouvoir

- L'éloignement d'une vision déterministe de la mondialisation et le travail

-Articulation d'une vision de ce qui est possible = le rôle du narratif dans la conception d'un agenda et les possibilités d'y parvenir (les délits d'imagination d'un discours néolibéral)

-Les limites à la gestion éthique et aux comportements «high road» sans cadres institutionnels adéquats

- Recherche de nouveaux outils et de nouveaux acteurs pour façonner l'émerger de nouvelles institutions pour le travail et l'emploi

12. Conséquences pour les politiques publiques

- 1) Stratégies pour mettre en valeur le capital humain, l'équité et la performance sociale : temps du travail, équilibre travail famille, formation, bien-être
- 2) L'architecture globale des politiques sociales : réduire le coût de la création des emplois, renforcer les politiques sociales qui favorisent la sécurité et le renforcement du capital humain, tout en cherchant à maintenir la flexibilité («flexicurité»)
- 3) Renforcer l'infrastructure sociale : santé, éducation, politiques régionales, recherche et développement
- 4) De mécanismes institutionnels pour promouvoir des consensus quant aux arbitrages sociaux entre l'efficacité et l'équité
- 5) Les droits fondamentaux sur le plan international
- 6) Recevoir et renforcer le pouvoir collectif des acteurs (société civile) sur les plans national et international