

Commission de liaison avec les organisations internationales non gouvernementales

Document de travail du TUAC – « Toujours (aussi) désunis– Agir maintenant pour les populations »

Le mardi 10 décembre 2019, 15h-18h, Centre de conférences de l'OCDE, Paris

Pour plus d'informations :

[Carol Guthrie](#), Chef des relations publiques et des médias (PAC/PAM)

[Gráinne Mooney](#), Coordinatrice des relations publiques (PAC/PAM)

JT03455824

Table des matières

Toujours (aussi) désunis	3
Des inégalités protéiformes	3
Inégalités de revenus et compression de la classe moyenne	3
Fractures sur le marché du travail	3
Fractures numériques et géographiques	4
Les ratés de la coopération intergouvernementale et internationale	4
Multilatéralisme et tensions commerciales	4
Politique monétaire : la réponse incomplète	5
L'échec de la politique budgétaire coordonnée et la chimère d'un recours aux financements privés	5
La crise de confiance à l'égard des grandes entreprises	5
La concentration des entreprises	6
La montée en puissance des grandes entreprises technologiques	6
Des entreprises fragmentées	6
Agir maintenant pour les populations	7
Rendre le marché du travail équitable	7
La négociation collective au service du progrès	7
Une meilleure protection grâce aux cadres pour une transition juste	8
Le défi de la formation de masse	8
Encadrer la création de richesse par les entreprises	9
Revoir les règles applicables en matière de concurrence	9
Affirmer la responsabilité des entreprises dans le commerce et l'investissement à l'échelle mondiale	9
Le défi de la gouvernance et de la fiscalité des entreprises	10
Faire grandir la confiance dans l'action collective	10
Entretenir un dialogue de fond avec les parties prenantes	10
Mieux mesurer la croissance et le bien-être	11
Garder l'œil sur la transformation numérique	11
Défendre la démocratie et l'État de droit	12
Questions à la Commission de liaison :	13
Séance 1. Rendre le marché du travail équitable – Faire grandir la confiance à l'égard de l'action collective	13
Séance 2. Encadrer la création de richesse par les entreprises – Faire grandir la confiance à l'égard des nouvelles technologies	13

Toujours (aussi) désunis

1. En 2011, année de son cinquantenaire, l'OCDE a adopté une Vision d'avenir dans laquelle il était question de « politiques meilleures pour une vie meilleure »¹. Cette même année paraissait le rapport phare sur les inégalités, intitulé : *Toujours plus d'inégalité : pourquoi les écarts de revenus se creusent*². Les divisions persistent encore et toujours dans nos économies et nos sociétés, que ce soit entre catégories de revenu, entre groupes sociaux, entre régions, entre entreprises, voire entre États. La grogne et la contestation enflent, que l'on songe au mouvement des Gilets jaunes, en France, ou aux manifestations dénonçant le coût de la vie et les inégalités, au Chili et dans bien d'autres pays, membres de l'OCDE ou non.

Des inégalités protéiformes

2. Le creusement des inégalités est alimenté par une distribution du revenu jamais équitable – aujourd'hui défavorable aux neuf dixièmes des ménages en raison des contraintes qui s'exercent sur la classe moyenne. Il a aussi d'autres facettes : que l'on songe aux fractures résultant de l'individualisation du risque sur le marché du travail et des difficultés d'accès à l'emploi de qualité et à la formation, ou encore aux disparités entre hommes et femmes et entre espaces géographiques – que la transformation numérique en cours a de fortes chances d'aggraver.

Inégalités de revenus et compression de la classe moyenne

3. Hier moteur de la croissance, la classe moyenne se trouve désormais soumise à une pression toujours plus écrasante. L'OCDE a montré que le revenu des ménages qui la composent n'a pas suivi le renchérissement du coût de la vie – si bien que près de 40 % d'entre eux sont en situation de fragilité financière³. Rien ne garantit que ses enfants auront un niveau de vie comparable à celui de leurs parents alors même que leur génération est plus instruite qu'aucune autre avant elle⁴. Se conjuguant aux incertitudes qui s'accumulent au-dessus du marché du travail, les inégalités de salaire et de patrimoine (sachant que 10 % de privilégiés détiennent la moitié de la richesse totale) ajoutent aux tensions qui traversent notre tissu social. Ce ne sont plus 40 % « seulement » des individus qui sont lésés dans la distribution du revenu, mais 90.

Fractures sur le marché du travail

4. La progression des salaires est sensiblement plus lente qu'avant la crise financière, malgré le chômage qui demeure faible⁵ et ce n'est pas l'embellie que l'on a pu observer dernièrement dans quelques pays qui suffira à inverser la tendance. La « reprise » de l'emploi après la dernière crise s'est faite au détriment de la qualité, nourrie comme elle l'a été par le démantèlement de la négociation collective et de la protection de l'emploi et par des salaires minimums peu élevés. Le modèle classique privilégiant la flexibilité, qui accorde à l'employeur toute licence pour embaucher et licencier, pour ainsi dire du jour au lendemain, sans se soucier autrement du coût pour l'individu et la société, continue de prévaloir. D'où l'essor du sous-emploi, du travail à temps partiel ou temporaire, de l'emploi atypique. Sans doute est-il

impossible de faire apparaître toutes ces situations dans les chiffres du chômage, pourtant toutes ont une incidence notable sur la stabilité professionnelle et la sécurité des revenus.

5. En ville, les plus jeunes se retrouvent à exercer un emploi atypique pour le compte d'une entreprise issue de l'économie des plateformes électroniques qui les aura dépossédés de leurs droits sociaux (ainsi ont-ils « 40 à 50 % de chances en moins que les salariés traditionnels de bénéficier d'une forme de garantie de revenu lorsqu'ils sont sans emploi »⁶), et qui concourt ainsi l'essor de l'emploi économiquement dépendant, ce simulacre de travail indépendant. 16 % des travailleurs indépendants sont financièrement tributaires d'un seul client⁷. Les situations de monopsonne sont particulièrement fortes sur le marché du travail dans le secteur des plateformes électroniques⁸. Son réservoir de main-d'œuvre étant pour ainsi dire inépuisable, celui-ci ne peut que tirer vers le bas les rémunérations, les conditions de travail et la protection sociale. Le fait est pourtant qu'il existe bel et bien une relation d'emploi qui ne dit pas son nom puisque les entreprises ont la haute main sur la détermination des prix et l'accès à l'emploi.

Fractures numériques et géographiques

6. Telle qu'elle s'est engagée, la transformation numérique va sans doute aggraver les inégalités. L'OCDE, dans ses Perspectives économiques 2019 parle d'un « processus de transformation numérique non inclusif [qui] risque de mettre à mal l'égalité des chances et d'exacerber les écarts de revenus »⁹. Il faut s'attendre à voir l'automatisation des emplois faiblement rémunérés consistant essentiellement en l'exécution de tâches répétitives ajouter à la segmentation du marché du travail¹⁰. L'OCDE signale par ailleurs des écarts marqués entre les régions : « la part [des emplois] qui sont fortement exposés au risque d'automatisation atteint près de 40 % dans certaines régions (en Slovaquie-Occidentale, par exemple), tandis qu'elle se limite à 4 % environ dans d'autres (notamment dans la région d'Oslo) »¹¹. Les disparités géographiques s'accroissent aussi en raison des écarts de connectivité créés par une couverture insuffisante des réseaux haut débit. La segmentation des processus devenue possible avec les outils numériques a rendu les chaînes de valeur plus complexes et favorisé les activités transfrontières – entraînant par la même occasion une fragmentation et un « délitement » du lieu de travail. Si les salaires augmentent dans le secteur des TIC, les retombées attendues de la transformation numérique ne se traduisent pas pour autant par un accroissement de la part des revenus du travail¹². Les écarts salariaux entre hommes et femmes, quant à eux, demeurent criants dans les secteurs où le numérique occupe une place prépondérante¹³.

Les ratés de la coopération intergouvernementale et internationale

7. Les clivages affectent jusqu'à la coopération des pouvoirs publics à l'échelle régionale et internationale. Au-delà des tensions commerciales qui assombrissent les perspectives de croissance à court terme, l'absence de cadre cohérent au niveau mondial, et notamment l'absence de socle universel sur les droits fondamentaux au travail dans les systèmes commerciaux et d'investissement est un échec. Les pouvoirs publics ont aussi échoué à sortir nos économies de la crise et se montrent bien trop frileux lorsqu'il s'agit de coordonner leur politique budgétaire, préférant miser à la place sur une solution chimérique faisant appel aux financements privés.

Multilatéralisme et tensions commerciales

8. Les tensions commerciales sont bien réelles et, pour l'immédiat, ajoutent aux risques qui pèsent déjà sur les prévisions de croissance mondiale. Cela étant, le TUAC est d'avis que leurs causes profondes sont à chercher du côté du cadre multilatéral « déséquilibré, incomplet et dépassé » dont les gouvernements ont permis l'instauration et qui n'a que trop vécu¹⁴. Les conséquences retombent sur les travailleurs et leurs familles. L'impuissance des gouvernements à s'entendre sur un socle universel dans l'intérêt des populations, et notamment à faire une place à l'OIT et au droit du travail dans le système de

commerce et d'investissement, a été et demeure la raison profonde du rejet dont ils font l'objet de la part du public un peu partout dans le monde. Entre des entreprises comparables, la concurrence doit s'exercer sur une base identique au regard de chacune de ses trois dimensions. Dans le secteur de l'acier, capacités excédentaires et infrastructures obsolètes ont été la cause de litiges commerciaux mettant les États-Unis aux prises avec la Chine et avec l'Europe¹⁵. Il est fait peu de cas des normes sociales dès lors qu'entrent en jeu les droits d'importation, l'État actionnaire et l'équilibre de la balance commerciale¹⁶. La politique à mener doit être au service du commerce équitable si l'on veut qu'il y ait quelque espoir de voir renaître une économie florissante.

Politique monétaire : la réponse incomplète

9. La politique d'assouplissement quantitatif (QE, *Quantitative Easing*) suivie par les banques centrales est de fait la seule bouée laquelle nous ayons pu nous raccrocher au lendemain de la crise de 2008. Si elle a aidé à écarter le spectre de la déflation et à stabiliser les marchés financiers, elle ne sera jamais qu'un demi-remède sans un système financier mondial au service de l'économie réelle ni politiques budgétaires proactives pour l'accompagner. Les injections monétaires n'ont suscité aucun véritable rebond de l'investissement des entreprises. Le seuil de rentabilité (autrement dit le taux de rendement minimal escompté pour qu'une entreprise prenne la décision d'investir) reste bloqué à 10-12 %. L'essentiel des bénéfices sert au versement de dividendes et au rachat d'actions, et c'est ainsi que gonflent les bulles financières. En attendant, la dette des entreprises n'a cessé de se creuser au cours des dix dernières années au point d'atteindre des records historiques¹⁷. Les taux d'intérêt qui tendent aujourd'hui vers zéro en conséquence de la politique menée se révèlent catastrophiques pour les investisseurs institutionnels qui ont pris des engagements sur la durée, et en particulier pour les fonds de pension dont la viabilité financière dépend dans une large mesure des taux d'intérêts à long terme.

L'échec de la politique budgétaire coordonnée et la chimère d'un recours aux financements privés

10. Il est évident que les pouvoirs publics doivent agir et mettre en œuvre une politique budgétaire coordonnée et ambitieuse pour donner un coup de fouet à l'économie. Cette action de leur part s'impose non seulement pour soutenir la croissance mais aussi pour réparer les dégâts causés à l'administration, et plus largement au secteur public, qui n'a pas encore digéré la sévère cure d'austérité à laquelle elle a été astreinte. Le besoin de construire, ou reconstruire, certaines infrastructures et de financer une transformation numérique « inclusive » de même que la transition vers une économie sobre en carbone plaide en faveur d'un recours accru à l'investissement publics et aux contrats publics, d'autant plus que les faibles taux d'intérêts pratiqués à l'heure actuelle rendent les solutions de financement public autrement avantageuses que par le passé.

11. Malgré cela, le projet de faire intervenir des financements privés et de les substituer aux fonds publics continue d'occuper la première place dans les débats d'orientation. Ce projet procède en partie de l'idée illusoire de « multiplier les milliards » en s'employant, à tort, à dépeindre aux investisseurs privés les biens publics et l'action sociale comme une simple catégorie d'actifs.

La crise de confiance à l'égard des grandes entreprises

12. Les bénéfices des entreprises et la création de richesse se portent bien, ce qui n'est pas le cas de leur redistribution aux travailleurs. Depuis la crise de 2008, les entreprises ont augmenté leur part de valeur ajoutée brute dans tous les pays de l'OCDE sauf six¹⁸. Dans tous les pays de la zone à l'exception d'un seul, les bénéfices des entreprises (dividendes et bénéfices non distribués) ont augmenté en termes relatifs. Or, durant la même période, la part qui en a été redistribuée aux travailleurs a diminué dans la

plupart des pays. Ces éléments attestent bien le recul constant de la part du travail dans le revenu des facteurs¹⁹ et le découplage qui s'est opéré entre les salaires et la productivité. Si l'on a pu voir l'entreprise comme investie de la mission de créer de la richesse, cette image vole aujourd'hui en éclats. Les concentrations d'entreprises ont un coût exorbitant, et la position dominante acquise par les poids lourds du secteur des technologies ne laisse d'ailleurs pas d'inquiéter. La fragmentation des entités commerciales, les activités transfrontières et l'obtention de bénéfices à partir d'actifs incorporels posent autant de difficultés nouvelles, sur le plan réglementaire comme en ce qui concerne les marchés du travail.

La concentration des entreprises

13. L'accélération de la concentration des entreprises est un mouvement continu que l'on peut observer aussi bien dans le secteur manufacturier que dans celui des services²⁰. Au-delà d'un certain seuil, le pouvoir de marché a un effet dissuasif sur l'investissement. Les entreprises de taille modeste et celles qui seraient susceptibles de faire leur entrée sur le marché en question renoncent à consacrer des moyens à l'innovation ou au perfectionnement de leur personnel. La distribution du revenu et le pouvoir de négociation des travailleurs sont eux aussi malmenés. À cet égard, les situations de monopsonne créées sur le marché du travail s'accompagnent de graves déséquilibres dans la relation entre employeurs et salariés, comme cela a été confirmé dans l'édition 2019 des *Perspectives de l'emploi*.

La montée en puissance des grandes entreprises technologiques

14. Le mouvement de concentration est particulièrement marqué dans l'économie numérique avec ses modèles d'activité fondés sur les effets de réseau et la capture de données. Le nombre des fusions et acquisitions dans les secteurs à forte intensité de numérique a augmenté de 40 % depuis la crise et les marges des entreprises sont toujours plus confortables²¹. Qu'il s'agisse de concentration géographique ou de concentration du marché, le phénomène prend une ampleur singulière dans les domaines de pointe, dont celui de l'intelligence artificielle²². Quant aux répercussions sur le marché du travail, l'existence d'une position dominante sur le marché primaire rejaillit sur le marché secondaire. Les plateformes de commerce électronique qui jouissent d'un quasi-monopole dans leur domaine vont acquérir la même position dans les secteurs de la logistique et du transport et, partant, induire un déséquilibre dans la relation de travail sur ces deux marchés²³. Tout accord bancal sur les échanges numériques qui laisserait la porte ouverte à une déréglementation ne ferait qu'encourager les concentrations et renforcer la mainmise d'un nombre restreint d'entreprises et de pays - aux dépens de l'innovation et de la qualité de l'emploi.

Des entreprises fragmentées

15. L'externalisation et l'internationalisation des activités des entreprises ne sont pas des phénomènes nouveaux. Cependant, la conjonction de la mondialisation et de la transformation numérique leur fait atteindre d'autres niveaux. Dans les secteurs où la valorisation financière est faible (services, alimentation, industrie manufacturière, transports et entretien par exemple), le nivellement par le bas que l'on observe partout dans le monde s'est accéléré. La compression des coûts et des prix entretient un lien direct avec la diminution des salaires et la précarisation des travailleurs, et explique de même pourquoi les PME et les petits fournisseurs et sous-traitants qui font partie de la chaîne d'approvisionnement ne sont plus dans une situation aussi favorable qu'avant lorsqu'il s'agit de négocier.

16. L'intérêt croissant pour les actifs incorporels ajoute encore aux pressions qui s'exercent puisque ceux-ci permettent aux entreprises de pointe (que l'OCDE qualifie de « superstars ») d'accaparer encore plus de richesse et de valeur et d'empêcher la diffusion du savoir, alors que ces entreprises réalisent déjà les plus gros investissements en R-D. Il faut rendre leur juste place à l'emploi et au travail dans les chaînes de valeur mondiales. D'après des recherches récentes de l'OCDE, le travail représente 51 % du revenu des facteurs le long de ces chaînes, les actifs incorporels (27 %), les actifs corporels (16 %) et les taxes (6 %) venant ensuite²⁴.

Agir maintenant pour les populations

17. Les inégalités hors de contrôle, les dangereuses fractures qui lézardent nos sociétés et l'impuissance de la coopération internationale disent assez combien il est urgent d'agir. Revenir à une action centrée sur les populations implique un changement de paradigme dans les stratégies suivies par les pouvoirs publics. Dans l'immédiat, ceux-ci doivent redonner des couleurs à la croissance au moyen de mesures coordonnées de relance budgétaire. Sur le plus long terme, les dernières Réunions du Conseil de l'OCDE au niveau des Ministres (RCM) ont pris pour thèmes le multilatéralisme et la transformation numérique, thèmes qu'il faut à présent approfondir et mettre en regard des objectifs de cohésion sociale. Dans la suite du présent document, le TUAC s'attarde sur trois aspects clés, à savoir : l'équité sur le marché du travail, la responsabilisation des entreprises dans la création de richesse et la confiance dans l'action collective.

Rendre le marché du travail équitable

18. Les recommandations et rapports que l'OCDE a publiés dernièrement à propos de l'emploi témoignent d'une évolution de sa réflexion sur l'équilibre à trouver dans ce domaine entre quantité et qualité. L'intérêt porté à l'équité des résultats doit aujourd'hui cesser d'être manifesté seulement par des « mots » (c'est-à-dire dans les rapports phares de l'Organisation) pour s'exprimer également dans les « faits » (via les recommandations et préconisations que l'OCDE adresse aux pays de manière individuelle). À cet égard, l'OCDE ferait bien de reprendre la notion de « transition juste », utilisée en lien avec le changement climatique, pour l'adapter au contexte de la transformation numérique. L'Organisation s'est saisie des problèmes colossaux qui vont se poser dans le domaine des compétences, réalisant des avancées considérables sur ce terrain, en revanche c'est l'incertitude qui prévaut encore en ce qui concerne la formation tout au long de la vie, son accès, la répartition de son coût (qui va payer ?) et sa gouvernance concrète (notamment quant au rôle des partenaires sociaux).

La négociation collective au service du progrès

19. Les possibilités et les risques que le marché du travail comporte doivent être partagés de manière équitable au sein de l'économie. Ils doivent être gérés et, par conséquent, faire l'objet de négociations collectives entre employeurs et travailleurs pour que le marché du travail soit équitable *avant* l'intervention des filets de protection sociale et des systèmes de redistribution. C'était là l'un des objectifs de la Réunion ministérielle de l'OCDE sur l'emploi qui s'est tenue en 2016, un objectif que l'OCDE doit garder tel quel pour les années à venir²⁵. La Stratégie révisée pour l'emploi et les éditions 2018 et 2019 des *Perspectives de l'emploi* ont ouvert la voie à une analyse plus fine et nuancée de la négociation collective, mettant en lumière la contribution apportée par celle-ci à la croissance de la productivité et à la croissance inclusive. Il faut, dans le prolongement de ce travail, que les pouvoirs publics se donnent pour objectif de renforcer les institutions du marché du travail, promouvoir le dialogue social et prendre des mesures propres à encourager une large adhésion des travailleurs au mouvement syndical. Les systèmes coordonnés de négociation collective sont aujourd'hui reconnus pour favoriser l'emploi, le recul du chômage, l'intégration des personnes vulnérables et la lutte contre les inégalités salariales bien plus que ne le font les systèmes totalement décentralisés²⁶. On considère enfin les salaires minimums comme le moyen de garantir une

juste rémunération, de prévenir l'exploitation des travailleurs, de faire progresser à grand pas le respect des obligations fiscales, de rendre le travail financièrement attrayant et de faire entrer la négociation salariale dans les mœurs, en particulier chez les travailleurs qui ne sont pas dans une position favorable pour négocier. Ainsi que le redit l'OCDE dans son rapport sur la négociation collective, « la négociation collective influe sur certains des objectifs de l'action publique qui revêtent le plus d'importance aux yeux des responsables politiques et des citoyens : l'emploi, les salaires, la qualité de l'environnement de travail, les inégalités et la productivité »²⁷. Elle ouvre d'autre part des portes permettant d'accompagner le changement technologique, d'encadrer le changement organisationnel et de mettre les travailleurs à l'abri des arbitrages réglementaires qui font le lit de l'emploi atypique.

Une meilleure protection grâce aux cadres pour une transition juste

20. L'OIT propose un cadre pour assurer une transition juste en lien avec le changement climatique et l'instauration d'économies sobres en carbone²⁸. L'OCDE doit reprendre ce concept et l'adapter à la transformation numérique. Une transition juste passe par un dialogue social vigoureux, des investissements dans les infrastructures et en faveur des groupes de population, un accompagnement dans les choix de formation et les choix professionnels et des politiques industrielles et fiscales appropriées²⁹. L'engagement financier est lui aussi primordial : il ressort des données de l'OCDE que les coûts de formation et de protection sociale pourraient absorber chaque année de 1 à 5 % du PIB pour garantir aux travailleurs une transition vers un emploi « acceptable »³⁰. Il faut dans le même temps imposer aux nouvelles formes d'emploi un certain nombre de garde-fous pour préserver les droits individuels et collectifs³¹. Cela implique d'étendre le droit de négociation collective à tous les travailleurs (à l'encontre du droit de la concurrence), ce qui leur permettra de faire entendre leur voix et contribuera d'autre part à corriger les situations de monopsonie sur le marché du travail. En ce qui concerne l'action des pouvoirs publics, les conditions cadres ci-après doivent être mises en place : 1) définition de critères et adoption d'une législation pour lutter contre les relations d'emploi déguisées (avec notamment un renversement de la charge de la preuve, qui doit désormais incomber à l'employeur) ; 2) élargissement à tous les travailleurs de l'accès à la protection sociale et à la formation des adultes ; 3) réduction des incitations (fiscales) à l'embauche dans le cadre d'un contrat de travail atypique.

Le défi de la formation de masse

21. Le paysage de la formation tout au long de la vie est fait de sous-investissement (y compris de la part des employeurs) et de sous-utilisation, de niveaux d'instruction disparates et de groupes vulnérables abandonnés à leur sort. Chez les 25-34 ans, les titulaires d'un diplôme d'études supérieures gagnent 38 % de plus que ceux qui ne sont pas allés au-delà du deuxième cycle du secondaire ; chez les 45-54 ans, l'écart en faveur des premiers est de 70 %. L'enseignement et la formation professionnels attirent encore bien trop peu de jeunes³². Le « piège » des faibles compétences risque de devenir plus redoutable qu'il ne l'est déjà : dans les pays de l'OCDE, 22 % des adultes ont un faible niveau d'instruction et 20 % seulement des individus peu qualifiés prennent part à des activités de formation en lien avec leur emploi³³. Les dispositifs comme le compte individuel de formation ou le compte individuel d'épargne formation sont bienvenus mais leur conception et leur portée ne permettent pas encore à toutes les catégories de travailleurs d'en profiter. De sérieuses interrogations subsistent par ailleurs en ce qui concerne le partage des coûts³⁴. Aussi est-il important de négocier une compensation en temps et en argent. La Stratégie révisée de l'OCDE sur les compétences³⁵ et le rapport *Getting Skills Right*³⁶ dégagent sept domaines d'action pour les syndicats et les employeurs en lien avec la gouvernance et l'organisation concrète des formations. Ces partenaires ont besoin du soutien des pouvoirs publics, étant tout à la fois parties prenantes à la gouvernance de la formation, membres des conseils sur les compétences ou des conseils sectoriels, prestataires de formations et représentants des apprentis et des adultes qui sont à la recherche de formations de qualité pour gagner en compétences et en employabilité.

Encadrer la création de richesse par les entreprises

22. Il faut agir d'urgence face à la concentration d'une grande partie de la richesse créée entre les mains des entreprises qui tirent parti de la mondialisation et de la transformation numérique et à la répartition très inégalitaires des risques et des opportunités, notamment en ce qui concerne les travailleurs ainsi que le long des chaînes de valeur mondiales. S'agissant de la conduite responsable des entreprises, notamment en matière fiscale, la ligne à tenir est assez simple : les entreprises multinationales doivent être considérées pour ce qu'elles sont, des entités uniques. Les autorités ne doivent pas se laisser leurrer par des distinctions artificielles et considérer comme distinctes des activités qui forment en réalité un tout. Mais il y aurait beaucoup plus à faire encore pour harmoniser les règles en matière de concurrence à la lumière de la transformation numérique en cours.

Revoir les règles applicables en matière de concurrence

23. Il faut corriger les carences du droit de la concurrence pour être à même d'encadrer efficacement la concentration des entreprises. Il s'agit pour commencer d'adapter les notions de « concentration du marché » et de « position dominante » aux nouvelles réalités économiques. Les entreprises multinationales doivent être considérées pour ce qu'elles sont, des entités uniques. Il ne faut pas que les autorités, se laissant leurrer par des distinctions artificielles, considèrent comme distinctes des activités qui forment en réalité un tout. Il importe de noter que le droit de la concurrence, focalisé qu'il est sur les prix à la consommation, ne s'occupe pas suffisamment du bien-être social à long terme ni de la distribution des rentes et des profits³⁷.

24. Plus encore que les obstacles à l'application du droit de la concurrence, ce que nous avons besoin de mieux comprendre ce sont surtout les facteurs auxquels obéit la concentration des activités pour ajuster notre action aux nouveaux défis qui se présentent à nous. L'OCDE est la mieux à même de développer une telle analyse, eu égard en particulier à la puissance de marché qui est acquise par des moyens légaux. Il est temps de poser un regard neuf sur les relations complexes qui unissent les politiques commerciales et industrielles. Pour l'heure, on ne cherche guère à comprendre en quoi les accords commerciaux peuvent contribuer à la concentration de la création de richesse aux mains d'un petit nombre d'entreprises, établies pour la plupart dans des pays développés.

Affirmer la responsabilité des entreprises dans le commerce et l'investissement à l'échelle mondiale

25. Si l'OCDE a acquis un rôle de premier plan dans le domaine de la conduite responsable des entreprises, elle le doit en grande partie à l'action opiniâtre d'organisations syndicales soucieuses de voir les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales utilisés à bon escient et les Points de contact nationaux en être comptables. L'adoption en 2018 de la norme sur le devoir de diligence marque le franchissement d'une autre étape majeure dans la même direction³⁸. Il reste beaucoup à faire pour que ces instruments produisent tous leurs effets. Il s'agit en outre de ne pas laisser sans suite la proposition faite à l'OCDE d'élaborer une clause type pour les traités commerciaux et d'investissement.

26. On voit éclore en parallèle, sous l'égide de l'OCDE, diverses initiatives sur la conduite responsable des entreprises, à l'image du *Trust in Business Network*³⁹ et de la coalition d'entreprises au service de la croissance inclusive *Business for Inclusive Growth*⁴⁰. L'initiative *Global Deal* offre elle aussi de nouveaux espaces à un dialogue sur ces sujets avec différents groupes. Quant à la suite, pour écarter les risques de bouleversement général, il faudra faire du devoir de diligence et des clauses de travail un prérequis dans le cadre des traités commerciaux et d'investissement⁴¹, ainsi que dans celui des IDE liés, entre autres, à la transformation numérique. Les syndicats sont en mesure de vérifier si les entreprises multinationales jouent bien le jeu et si l'on peut donc ajouter foi à ce qu'elles avancent⁴².

Le défi de la gouvernance et de la fiscalité des entreprises

27. Le bouillonnement des initiatives OCDE sur l'intégrité et la responsabilité des entreprises tranche avec le peu de discussions de fond sur la gouvernance d'entreprise. La révision, en 2016, des Principes de gouvernance d'entreprise du G20 et de l'OCDE offrait l'occasion, que l'on n'a malheureusement pas su saisir, de rompre enfin avec le modèle à courte vue, suivi aveuglément jusqu'ici, fondé sur la valeur actionnariale. Une nouvelle révision doit avoir lieu de manière à donner aux Membres de l'OCDE des conseils actualisés visant à favoriser les investissements de long terme, faire progresser la transparence des entreprises et promouvoir un juste partage de la richesse. Il faut s'intéresser de plus près aux attributions et responsabilités des dirigeants de groupes de sociétés, et en particulier au devoir de diligence qui leur incombe – domaine dans lequel l'OCDE est de toute évidence la seule à même de prodiguer des conseils – et inciter les entreprises à associer leurs employés à la prise de décisions, condition essentielle à une relation de confiance.

28. Le taux moyen d'imposition effectif des entreprises du numérique est compris entre 8.5 et 10.1 % dans l'UE, contre 20.9 à 23.2 % pour les entreprises « traditionnelles »⁴³. Les réformes proposées par l'OCDE dans les domaines de la fiscalité et de l'économie numérique vont dans le bon sens, en ce qui concerne du moins la manière d'envisager la fiscalité des entreprises multinationales. L'Organisation propose en l'occurrence que l'on s'écarte du principe de « pleine concurrence », qui a montré ses limites, au profit d'une imposition plus unitaire dans une économie en plein virage numérique. Cependant, les modifications préconisées sont encore insuffisantes pour aboutir à une fiscalité juste et durable. L'imposition unitaire ne s'appliquerait qu'à une petite partie des bénéficiaires et s'accompagnerait de l'introduction de notions aussi floues qu'inédites (telles celles de « bénéficiaires exceptionnels » ou d'« entreprise en relation directe avec les consommateurs ») qui ne feront sans doute qu'étendre, au lieu de le réduire, le champ libre laissé à l'avidité des entreprises⁴⁴. D'autres ont proposé l'introduction d'un taux d'imposition minimum effectif, une mesure véritablement à même de faire cesser la concurrence fiscale et le nivellement par le bas de pair avec une fiscalité plus unitaire – encore faut-il que le monde entier s'y mette.

Faire grandir la confiance dans l'action collective

29. Sans consultations dignes de ce nom ni négociations collectives avec les représentants des organisations de la société civile au préalable, il n'y a pas de réforme réussie. Malheureusement, les réformes du marché du travail introduites par le passé ont porté un coup aux institutions garantes de la représentation des parties prenantes et du dialogue social. La foi dans l'action collective a elle aussi besoin d'un indicateur solide qui soit pris en compte dans la mesure du progrès, de la croissance et du bien-être. Le processus de transformation numérique en cours rend par ailleurs nécessaire une modification du cadre en place afin que les pouvoirs publics puissent continuer à exercer un contrôle et une surveillance. Enfin, et aujourd'hui plus que jamais, l'OCDE doit se refuser à faire la moindre concession sur la portée universelle du pluralisme et de la démocratie, que ce soit à ses Membres ou aux pays candidats à l'adhésion.

Entretenir un dialogue de fond avec les parties prenantes

30. En dépit des heureuses inflexions de sa rhétorique sur la négociation collective, l'OCDE suit souvent à la lettre un programme d'action étroitement borné – axé sur la compétitivité des entreprises conjuguée à la libéralisation de la concurrence et des échanges considérée comme une fin en soi – laissant au dialogue social un rôle réduit à sa plus simple expression. Dans son rapport *Objectif croissance 2019*, elle invite à « accélérer » le rythme des réformes⁴⁵. Ces réformes doivent cependant recevoir l'adhésion des représentants que les sociétés ont élus de façon démocratique et de la population active également, être examinées par eux, négociées avec eux. Il ne saurait y avoir de changement de rythme au prix d'une

dépossession des parties prenantes⁴⁶. Les réformes doivent passer par une concertation et des négociations dignes de ce nom avec les partenaires sociaux, d'où la nécessité d'avoir de solides institutions du marché du travail. Réformer le marché du travail en coup de force c'est affaiblir et saper ces institutions, et la négociation collective avec elles, ce qui a pour conséquence de priver les pouvoirs publics d'espaces où rencontrer les parties prenantes et engager un dialogue institutionnel. Les recommandations adoptées dernièrement par l'OCDE et l'initiative *Global Deal* portée par l'Organisation et l'OIT peuvent aider à présenter le dialogue social et la négociation collective comme les instruments les plus efficaces qui soient pour une adaptation des marchés du travail sans risque ni exclus et un plus large partage des gains de productivité.

Mieux mesurer la croissance et le bien-être

31. « Si nos mesures se trompent d'objet, notre action ne sera pas adaptée. Tout aspect que nous omettons de mesurer finit par être négligé, comme si le problème n'existait pas »⁴⁷. Il faut des cadres solides pour le recueil de données et la construction d'indicateurs de mesure sur lesquels les décideurs puissent fonder une action adaptée aux besoins et inscrite dans la durée. Il est aujourd'hui acquis que le produit intérieur brut (PIB) ne reflète pas de manière suffisamment détaillée la croissance, les conditions de vie, les inégalités sous-jacentes et les effets des politiques de redistribution. D'autres instruments peuvent s'y substituer, à commencer par l'Indice de développement humain (IDH) du PNUD⁴⁸. L'importance de ne pas prendre le PIB pour seule référence est devenue manifeste après la crise, lorsque le revenu disponible des ménages s'est mis à progresser moins vite que cet indicateur dans une écrasante majorité de pays de l'OCDE⁴⁹.

32. L'OCDE s'est dotée de son propre cadre pour la mesure du bien-être et du progrès, reconnaissant par là même que le PIB ne permet pas d'apprécier « les inégalités de revenus et de patrimoine [qui] occupent désormais une place centrale dans les débats d'orientation, place qu'elles n'avaient pas en 2009 »⁵⁰. En pratique cependant, l'Organisation, dans les recommandations qu'elle formule, continue de juger de l'état de l'économie à l'aune du PIB, et rien d'autre. Il s'agirait entre autres maintenant : i) de ne plus mesurer seulement les flux de capitaux ; ii) de ne pas s'intéresser exclusivement aux inégalités de revenus, qui sont une conséquence, mais également les inégalités de chances, qui ont un caractère d'antériorité ; iii) de tenir compte des aspects touchant à la vulnérabilité économique et à la confiance.

Garder l'œil sur la transformation numérique

33. L'OCDE est à même de fournir des orientations sur l'intelligence artificielle (IA) et la technologie des chaînes de blocs. La Recommandation sur l'IA qu'elle a adoptée cette année et à laquelle le G20 a souscrit contient un appel en faveur d'une « transition équitable » des travailleurs et d'une utilisation responsable de l'IA au travail⁵¹. Les travaux qui seront entrepris dans le cadre de l'Observatoire de l'intelligence artificielle et du groupe d'experts informel sur l'IA doivent viser en premier lieu à donner des indications utiles aux pouvoirs publics et bénéficier de l'apport de diverses parties prenantes, à commencer par le mouvement syndical en ce qui concerne l'évolution des organisations, les besoins de compétences, les transitions, la conduite responsable des entreprises et la politique industrielle. Il faudra par ailleurs veiller à la cohérence des diverses initiatives engagées dans ce domaine, notamment au niveau de l'UE et du G7. Les travaux de l'OCDE sur l'accès aux données, leur partage et leur portabilité sont également importants. Si les normes applicables en matière de transparence et de protection de la vie privée sont fixées par les groupes d'entreprises, alors les travailleurs ne sont pas en position favorable pour négocier et ne peuvent donner leur pleine adhésion. La concentration des données protégées par des droits de propriété entre les mains d'un petit nombre d'entreprises et/ou des entreprises qui contrôlent les processus techniques se traduit par un nivellement par le bas des règles applicables à ces données, y compris celles appartenant aux particuliers ou relevant de l'intérêt public, et il en va de même avec la diffusion et la conception des systèmes d'IA. Parallèlement à cela, la technologie des chaînes de blocs ouvre des

possibilités qui demandent à être explorées plus avant, notamment celle de conclure des contrats « intelligents », à même d'apporter davantage de sécurité en matière salariale et en ce qui concerne le temps de travail, et une meilleure traçabilité sociale et environnementale des chaînes de valeur mondiales. Une gouvernance et un contrôle par le public n'en restent pas moins indispensables à tous ces égards.

Défendre la démocratie et l'État de droit

34. L'adhésion à l'OCDE est subordonnée à deux conditions essentielles ; il faut : i) une société démocratique attachée à l'État de droit et au respect des droits de l'Homme ; ii) une économie de marché ouverte et transparente. Les principes démocratiques sont mis à mal par la montée de mouvements xénophobes et l'arrivée au pouvoir de partis politiques autoritaires. L'année dernière, le TUAC était parvenu à la conclusion que si des indicateurs fondamentaux sur les droits de la personne humaine et l'État de droit étaient intégrés au *Cadre de 2017 pour l'examen des Membres potentiels de l'OCDE*, un certain nombre de pays candidats à l'adhésion feraient piètre figure⁵². La liste des « dix pires pays au monde pour les travailleurs et les travailleuses » que la Confédération syndicale internationale publie chaque année, montre qu'il reste beaucoup à faire dans les pays de l'OCDE et les pays candidats à l'adhésion⁵³. Aujourd'hui plus que jamais, l'Organisation doit se montrer intraitable sur le chapitre de la valeur universelle du pluralisme et de la démocratie, tant avec ses Membres qu'avec ceux qui sont en passe de le devenir.

35. Si la Colombie devait être admise au nombre des Membres de l'OCDE, il faudra alors que le cadre pour le suivi post-adhésion qui devra être défini d'un commun accord entre les deux parties soit appliqué en tous points, notamment en ce qui a trait à l'intégrité et à l'efficacité de la justice, aux normes du travail et à leur observation, au dialogue social constructif et au droit de négociation collective (avec en particulier la suppression des « pactes collectifs »).

Questions à la Commission de liaison :

Séance 1. Rendre le marché du travail équitable – Faire grandir la confiance à l'égard de l'action collective

Face à des inégalités de plus en plus criantes, devons-nous faire passer l'obtention de résultats équitables sur le marché du travail avant la mise en place de filets de protection sociale et de mesures de redistribution ? Si oui, comment ?

Comment faire pour que l'OCDE affirme non plus par des mots mais par des actes la valeur ajoutée apportée par la négociation collective ? À cet égard faut-il considérer que l'affaiblissement des institutions du marché du travail nuit à une bonne économie politique de la réforme ?

L'OCDE doit-elle reprendre à son compte le concept de « transition juste » et l'adapter à la transformation numérique ?

Face aux défis de la formation de masse, qui doit mettre la main au portefeuille et qui doit être aux commandes ?

L'OCDE doit-elle tenir bon sur la valeur universelle de la démocratie et des droits de l'Homme et le proclamer haut et fort (y compris devant ses Membres actuels et futurs) ?

Séance 2. Encadrer la création de richesse par les entreprises – Faire grandir la confiance à l'égard des nouvelles technologies

Le droit de la concurrence est-il encore adapté face à la concentration des entreprises et à la montée en puissance des grandes entreprises technologiques ?

L'OCDE doit-elle définir une clause sociale type pour les traités commerciaux et d'investissement, en prenant appui sur ses Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et sur la norme relative au devoir de diligence ?

Les Points de contact nationaux remplissent-ils leur office ?

L'OCDE doit-elle enfin réagir face à la prévalence d'un modèle à courte vue fondé sur la valeur actionnariale ?

La révision de la fiscalité des entreprises doit-elle avoir pour finalité d'augmenter la taille du « gâteau » (c'est-à-dire corriger les situations de sous-imposition) ou d'en modifier le partage (par une nouvelle répartition des droits d'imposition) ? Ou doit-elle viser les deux objectifs à la fois ?

Comment articuler les principes définis depuis peu en ce qui concerne l'IA et les données, et ceux qui pourraient venir à l'être au sujet de la technologie des chaînes de blocs, avec l'avenir du travail et la croissance inclusive de même qu'avec les préoccupations liées à la propriété des données et à la concentration du marché ?

¹ <https://www.oecd.org/fr/rcm/48065013.pdf>.

² <https://www.oecd.org/fr/els/soc/toujoursplusdinegalitepourquoilesecartsderevenussecreusent.htm>.

³ OCDE (2019), *Sous pression : la classe moyenne en perte de vitesse*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/2b47d7a4-fr>, p. 30.

⁴ OCDE (2018), *L'ascenseur social en panne ? Comment promouvoir la mobilité sociale*.

⁵ <https://tuac.org/news/release-of-the-interim-outlook-growth-slowdown-is-happening/>.

⁶ OCDE (2019), *L'avenir du travail : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019, éléments marquants* <http://www.oecd.org/fr/emploi/Perspective-de-emploi-2019-Highlight-FR.pdf>
<https://tuac.org/news/oecd-concerned-about-excessive-and-improper-use-of-platform-work/>.

⁷ *L'avenir du travail : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019*.

⁸ Une étude ayant porté sur une plateforme de micro-travail a ainsi montré que si le donneur d'ouvrage diminuait la rémunération offerte de 10 %, il ne perdrait qu'un pour cent des travailleurs qui se proposent de l'exécuter ; cf. *Monopsony in online labour markets* (mars 2018), A. Dube, J. Jacobs, S. Naidu, S. Suri, <https://www.nber.org/papers/w24416>.

⁹ <http://www.oecd.org/fr/economie/perspectives-economiques-mai2019/>.

¹⁰ OCDE (2019), « Les emplois menacés d'automatisation dans les pays de l'OCDE – Pourcentage d'emplois fortement exposés au risque d'automatisation ou de changement profond », *L'avenir du travail : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>.

¹¹ OCDE (2018), *Job Creation and Local Economic Development 2018 : Preparing for the Future of Work* (résumé en Français), Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/4fdca3a0-fr>.

¹² OCDE (2018a), « Découplage salaires- productivité : Quelles conséquences sur les politiques publiques ? », *Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2018 Numéro 2*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/eco_outlook-v2018-2-fr.

¹³ OCDE (2018), *Bridging the Digital Gender Divide: Include, Upskill, Innovate*, <http://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide.pdf>.

¹⁴ « OECD Week 2018: Trade unions call for a bold policy response to improve multilateralism », 23 mai 2018, <https://tuac.org/news/oecd-week-2018-trade-unions-call-for-a-bold-policy-response-to-improve-multilateralism/>.

¹⁵ <https://tuac.org/news/tuac-statement-on-the-87th-oecd-steel-committee-workers-caught-in-trade-crossfire/>.

¹⁶ Mattera, G. et F. Silva (2018), « State enterprises in the steel sector » *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, n° 53, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/2a8ad9cd-en> et *OECD Steel Market Developments T2 2019*.

¹⁷ OCDE (2019), « Financial Market Developments and Conditions ».

¹⁸ OCDE, « Difference between growth in gross domestic product and adjusted household disposable income », Réunion conjointe du Groupe de travail sur les statistiques financières et du Groupe de travail sur la comptabilité nationale, 5-7 novembre 2019, [COM/SDD/DAF\(2019\)8](#).

¹⁹ BIT, « The global labour income share and distribution », juillet 2019, <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/Labour%20income%20share%20and%20distribution.pdf>.

²⁰ https://www.oecd-ilibrary.org/economics/industry-concentration-in-europe-and-north-america_2ff98246-en.

²¹ OCDE (2019), *Vers le numérique : Forger des politiques au service de vies meilleures*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/7cba1873-fr>, p. 155.

²² OCDE (juillet 2018), « Maintaining competitive conditions in the era of digitalisation ».

²³ ILSR (novembre 2016), « Amazon's stranglehold », rapport consultable à l'adresse suivante : https://ilsr.org/wp-content/uploads/2016/11/ILSR_AmazonReport_final.pdf.

²⁴ OCDE, « Returns to intangible Capital in Global Value Chains », septembre 2019, [TAD/TC/WP\(2019\)16](#).

²⁵ « Mettre en place des marchés du travail plus résilients et inclusifs », Réunion ministérielle de l'OCDE sur l'emploi et le travail, Paris, 15 janvier 2016 <http://www.oecd.org/fr/emploi/ministerielle/declaration-ministerielle-emploi-2016.pdf>.

²⁶ OCDE (2018) ? *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018*, <https://doi.org/10.1787/g2g9ed68-fr>.

²⁷ OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.

²⁸ BIT (2015), « Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous », https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432864.pdf.

²⁹ <https://tuac.org/news/tuac-just-transition-principles-are-key-in-the-fight-against-climate-change>
<https://tuac.org/news/just-transitions-for-regional-green-digital-economic-revivals/>.

³⁰ Andrieu, E., et al. (2019), « Occupational transitions: The cost of moving to a « safe haven », *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, n° 61, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/6d3f9bff-en>.

³¹ <https://tuac.org/news/oecd-employment-outlook-calls-for-a-transition-agenda-that-works-for-all-and-to-tackle-the-misclassification-of-workers/>.

³² OCDE (2019), *Regards sur l'éducation 2019 : les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/6bcf6dc9-fr>.

³³ OCDE (2019), *Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning*, Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf.

³⁴ OCDE (2019), *Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box?*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/203b21a8-en>.

- ³⁵ OCDE (2019), *Stratégie 2019 de l'OCDE sur les compétences: Des compétences pour construire un avenir meilleur*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264313835-en>.
- ³⁶ OCDE (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*, Getting Skills Right, Éditions OCDE, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264311756-en>.
- ³⁷ <https://tuac.org/news/tuac-proposals-to-enhance-protection-against-rising-corporate-market-power/>.
- ³⁸ <http://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>.
- ³⁹ <http://www.oecd.org/fr/daf/ae/confiance-entreprises.htm>.
- ⁴⁰ <https://www.oecd.org/inclusive-growth/businessforinclusivegrowth/>.
- ⁴¹ <https://tuac.org/news/oecd-investment-week-more-attention-should-be-paid-to-impact-on-decent-work-and-development/>.
- ⁴² <https://tuac.org/news/trust-in-business-fostering-corporate-accountability-requires-ambition/>.
- ⁴³ COM(2017) 547/2, Communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil – Un système d'imposition juste et efficace au sein de l'Union européenne pour le marché unique numérique, https://ec.europa.eu/taxation_customs/sites/taxation/files/communication_taxation_digital_single_market_fr.pdf.
- ⁴⁴ <https://tuac.org/news/oecd-proposal-to-reform-tax-rules-in-the-context-of-digitalisation-heading-in-the-right-direction-but-not-ambitious-enough/>.
- ⁴⁵ OCDE, « Going for Growth 2019: The time for reform is now », <http://www.oecd.org/economy/going-for-growth/>.
- ⁴⁶ <https://tuac.org/news/release-of-going-for-growth-2019-going-faster-at-what-cost/>.
- ⁴⁷ OCDE (2018), *Beyond GDP: Measuring What Counts for Economic and Social Performance*, Éditions OCDE, Paris, novembre, <https://www.oecd.org/publications/beyond-gdp-9789264307292-en.htm>.
- ⁴⁸ <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>.
- ⁴⁹ OCDE, « Difference between growth in gross domestic product and adjusted household disposable income », Réunion conjointe du Groupe de travail sur les statistiques financières et du Groupe de travail sur la comptabilité nationale, 5-7 novembre 2019, [COM/SDD/DAF\(2019\)8](https://www.oecd.org/fr/daf/ae/com/sdd/daf(2019)8).
- ⁵⁰ <https://www.oecd.org/fr/statistiques/mesurer-bien-etre-et-progres.htm>.
- ⁵¹ <https://tuac.org/news/oecd-recommendation-on-artificial-intelligence-calls-for-a-fair-transition-through-social-dialogue/>.
- ⁵² « OECD Membership and the Values of the Organisation », juin 2018, <https://tuac.org/news/oecd-membership-and-the-values-of-the-organisation/>.
- ⁵³ <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-fr-2.pdf>.