

TRAVAIL ET JUSTICE SOCIALE

# RENFORCER LE POUVOIR DES TRAVAILLEUR·EUSE·S DANS LE CAPITALISME NUMÉRIQUE

Anciennes et nouvelles luttes ouvrières

**Victoria Basualdo, Hugo Dias,  
Mirko Herberg, Stefan Schmalz,  
Melisa Serrano et Kurt Vandaele**  
Octobre 2021



L'utilisation des technologies numériques est contestée par les travailleuse-s et le travail organisé, ce qui engendre des luttes ouvrières offensives et défensives, tant dans l'hémisphère Nord que dans l'hémisphère Sud.



Les associations collectives et la représentation des travailleur-euse-s, notamment dans l'économie de plateforme, font preuve d'une variété et d'un dynamisme croissants.



La combinaison des ressources de pouvoir des initiatives populaires et des syndicats « établis » est essentielle pour faire progresser le pouvoir et les droits des travailleur-euse-s.



# RENFORCER LE POUVOIR DES TRAVAILLEUR·EUSE·S DANS LE CAPITALISME NUMÉRIQUE

## Anciennes et nouvelles luttes ouvrières



De nouvelles formes de travail numérique restructurent le rapport de force entre le capital et le travail, renforçant les tendances actuelles à la « précarisation », à l’informalisation du travail et à l’abaissement des normes du travail. Alors qu’un « nivellement par le bas » axé sur la technologie se profile peut-être à l’horizon, le projet « Syndicats en transformation 4.0 » (TUIT 4.0) a identifié la manière dont les associations de travailleur·euse·s et les syndicats contestent le capitalisme numérique du XXI<sup>e</sup> siècle.



Ces luttes revêtent différents aspects : des luttes défensives se déroulent dans des industries matures, où l’objectif est avant tout de défendre les normes d’emploi existantes. En comparaison, les luttes offensives visent généralement à organiser les industries émergentes et de nouveaux groupes d’employé·e·s afin d’établir et d’étendre les droits fondamentaux et les protections des travailleur·euse·s.



Alors que les luttes défensives sont principalement menées par les syndicats, une variété croissante d’associations collectives et de formes de représentation des travailleur·euse·s peut être observée dans l’économie numérique ou de plateforme. Ici, les initiatives et les alliances ascendantes entre les réseaux de base et les syndicats « établis » jouent un rôle important dans la promotion du pouvoir et des droits des travailleur·euse·s. Trouver des formes de coopération appropriées peut être la clé pour aller de l’avant avec un programme offensif pour le travail organisé dans le capitalisme numérique.

Plus de détails sous ce lien :  
<https://www.fes.de/lnk/transform>

TRAVAIL ET JUSTICE SOCIALE

# RENFORCER LE POUVOIR DES TRAVAILLEUR·EUSE·S DANS LE CAPITALISME NUMÉRIQUE

Anciennes et nouvelles luttes ouvrières

«**Les syndicats en transformation 4.0**» examine les actions stratégiques des syndicats pour mobiliser les ressources de pouvoir dans un « nouveau monde du travail » où le capital recourt à la technologie numérique pour réorganiser le processus de travail. Le Programme syndical mondial de la FES a pour but de comprendre comment le rapport de force entre capital et travail est impacté et comment les travailleurs/euses répondent aux menaces du recul numérique conduisant à leur plus grande exploitation et précarité. Suivant une approche orientée vers le dialogue et l'action, le projet vise en fin de compte à participer aux réflexions stratégiques, à l'expérimentation et à la transformation ciblée des syndicats.

# Contenu

<b>1</b>	<b>INTRODUCTION</b>	2
<b>2</b>	<b>L'ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE ET L'APPROCHE PAR LES RESSOURCES DE POUVOIR</b>	4
2.1	Corrections technologiques et réponse des travailleur·euse·s .....	4
2.2	Les ressources de pouvoir .....	5
2.3	(Re) Fabriquer les classes ouvrières .....	6
<b>3</b>	<b>LA NUMÉRISATION, L'INDUSTRIE 4.0 ET LE TRAVAIL ORGANISÉ</b>	7
3.1	Luttes et innovations syndicales dans le secteur bancaire .....	8
3.2	Élargir l'agenda des négociations dans l'industrie automobile .....	8
3.3	L'organisation dans les TIC .....	9
<b>4</b>	<b>L'ACTION COLLECTIVE DES TRAVAILLEUR·EUSE·S DANS L'ÉCONOMIE DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES</b>	10
4.1	L'intérêt principal de l'action collective .....	11
4.2	Répertoire d'actions .....	11
<b>5</b>	<b>LE POUVOIR D'ORGANISATION : LES DIFFÉRENTES FORMES DE « SYNDICALISME DE PLATEFORME »</b>	13
5.1	Des coopérations variées entre syndicats .....	13
5.2	Variété de groupes organisés et informels .....	14
5.3	Syndicalisation variante .....	14
5.4	Variété : Hybridation du syndicat .....	15
<b>6</b>	<b>CONCLUSION</b>	16
6.1	Les variétés organisationnelles comme nouvelle norme .....	16
	RÉFÉRENCES .....	17
	Annexe .....	19

## 1

## INTRODUCTION

Depuis une dizaine d'années, les relations de pouvoir sur les marchés du travail ont connu un changement radical. Le capital a lancé et utilisé de nouvelles technologies pour réorganiser la production et les services, avec des effets notables sur les relations de travail. Alors que dans le secteur industriel, « l'Industrie 4.0 », avec ses nouvelles technologies de fabrication intelligente, accélère le rythme de l'automatisation et de la production au plus juste, le secteur des services connaît une profonde perturbation technologique. Des industries telles que les services financiers, le commerce de détail, les transports, l'hôtellerie et la livraison de nourriture sont en train d'être transformées par l'application de services basés sur des plateformes, les mégadonnées (big data) et l'intelligence artificielle. En raison de l'essor du « capitalisme numérique » (Schiller 1999), du « capitalisme de plateforme » (Srnicek 2016) ou du « capitalisme de surveillance » (Zuboff 2019), de nouvelles entreprises de plateforme transnationales puissantes telles qu'Amazon, Uber, Facebook, Airbnb et Deliveroo ont émergé et façonnent l'économie mondiale actuelle. Ces entreprises ne remettent pas seulement en cause les modèles commerciaux traditionnels, mais poussent également des modèles de travail ultra-flexibles et précaires tels que le travail à la demande dans la livraison, le travail numérique hautement répétitif dans la vente au détail en ligne et le « travail connecté » indépendant effectué par les chauffeur-euse-s Uber sans employeur-euse avec qui négocier les modalités d'emploi élémentaires (Huws 2016 ; Delfanti 2021).

Ces nouvelles formes de travail numérique tendent à renforcer les tendances actuelles à la « précarisation » et à l'informalisation du travail. En outre, elles restructurent également le rapport de force entre le capital et le travail. Les nouvelles formes de travail numérique et sur plateforme vont généralement de pair avec un abaissement agressif des normes du travail, un contournement du droit du travail et de nouvelles formes de surveillance et de contrôle algorithmique. Ce processus met les travailleur-euse-s syndiqué-e-s sur la défensive et menace par conséquent d'engendrer un nouveau « nivellement vers le bas » axé sur la technologie (Tonelson 2002). À première vue, tout cela semble indiquer que le travail organisé est en déclin. Le chômage pourrait potentiellement augmenter en raison de l'automatisation. L'évolution technologique est utilisée pour créer des emplois non protégés. Les institutions de négociation collective sont mises à l'écart et les syndicats manquent généralement

d'expérience en matière d'organisation dans l'économie des plateformes et dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) ou « tech ». Il existe toutefois des cas de résistance, aussi bien dans les pays du Nord que dans ceux du Sud (Basualdo et coll. 2021 ; Minter 2017 ; Trappmann et coll. 2021 ; Vandaele 2021 ; Wood et coll. 2018). Le projet « Les Syndicats en transformation 4.0 » (Trade Unions in Transformation 4.0 – TUIT 4.0), initié par la Friedrich-Ebert-Stiftung, a identifié de telles luttes menées par les associations de travailleur-euse-s et les syndicats dans le capitalisme numérique du XXI<sup>e</sup> siècle, au sein duquel le capital utilise les technologies numériques pour réorganiser le processus de travail – voir le tableau 1 en annexe pour un aperçu des études de cas<sup>1</sup>. Les douze études, impliquant 34 auteur-e-s, couvrent un éventail d'industries, ainsi que douze pays des hémisphères nord et sud.<sup>2</sup> Les industries sont soit liées à l'économie de plateforme, soit à l'économie conventionnelle, la plupart des études explorant des cas dans le secteur des services privés. Il existe deux études sur l'industrie manufacturière. Six études portent sur le transport, deux sur le secteur bancaire, une sur les TIC et une sur l'industrie créative.

Les questions directrices du projet TUIT 4.0 étaient les suivantes : la manière dont les travailleur-euse-s et le mouvement ouvrier ont répondu aux menaces du capitalisme numérique, le type de nouvelles luttes observé et les principaux facteurs conditionnant le succès des efforts d'organisation du travail dans l'économie numérique. Ce document de conclusion dé-

<sup>1</sup> Les documents produits par le projet TUIT 4.0 ont été sélectionnés comme suit. Un appel ouvert a été lancé par le biais des Fédérations syndicales internationales, l'Université mondiale du travail (Global Labour University – GLU) et le réseau FES. Dix-huit résumés ont été reçus, dont douze ont été sélectionnés après délibération du comité de sélection. Le comité était composé d'un ensemble de coordinateur-trice-s régionaux-ales de la Friedrich-Ebert-Stiftung et d'universitaires travaillant dans le domaine des relations industrielles des hémisphères nord et sud. Le comité de sélection était composé des personnes suivantes : Victoria Basualdo, Anja Bodenmueller-Raeder, Hugo Dias, Uta Dirksen, Thomas Greven, Jannis Grimm, Mirko Herberg, Dominique Klawonn, Carmen Ludwig, Marc Meinardus, Stefan Schmalz, Melisa Serrano et Kurt Vandaele.

<sup>2</sup> Toutes les études du projet sont disponibles sur le site web de la FES : <https://www.fes.de/en/themenportal-gewerkschaften-und-gute-arbeit/international-trade-union-policy/trade-unions-in-transformation-40> Nous proposons également aux lecteur-ric-e-s des histoires facilement accessibles rédigées par des journalistes (Dirksen et Herberg 2021), disponibles ici : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/17799-20210602.pdf>

veloppe trois arguments. Premièrement, l'utilisation des technologies numériques est contestée par le travail organisé, ce qui entraîne de nombreuses luttes ouvrières et protestations contre l'utilisation de la technologie dans le processus de travail. Deuxièmement, il existe différentes formes de lutte : des luttes offensives visant généralement à organiser les industries émergentes et les nouveaux groupes d'employé-e-s et des luttes défensives dans les industries matures visant principalement à défendre les normes d'emploi existantes. Enfin, il existe une variété croissante d'associations collectives et de représentation des travailleur-euse-s dans l'économie numérique. Dans l'économie des plateformes notamment, les initiatives ascendantes et les alliances entre les réseaux de base et les syndicats « établis » jouent un rôle primordial dans la promotion du pouvoir et des droits des travailleur-euse-s.

La plupart de nos études de cas relatent soit des histoires inspirantes sur la façon dont des syndicats « établis » ont pu affronter les changements technologiques, soit la manière dont des initiatives populaires, qui bénéficiaient dans certains cas du soutien des syndicats, ont pu s'organiser dans l'économie numérique. Les syndicats ou les collectifs de travailleur-euse-s ont dû s'attaquer à des entreprises puissantes et développer de nouvelles stratégies pour organiser les travailleur-euse-s. Certaines de ces initiatives se sont terminées sur une note positive après une période d'apprentissage organisationnel, au cours de laquelle des leçons importantes ont été tirées sur la manière d'organiser les travailleur-euse-s dans l'économie numérique pour les stratégies syndicales dans le monde entier. Certaines des études de cas évoquent également les problèmes d'organisation du travail au cours de la pandémie de COVID-19, examinant ainsi la manière dont le travail organisé a pu composer avec la distanciation sociale et la crise économique.

Le document est structuré comme suit. La section 2 analyse comment le changement technologique transforme les ressources de pouvoir des travailleur-euse-s, fournissant ainsi un cadre analytique pour discuter des études de cas. La section 3 aborde l'impact de la numérisation et de l'industrie 4.0 sur les bastions traditionnels des syndicats et les luttes défensives réussies des travailleur-euse-s syndiqué-e-s pour faire face aux mutations technologiques. La section 4 explique comment l'économie de plateforme est devenue un terrain propice à l'agitation ouvrière et quelles formes de luttes offensives se sont développées dans ce secteur. La section 5 examine le rôle des syndicats et des autres organisations de travailleur-euse-s dans ces luttes, en distinguant les différentes variétés de « syndicalisme de plateforme ». La section 6 conclut que le travail organisé doit relever le défi de développer de nouvelles formes de coalitions et un agenda offensif pour relever le défi de la transformation numérique.

## 2

## L'ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE ET L'APPROCHE PAR LES RESSOURCES DE POUVOIR

L'évolution technologique a toujours été contestée et a engendré des luttes intenses entre le capital et le travail. Historiquement, les premiers prédécesseur·euse·s du mouvement ouvrier au XVIIIe et au début du XIXe siècle étaient des « briseur·euse·s de machines » (Hobsbawm 1952). Par exemple, les protagonistes du mouvement luddite (1811–13) en Grande-Bretagne ont détruit des machines en guise de « négociation collective par l'émeute » (ibid. 59) pour obtenir des concessions sur les salaires ou les conditions de travail. Dans de nombreux cas, comme celui des démolisseur·euse·s de machines du Lancashire (1778–1780), ces émeutes étaient même en quelque sorte « très consciemment une résistance à la machine aux mains du capitaliste » (ibid. 62), car les manifestant·e·s craignaient d'être remplacé·e·s ou dépassé·e·s par une technologie permettant d'économiser de la main-d'œuvre. Le « bris de machine » s'est répandu dans le monde entier et est devenu une pratique courante dans l'Europe du début du XIXe siècle et dans d'autres régions du monde (Van der Linden 2008 : 174). Les luttes pour le changement technologique ont continué à jouer un rôle important dans le développement du capitalisme. Par exemple, à la fin du vingtième siècle, des syndicats tels que la « Society of Civil and Public Servants » (le syndicat des fonctionnaires et des agent·e·s public·que·s) dans la Grande-Bretagne de Thatcher ont mené une campagne active contre l'utilisation des ordinateurs dans l'administration publique, les employé·e·s de la fonction publique craignant des suppressions d'emploi en raison de la rationalisation induite par la technologie. En bref, la plupart des luttes contre les nouvelles technologies n'ont pas été simplement anti-modernes, mais ont plutôt visé les relations de pouvoir, le capital ayant eu tendance à ignorer les intérêts des travailleur·euse·s tout en poussant au changement technologique.

### 2.1 CORRECTIONS TECHNOLOGIQUES ET RÉPONSE DES TRAVAILLEUR·EUSE·S

D'un point de vue conceptuel, la sociologue du travail Beverly Silver a affirmé que le capital utilise des « solutions technologiques » pour répondre à l'agitation ouvrière et défier les syndicats en mettant en œuvre des innovations de processus majeures « pour résoudre les problèmes de rentabilité et de contrôle du travail » (Silver 2003 : 66). En d'autres termes, dans de nombreux cas, les nouvelles technologies n'ont pas

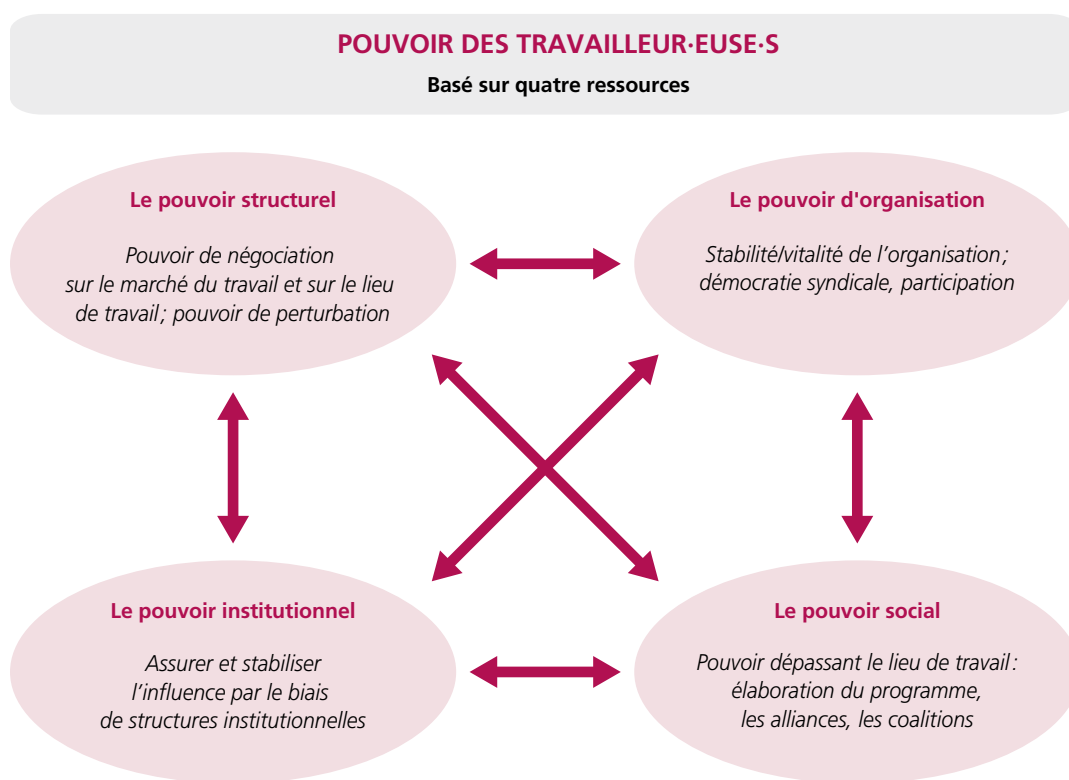
seulement renforcé la compétitivité par rapport aux autres entreprises, mais ont également modifié la relation entre le capital et le travail lui-même. Un exemple frappant de cette adaptation technologique est « la conteneurisation et l'automatisation des quais dans l'industrie du transport maritime », qui a considérablement réduit « la main-d'œuvre portuaire historiquement militante dans la seconde moitié du XXe siècle » (Silver 2003 : 101, voir également Levinson 2006), affaiblissant ainsi le travail organisé dans l'industrie du fret. Dans d'autres cas, comme la production au plus juste et la production juste-à-temps, des processus similaires ont été observés, la main-d'œuvre ayant été réduite et de nouvelles formes de contrôle du travail ayant été introduites. Aujourd'hui, la gestion algorithmique dans l'économie de plateforme peut être perçue comme un nouveau correctif technologique, contournant le droit du travail existant et les normes d'emploi institutionnelles (Vandaele 2018, 2021).

La mise en œuvre des nouvelles technologies a également entraîné des évolutions contradictoires. Paradoxalement, l'introduction du métier à tisser mécanisé, auquel les luddites ont violemment résisté, a contribué à nourrir et à encourager l'organisation des travailleur·euse·s, car il s'agissait d'un précurseur de l'usine capitaliste et du mouvement ouvrier industriel du XIXe siècle (Marx 1976). De même, l'introduction de la chaîne de montage au début du vingtième siècle est allée de pair avec un contrôle tayloriste rigide du travail, mais a également facilité les actions de grève coordonnées. Les vagues d'agitation ouvrière dans l'industrie automobile aux États-Unis dans les années 1930, en Europe occidentale à la fin des années 1960 et dans les années 1970, ainsi qu'au Brésil et en Corée du Sud dans les années 1980, étaient en grande partie dues au pouvoir des travailleur·euse·s d'arrêter la chaîne de montage et, partant, d'arrêter la production (Silver 2003 : 47–66). De même, les réseaux de production mondiaux hautement flexibles apparus depuis les années 1990 ont rendu la production et la logistique mondiales plus vulnérables aux arrêts de travail, offrant ainsi de nouvelles opportunités aux syndicats d'exercer une pression sur les entreprises transnationales (Fichter et coll. 2018 : 7 f.). Aujourd'hui, les technologies numériques ont rendu possibles de nouvelles formes de « pouvoirs en réseau » en connectant différentes ressources de pouvoir dans des actions hors ligne et en ligne (Helmerich et coll. 2020). Par conséquent, les nouvelles technologies ont à la fois entravé et facilité l'organisation des travailleur·euse·s.

Figure 1 :

Le pouvoir des travailleur-euse-s à travers le spectre de l'approche des ressources de pouvoir

## L'approche des ressources de pouvoir (power resources)



Source : données des auteurs.

Dans ces luttes, les travailleur-euse-s ont également développé leur propre vision de la technologie et du processus de production. Historiquement, le capital a tendance à utiliser des approches descendantes pour mettre en œuvre les nouvelles technologies, le travail organisé réagissant généralement aux changements dans le processus de production. Cependant, à la fin des années 1960 et au début des années 1970, alors que le mouvement ouvrier des pays capitalistes avancés était au sommet de sa puissance, la mobilisation des travailleur-euse-s a ciblé le contrôle du capital sur la technologie et le processus de production lui-même, remettant ainsi en question le système hiérarchique tayloriste des usines de cette époque (Schmalz et Weinmann 2016). Dans plusieurs entreprises, de nouvelles approches sociotechniques dirigées par les travailleur-euse-s ont été adoptées. Ces approches étaient inspirées par l'Institut Tavistock<sup>3</sup>, qui préconisait que la technologie n'impose jamais un modèle organisationnel unique, interpellant ainsi les visions technologiques déterministes (Coriat 1979). L'exemple le plus connu est celui de l'usine Volvo de Kalmar en Suède, inaugurée en 1974, où un système de montage en équipe avec des équipes de production indépendantes a remplacé la chaîne de montage hiérarchique classique. Dans ce contexte,

des politiques progressistes, telles que le programme de démocratie industrielle en Norvège (et plus tard en Suède et au Danemark), ont été adoptées, dans lequel les syndicats et les travailleur-euse-s avaient un rôle à jouer dans la conception de l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux modèles organisationnels. (Thorsrud et Emery 1970). En résumé, lorsque le pouvoir des travailleur-euse-s est élevé, le mouvement ouvrier est en mesure de contester le contrôle du capital sur l'utilisation de la technologie dans le processus de production.

## 2.2 LES RESSOURCES DE POUVOIR

Dans les sections suivantes, l'approche des ressources de pouvoir est utilisée dans le but d'examiner l'impact du changement technologique sur les relations capital-travail (concernant l'approche des ressources de pouvoir, voir : Schmalz et coll. 2018). Cette approche a été appliquée par toutes les études du projet TUiT 4.0 comme cadre analytique pour théoriser et réfléchir aux défis du travail organisé et à l'avenir du travail.<sup>4</sup> La figure 1 indique la manière dont l'approche

<sup>3</sup> Le Tavistock Institute of Human Relations est un institut de recherche basé à Londres qui se consacre à l'étude des relations humaines et qui a joué un rôle important dans la promotion des approches sociotechniques au sein des relations industrielles depuis la période ayant suivi la Seconde Guerre mondiale.

<sup>4</sup> Nous avons choisi l'approche des ressources de pouvoir parce que cette approche s'est avérée être un cadre analytique utile pour l'examen des luttes syndicales dans les pays de l'hémisphère Nord et de l'hémisphère Sud au cours de la préparation de ce projet. Dans « Trade Unions in Transformation », les réponses stratégiques du travail organisé au capitalisme mondial dans la décennie 2010 sont décrites par la FES. Voir Fichter et coll. (2018).



différencie quatre sources de pouvoir des travailleur-euse-s : le pouvoir structurel, d'organisation, institutionnel et social. Le pouvoir structurel découle de la position des travailleur-euse-s dans le système économique, soit du pouvoir de négociation sur le lieu de travail (c'est-à-dire leur capacité à arrêter la production), soit du pouvoir de négociation sur le marché (c'est-à-dire la possession de compétences rares ou la capacité à se retirer du marché du travail). Le pouvoir d'organisation fait référence à la force de l'organisation des travailleur-euse-s, qui peut être influencée par des facteurs tels que les membres, la participation des membres et les ressources infrastructurelles. Le pouvoir institutionnel fait référence au droit du travail et aux droits institutionnels sur lesquels les travailleur-euse-s organisés peuvent s'appuyer, bien qu'il ne soit pas uniquement émancipateur, puisque de nombreuses règles institutionnelles impliquent également des restrictions d'action. Le pouvoir social peut émaner de réseaux avec d'autres acteur-trice-s sociaux-ales tels que les mouvements sociaux (pouvoir de coalition) ou de la capacité d'intervenir avec succès dans les débats publics (pouvoir discursif). Les quatre ressources de pouvoir sont liées et s'inscrivent dans des relations de pouvoir, et sont de ce fait influencées par l'évolution des rapports de classe et les développements du capitalisme mondial.

Comme l'a prouvé la discussion précédente sur l'histoire de la technologie et du travail, la technologie est l'un des principaux moteurs de ce changement. Les nouvelles technologies peuvent conduire à une « destruction créative » de modèles commerciaux dépassés et façonner l'organisation du travail et les relations professionnelles. Pour utiliser le « jargon » de l'approche des ressources de pouvoir, l'innovation technologique tend à transformer le pouvoir structurel. Avec l'évolution des moyens de production, la capacité d'arrêter le processus de production (pouvoir de négociation sur le lieu de travail) est également modifiée, ce qui favorise ou réduit la capacité perturbatrice des travailleur-euse-s. En outre, une partie de la main-d'œuvre est déqualifiée, alors que dans le même temps, de nouveaux groupes de travailleur-euse-s qualifié-e-s apparaissent (pouvoir de négociation sur le marché). Avec l'évolution du pouvoir structurel, le pouvoir d'organisation se transforme également. La restructuration de la main-d'œuvre et du processus de travail entraîne généralement des défis importants pour les syndicats existants, tels que des lacunes dans la représentation, mais elle peut également entraîner des avantages potentiels en augmentant le nombre de membres des syndicats. En outre, les nouvelles technologies déclenchent également des luttes concernant la manière dont les nouvelles formes d'emploi et de travail doivent être réglementées (pouvoir institutionnel) et constituent dans certains cas également des sujets de discussion politique, par exemple la protection des données au sein du capitalisme numérique, ouvrant ainsi de nouvelles possibilités de réseaux avec les organisations non gouvernementales et les mouvements de défense des droits civils (pouvoir social).

## 2.3 (RE) FABRIQUER LES CLASSES OUVRIÈRES

L'évolution technologique a également façonné la nature et la forme des luttes ouvrières. Elle a fortement contribué à « défaire et refaire les classes ouvrières » (Silver 2003 : 22). Les industries émergentes ont généralement conduit à la « fabrication » ou à la « refabrication » de nouvelles classes ouvrières (par exemple, dans l'industrie automobile américaine au cours des années 1920 et 1930), alors qu'en parallèle, la transformation technologique tend également à pousser à la rationalisation et à la désindustrialisation et, par conséquent, à la « démolition » de classes ouvrières encore existantes (par exemple, dans l'industrie sidérurgique d'Europe occidentale depuis les années 1980). En conséquence, de nombreuses luttes dans les industries émergentes ont tendance à être principalement « offensives », visant à établir le pouvoir et les droits des travailleur-euse-s à partir d'un point de départ d'extrême vulnérabilité et se basant sur de nouvelles formes de pouvoir structurel, tandis que les luttes dans les industries en déclin (par exemple l'industrie du charbon) sont généralement « défensives » et basées sur les ressources de pouvoir institutionnelles et associatives existantes. Ces deux formes de luttes sont des types idéaux au sens wébérien (Weber 1978). En d'autres termes, dans la pratique le lien établi entre les luttes défensives et les industries en déclin et les luttes offensives et les industries émergentes est trop simple. Il existe également des formes hybrides de ces luttes, notamment dans les industries en transformation (par exemple, la transformation verte de l'industrie automobile). Ici, une lutte pour la réduction du temps de travail sans réduction des salaires constitue un programme offensif. En résumé, l'évolution technologique change la donne pour le mouvement syndical, les relations de pouvoir existantes se retrouvant sous pression et le mouvement ouvrier explorant de nouvelles formes de résistance et d'organisation.

## 3

## LA NUMÉRISATION, L'INDUSTRIE 4.0 ET LE TRAVAIL ORGANISÉ

Avant d'analyser les nouvelles formes d'organisation du travail, il est essentiel de montrer comment la numérisation et l'industrie 4.0 ont modifié les relations de travail, ce qui permet d'identifier les principaux défis pour le travail organisé. Les études TUIT 4.0 mettent en évidence deux grandes tendances en matière de restructuration, déclenchées par l'introduction des nouvelles technologies numériques : La première tendance est décrite dans cette section et se déroule en tandem avec la rationalisation. Nous examinons ici plusieurs industries avec des syndicats établis, et fortement impactées par la numérisation et l'industrie 4.0 (par exemple, l'industrie automobile ou le commerce de détail). La seconde est liée à l'essor de l'économie de plateforme et sera décrite dans la section suivante.

L'industrie 4.0, également parfois appelée fabrication intelligente, relie la production industrielle aux mégadonnées (big data), à l'apprentissage automatique et aux technologies numériques afin d'accroître la productivité et l'efficacité de la fabrication. Ainsi, l'industrie 4.0 représente une forme plus récente de restructuration du secteur industriel remontant aux années 1980, lorsque de nombreuses industries importantes telles que l'industrie automobile ou la construction mécanique ont connu une vague d'automatisation (Kern et Schuhmann 1984). Du point de vue du travail organisé, cette évolution a mis sous pression les bastions du mouvement ouvrier industriel. Les syndicats établis ont connu plusieurs vagues de rationalisation, des délocalisations d'usines et une modification de la composition de la main-d'œuvre. Par ailleurs, la numérisation, avec ses nouveaux modèles commerciaux tels que les plateformes de réservation en ligne, a entraîné une tendance similaire à la baisse dans le secteur des services, poussant les syndicats sur la défensive. Depuis les années 2000, la numérisation a eu tendance à perturber les relations de travail établies dans des secteurs comme les services financiers et le commerce de détail. Dans ces secteurs, la numérisation est généralement identifiée comme une menace pour le travail organisé, car elle implique une rationalisation et des pertes d'emplois. Ainsi, dans de nombreux cas, l'industrie 4.0 et la numérisation ont donné lieu à des luttes ouvrières défensives, les travailleur·euse·s luttant contre l'abaissement des normes du travail, les pertes d'emploi et la baisse des salaires tout en s'appuyant sur les ressources du pouvoir institutionnel et d'organisation.

Plusieurs études menées dans le cadre du projet TUIT 4.0 ont toutefois montré comment les syndicats peuvent trouver des moyens créatifs de faire face à ces tendances de restructuration de grande ampleur. Dans le cadre du projet, deux secteurs analysés, l'automobile et la banque, ont tous deux été soumis à une pression constante en matière d'innovation. L'industrie 4.0 et la transformation verte de l'industrie automobile, ainsi que la numérisation du secteur bancaire, ont exercé des impacts considérables sur l'emploi et les conditions de travail. Dans les études de cas TUIT 4.0, les syndicats ont traditionnellement été forts dans ces industries, s'appuyant sur un solide pouvoir d'organisation, reflété par un taux de syndicalisation relativement élevé, un pouvoir structurel, avec la capacité de perturber les chaînes de production et la prestation de services, et un pouvoir institutionnel tel qu'il découle des conventions collectives. Cela place ces syndicats dans une position stable pour ce qui peut être considéré comme des luttes essentiellement défensives pour maintenir l'emploi, des salaires élevés et des conditions de travail décentes par rapport à d'autres industries « établies » comme le textile ou l'habillement et les secteurs de services comme le commerce de détail.

Les études de cas démontrent également que dépendre tout cela comme une simple tentative de protéger leurs acquis antérieurs ne rendrait cependant pas justice aux efforts des syndicats. Au contraire, bien qu'ils soient soumis à une forte pression, ils cherchent à façonner la numérisation à leurs propres conditions. La clé de leur « programme offensif sur la défensive » pour améliorer les conditions de travail réside dans leur « connaissance saillante » (Ganz 2009) du lieu de travail, ainsi que leur propre rôle d'acteurs du changement et de l'innovation, qu'ils peuvent apporter à la table des négociations. Les syndicats disposant d'un plus grand pouvoir institutionnel, d'une tradition de « partenariat conflictuel » (Müller-Jentsch 1999) et d'une reconnaissance de leur rôle de partenaire de négociation par les employeur·euse·s et l'État sont plus à même de mener à bien cet agenda offensif. Toutefois, les études TUIT 4.0 expliquent également que l'agence syndicale, la participation active des membres et l'encadrement stratégique, et de ce fait un pouvoir d'organisation élevé, constituent des facteurs essentiels de réussite, tant dans l'hémisphère Nord que dans l'hémisphère Sud.

### 3.1 LUTTES ET INNOVATIONS SYNDICALES DANS LE SECTEUR BANCAIRE

Les luttes défensives dans le secteur bancaire portent généralement sur le maintien de l'emploi, le secteur ayant été profondément restructuré par la numérisation (Pittaluga *et coll.* 2020; Spatari et Guga 2020). Le principal domaine de négociation des syndicats est la formation et la qualification. Ils négocient avec les entreprises pour les convaincre d'investir dans la formation et la requalification des travailleur-euse-s, au lieu de licencier ces dernier-e-s. En Roumanie, la Fédération des syndicats des assurances et des banques (FSAB, Federația Sindicatelor din Asigurări și Bănci) a saisi l'opportunité d'une pénurie de travail dans le secteur bancaire pour concevoir une stratégie, utilisant ainsi leur pouvoir de négociation élevé sur le marché pour transformer une lutte défensive en une lutte offensive afin de conclure un accord au niveau du secteur (Spatari et Guga 2020). Après imposition par l'Union européenne des réformes structurelles visant à démanteler le système de négociation collective, la FSAB a pu contraindre les principaux employeur-euse-s, souvent des banques à capitaux étrangers, à s'engager dans un accord au niveau du secteur réglementant la gestion des licenciements collectifs et individuels, garantissant la mobilité interne et le télétravail, et offrant aux travailleur-euse-s une formation professionnelle. L'accord sur une stipulation obligeant la direction à financer la formation des employé-e-s est remarquable pour le contexte roumain et rejoint les revendications syndicales pour une « transition juste ». En Uruguay, l'Association des employé-e-s de banque de l'Uruguay (AEBU, Asociación de Bancarios del Uruguay) a mis un accent similaire sur l'éducation et la formation (Pittaluga *et coll.* 2020). Cette revendication faisait partie d'une stratégie visant à intégrer dans le processus de négociation la main d'œuvre la moins qualifiée, principalement féminine, des compagnies d'assurance, des coopératives de crédit (coopératives financières appartenant aux membres) et des transporteur-euse-s de fonds. La flexibilité organisationnelle a renforcé le rôle de l'AEBU dans les négociations avec les employeur-euse-s. Une véritable innovation de cette approche est une « taxe robot ». Face à la réduction de l'emploi dans le secteur bancaire et à la menace pesant sur le fonds de pension, l'AEBU a négocié pour que les contributions au fonds de pension soient liées au chiffre d'affaires de l'entreprise. Ainsi, lorsque le chiffre d'affaires d'une entreprise augmente, mais que sa masse salariale reste inchangée, voire diminue du fait de l'automatisation, les cotisations au fonds de pension augmentent quoi qu'il en soit. Si cette initiative ne peut empêcher la perte d'emplois, elle protège néanmoins les syndicats en tant qu'organisation et leur capacité à négocier et à lutter pour de meilleures conditions de travail. Ce succès n'a été possible que grâce à l'utilisation stratégique du pouvoir social en coopérant avec des acteur-ric-e-s politiques (par exemple, le mouvement féministe) et en améliorant sa réputation en élargissant son programme politique et sa base de membres (travailleur-euse-s peu qualifié-e-s).

### 3.2 ÉLARGIR L'AGENDA DES NÉGOCIATIONS DANS L'INDUSTRIE AUTOMOBILE

L'industrie automobile est fortement mondialisée et exposée à la concurrence internationale. Elle a donc fait l'objet de plusieurs « corrections » technologiques au cours du vingtième siècle (Silver 2003: 41–73). La gestion de l'innovation technologique dans cette industrie n'a donc rien de nouveau pour IG Metall, le plus grand syndicat en Allemagne (Schäfers et Schroth 2020) et le Syndicat des métallurgistes de l'ABC (SMABC, Sindicato dos Metalúrgicos do ABC) au Brésil (Araujo 2020). Les deux syndicats ont cherché à mobiliser leur pouvoir d'organisation et institutionnel pour façonner l'« industrie 4.0 ». Les conditions de base de l'action collective dans les deux pays diffèrent toutefois, car leur position au sein de la division internationale du travail et leurs systèmes de relations industrielles divergent. Tout d'abord, si Volkswagen et Mercedes Benz sont des entreprises nationales en Allemagne, elles sont des entreprises étrangères au Brésil. Par conséquent, en Allemagne, les centres de décision sont plus proches les uns des autres et peuvent être influencés par une combinaison de pouvoir d'organisation, institutionnel et structurel, tandis qu'au Brésil, ce manque de proximité représente pour les syndicats un handicap qui doit être contrebalancé par la mobilisation d'acteur-ric-e-s internationaux-ales à travers la coopération syndicale transnationale. Deuxièmement, en Allemagne, le cadre juridique autorise les comités d'entreprise sur le lieu de travail, qui influencent des aspects importants du processus de travail et des conditions de travail. Au Brésil, cependant, il n'existe pas d'exigences légales pour la co-détermination au niveau de l'usine. Les comités d'usine existant chez Volkswagen et Mercedes Benz résultent plutôt des actions collectives du SMABC et de la « culture de partenariat en cas de conflit » qui prévaut dans ces entreprises, mais ils bénéficient de moins de droits institutionnels et d'options pour influencer les décisions de la direction.

Malgré ces différences, les stratégies d'IG Metall et du SMABC se sont avérées similaires. Les deux syndicats ont cherché à faire avancer un programme visant à protéger les emplois en combinant la formation des travailleur-euse-s et l'influence sur les politiques et les décisions de l'entreprise. En Allemagne, l'intégration plus profonde des travailleur-euse-s dans la prise de décision au niveau de l'entreprise par le biais du comité d'entreprise a permis de mettre en place un programme proactif, en exerçant une pression afin d'obtenir des droits de co-détermination en matière de changement technologique, d'amélioration de la planification du temps de travail ou de paiement d'allocations de chômage partiel dans les filiales de l'hémisphère Sud. Le projet « Travail + Innovation », un projet d'IG Metall financé par des fonds publics, a joué un rôle clé dans ces efforts. Dans les entreprises participantes, les travailleur-euse-s ont pu élaborer activement des suggestions et introduire des innovations sur le lieu de travail pour façonner la numérisation. Les représentant-e-s de la direction faisant partie du projet « Travail + Innovation », ces solutions innovantes ont été introduites et « sécurisées » par une convention collective. Dans le cas

du Brésil, l'action collective a commencé après l'annonce par les entreprises de la mise en œuvre de changements technologiques impliquant des suppressions d'emplois. Bien qu'il existe une tradition de dialogue social dans les deux entreprises, Volkswagen et Mercedes Benz, le SMABC a dû mobiliser son pouvoir d'organisation et structurel par des arrêts de travail et des réunions de masse pour lancer un processus de négociation. Tout comme l'approche syndicale dans le cas allemand, la stratégie du SMABC a consisté à élargir de manière proactive l'éventail des sujets négociés. En discutant de la manière de maintenir l'attrait des sites de production et une main-d'œuvre hautement qualifiée et en tirant parti de son réseau transnational, le syndicat a plaidé avec succès en faveur d'une augmentation des investissements dans de nouveaux produits et lignes de production afin de préserver les emplois dans l'industrie automobile brésilienne.

### 3.3 L'ORGANISATION DANS LES TIC

Une stratégie « syndicale 4.0 » réussie dans les industries matures ne se limite donc pas à la négociation des salaires. Elle adopte une approche plus globale et étend le calendrier des négociations à des questions telles que l'investissement, la politique industrielle, la formation et les compétences. En outre, elle réalise l'importance de combler les lacunes dans la représentation des travailleur·euse·s dans les secteurs moins visibles de l'industrie, en association avec des conditions de travail moins décentes. Cela vaut également pour les cols blancs, car l'évolution technologique touche également les professionnel·le·s hautement qualifié·e·s et décevantement rémunéré·e·s. En fait, la restructuration technologique, l'externalisation et la plateformesation peuvent être l'occasion d'organiser les travailleur·euse·s de la technologie qui, traditionnellement, pouvaient compter sur leur pouvoir de négociation individuel élevé sur le marché et avaient tendance à ne pas se syndiquer. Par exemple, dans le cas du secteur israélien des TIC, les travailleur·euse·s de la technologie ont été confronté·e·s à des licenciements et à des menaces pour leur sécurité d'emploi (Fisher 2020). Elles·ils· se sont donc tourné·e·s vers le syndicat « établi », qui avait souffert par le passé d'une érosion de son pouvoir d'organisation, structurel et social. Le syndicat Histadrut, qui a créé son propre département d'organisation (« aile pour la syndicalisation ») dès 2010, a fait preuve de flexibilité organisationnelle ou de « vitalité institutionnelle » (Behrens *et coll.* 2004: 22): En 2014, la Histadrut a créé le « syndicat de la téléphonie cellulaire, de l'Internet et des hautes technologies », qui vise à syndiquer le secteur des TIC, à former des comités d'entreprise et à négocier des conventions collectives. Le succès de l'organisation peut être attribué à la capacité de la Histadrut à développer une approche d'organisation pertinente et utile pour les travailleur·euse·s du secteur israélien des TIC, en agissant comme des « conseiller·ère·s » pour les travailleur·euse·s de la technologie et en soutenant la formation d'un « groupe authentique et diversifié de leaders des travailleur·euse·s » (Fisher 2020: 9). En résumé, une lutte ouvrière défensive s'est transformée en une lutte offensive en adaptant les approches d'organisation pour s'aligner sur un marché du travail de haute technologie.

Dans l'ensemble, le défi pour les syndicats des industries établies est de transformer les luttes défensives en luttes hybrides ou offensives en mobilisant des ressources de pouvoir. Cela est possible si les mesures défensives sont mises en œuvre avec succès et prolongées par des stratégies offensives. Dans le cas d'IG Metall et du SMABC, l'action transnationale a été cruciale pour accroître le pouvoir d'organisation, tandis que dans le cas de la Histadrut, l'organisation de nouveaux groupes d'employé·e·s a finalement conduit au succès. Par ailleurs, tous les cas ont eu recours à de nouvelles initiatives institutionnelles (fonds de pension AEB) et au renforcement des capacités et des compétences (usine d'apprentissage), tirant ainsi parti du pouvoir d'organisation et institutionnel, qui s'est avéré crucial pour l'action collective. En outre, les syndicats ont été en mesure de modifier le discours public sur l'industrie technologique et le travail numérique (voir tableau 2 en annexe) en utilisant leur pouvoir social.

## 4

## L'ACTION COLLECTIVE DES TRAVAILLEUR-EUSE-S DANS L'ÉCONOMIE DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES

Un défi similaire, posé par des changements technologiques de grande envergure, se pose au travail organisé dans les industries émergentes de l'économie de plateforme, où le pouvoir des travailleur-euse-s doit être construit en dehors des bastions des syndicats « établis ». En particulier, l'économie « à la tâche » (GIG economy) ou des plateformes, à la croissance rapide, a créé des industries et des modèles commerciaux entièrement nouveaux où la réglementation gouvernementale du travail est faible (pouvoir institutionnel) et où les travailleur-euse-s organisé-e-s n'ont que peu d'expérience en matière d'organisation (pouvoir d'organisation). Ces nouvelles industries englobent les plateformes de localisation dans le secteur des transports avec des entreprises telles qu'Uber, les puissantes entreprises de plateformes numériques en nuage telles que YouTube, les plateformes de travail pour indépendant-e-s (en freelance) et de travail collectif telles que CrowdFlower et les géants du commerce de détail en ligne tels qu'Amazon avec leurs grands centres de distribution. Nombre de ces entreprises (de plateforme) se caractérisent par des formes d'emploi non salariales, les travailleur-euse-s étant payé-e-s au clic ou à la commande comme chez Deliveroo, tandis que d'autres s'appuient sur un travail faiblement rémunéré, très répétitif et physiquement épuisant comme chez Amazon. En particulier, l'économie des plateformes a connu une vague de luttes pour les salaires, la sécurité de l'emploi et les conditions de travail, qui sont souvent menées par des initiatives populaires et sont dans certains cas soutenues par des syndicats (Joyce et Stuart 2021 ; Vandaele 2018, 2021). En général, ces efforts de mobilisation se déroulent dans un contexte économique, politique et idéologique défavorable au travail organisé. Par conséquent, bien que l'économie des plateformes numériques fournisse des emplois ou des moyens de subsistance à de nombreuses personnes, elle crée également « une classe précaire d'entrepreneur-euse-s et de travailleur-euse-s à la demande dépendant-e-s » (CNUCED 2021 : 14). En raison de cette évolution, la plupart des luttes dans lesquelles ce nouveau « précaire numérique » émergent s'engage ne visent pas seulement, de manière offensive, à augmenter les salaires, mais également à réglementer un secteur largement non réglementé et à démarchandiser le travail par le biais du droit du travail régissant la protection sociale et les dispositions de bien-être.

En particulier, la mobilisation collective a lieu sur les plateformes numériques géolocalisées dans le domaine du transport, comme la livraison de nourriture et les services de courrier, qui font partie des entreprises de plateformes ayant proliféré au cours de la dernière décennie et analysées dans le projet TUIT 4.0. Leur présence « virtuelle » à travers leurs applications numériques a posé des problèmes de réglementation. Dans la plupart des pays où elles sont présentes, un cadre réglementaire clair pour les activités des plateformes numériques fait encore défaut. Cette situation, associée à d'autres facteurs tels que la promesse de flexibilité et les possibilités d'emploi limitées dans le secteur formel, a contribué à ce que des milliers de personnes soient attirées par ces entreprises de plateforme en tant que « partenaires » ou « indépendant-e-s », et par conséquent à leur croissance exponentielle au cours de la dernière décennie. Toutefois, avec l'expansion des activités des entreprises de plateformes et l'arrivée de concurrent-e-s sur le marché des services basés sur des applications, la « période de lune de miel » du travail sur plateforme – tarifs fixes par trajet ou livraison, primes importantes, nombreux incitants et horaires de travail flexibles, entre autres – s'est rapidement estompée. Dans de nombreux cas, les sociétés de plateforme déterminent unilatéralement les tarifs, les systèmes de points, les incitations et les primes, la suspension et la désactivation de l'application, et contrôlent et orientent le comportement des conducteur-trice-s grâce à la gestion algorithmique de l'application. Prisonnier-ère-s d'un faux travail indépendant ou d'un travail indépendant déguisé, ce qui signifie qu'elles-ils ne sont pas protégé-e-s par le droit du travail, ces travailleur-euse-s se retrouvent sans pouvoir institutionnel. Par conséquent, les travailleur-euse-s des plateformes du monde entier assistent à une détérioration graduelle de leurs conditions de travail : longues heures de travail, baisse des revenus et des primes, exposition aux risques et dangers professionnels et intensification du contrôle du travail par les algorithmes (le-la « patron-ne invisible »). Dans les projets de la TUIT 4.0, par exemple les coursier-e-s alimentaires en Belgique et aux Pays-Bas, les conducteur-trice-s de Go-Jek et de Grab en Indonésie et les coursier-e-s alimentaires Rappi en Argentine, les « partenaires », les « freelances » et les « entrepreneurs » ont rapidement pris conscience d'être des travailleur-euse-s précaires aux relations d'emploi très flexibles et déréglementées et de fortement dépendre des plateformes pour lesquelles elles-ils travaillent.

## 4.1 L'INTÉRÊT PRINCIPAL DE L'ACTION COLLECTIVE

Leur lutte est essentiellement motivée par le désir de réguler et de supprimer la marchandisation de leur système d'emploi. Par exemple, en Argentine, l'entreprise de plateforme Rappi a bloqué l'accès à la plateforme aux dirigeant-e-s de l'organisation de coursier-e-s alimentaires, l'Association du personnel des plateformes (APP, *Asociación de Personal de Plataformas*), en représailles à une grève numérique des coursier-e-s livreur-euse-s en 2018 et à la formation de l'organisation. L'APP a intenté une action en justice pour contraindre Rappi à mettre fin à ses pratiques antisyndicales et discriminatoires, à améliorer les conditions de travail et à établir une relation d'emploi formelle entre la plateforme et ses livreur-euse-s (Perelman *et coll.* 2020). En Indonésie, IT jalaan, un groupe de conducteur-trice-s de Go-Jek et Grab possédant des compétences autodidactes en technologies numériques, a mis au défi la pression du travail algorithmique en créant des bugs dans l'application pour modifier l'algorithme de manière à réduire la charge de travail des conducteur-trice-s (Panimbang *et coll.* 2020). Par conséquent, les luttes dans l'économie des plateformes ont été stimulées par des intérêts fondamentaux autour desquels les travailleur-euse-s se sont déjà rallié-e-s et organisé-e-s à l'époque de la révolution industrielle, en particulier les intérêts concernant les salaires, l'intérêt de continuer à recevoir des salaires (sécurité de l'emploi) et l'intérêt pour les conditions de travail (Offe et Wiesenthal 1980 : 82). La « volonté d'agir » chez les travailleur-euse-s de la plateforme, qui ne sont généralement pas reconnu-e-s comme étant des salarié-e-s par leurs employeur-euse-s, se développe à travers une identité collective émergente de ces travailleur-euse-s.

Dans de nombreuses études de cas du projet TUIT 4.0, comme les coursier-e-s alimentaires en Argentine, en Belgique et aux Pays-Bas (Vandaele 2020), ou les conducteur-trice-s de Go-Jek et de Grab en Indonésie, les revendications fondamentales ont été défendues par des actions collectives. Premièrement, les coursier-e-s et les conducteur-trice-s de l'économie de plateforme réclament des augmentations de salaire. Dans l'économie de plateforme, les revenus proviennent généralement des taux tarifaires ainsi que des primes et des avantages, qui sont fixés et modifiés unilatéralement par les entreprises de plateforme. Les coursier-e-s et les conducteur-trice-s ont résisté aux réductions des tarifs, aux primes et aux avantages qui entraînent une baisse des revenus, et ont cherché à obtenir des augmentations de salaire. De plus, les conducteur-trice-s de plateformes sont très exposé-e-s aux maladies et aux accidents liés à la route et réclament donc une amélioration de leurs conditions de travail par le biais de mesures de santé et de sécurité au travail (par exemple, une assurance maladie, vie et accident), ainsi que l'accès à la sécurité sociale. Une troisième exigence concerne la sécurité de l'emploi. Pour de nombreux-euses conducteur-trice-s et coursier-e-s travaillant pour une plateforme, le travail commence dès leur connexion à l'application. Par conséquent, le fait d'être bloqué, désactivé ou suspendu de l'application par les employeur-euse-s est une forme de verrouillage numérique. Pour obtenir des revenus stables et la sécurité de l'emploi,

des coursier-e-s alimentaires en Argentine, en Belgique, en Indonésie et aux Pays-Bas ont engagé des actions en justice pour contester le travail indépendant fictif et leur classification erronée en tant que travailleur-euse-s indépendant-e-s et pour démontrer leur relation d'emploi avec les plateformes, poussant ainsi à l'établissement et à la réglementation d'une relation salariale.

## 4.2 RÉPERTOIRE D' ACTIONS

Dans l'ensemble, les coursier-e-s ou conducteur-trice-s des plateformes se trouvent dans des circonstances similaires à celles de la plupart des travailleur-euse-s précaires. Leur « répertoire d'actions »<sup>5</sup> est donc constitué d'une combinaison de « formes routinières et conventionnelles » et de formes « modulaires », c'est-à-dire de formes d'action collective numérique nouvellement inventées (Tarrow 1993). Parmi le répertoire routinier et conventionnel, les pétitions, les procès et les auditoires ont été réalisés par les organisations de conducteur-trice-s et de coursier-e-s dans les quatre cas analysés dans le projet TUIT 4.0. L'approche conventionnelle des grèves et des assemblées a été suivie par les coursier-e-s alimentaires en Belgique et aux Pays-Bas et par les conducteur-trice-s de Go-Jek et de Grab en Indonésie. En outre, l'action collective dans l'économie de plateforme donne également lieu à des formes adaptatives de contestation dans un contexte médiatisé par la technologie numérique, s'appuyant ainsi sur de nouvelles formes de pouvoir structurel. Parmi ces formes de contestation figurent les grèves non traditionnelles et les actions de protestation numériques, les assemblées de travailleur-euse-s non traditionnelles, la mobilisation du soutien public par le biais des médias et des réseaux sociaux et la création d'applications numériques appartenant aux travailleur-euse-s et conçues par eux.

Ainsi, en Belgique, des coursier-e-s alimentaires, dans le cadre d'une action conjointe avec Critical Mass Brussels, se sont rendu-e-s à vélo au siège de Deliveroo pour mettre en évidence les dangers que représente le vélo dans le contexte urbain de la capitale belge et pour obtenir le soutien du public à la cause des coursier-e-s. Cette action a été renforcée par plusieurs restaurants qui n'ont pas ouvert leurs cuisines pour les commandes sur la plateforme. Par ailleurs, pour en venir aux formes numériques de protestation, en Argentine, comme nous l'avons déjà mentionné, les coursier-e-s alimentaires de Rappi ont organisé la première grève numérique d'Amérique latine, au cours de laquelle les coursier-e-s ont déposé les commandes deux heures après leur réception par l'application. En Indonésie, les conducteur-trice-s de Go-Jek et de Grab se sont engagé-e-s dans une « opération collective de désactivation » en éteignant leurs applications pour perturber les transactions. Des assemblées de travailleur-euse-s non traditionnelles ont été initiées par les syndicats belges : ils ont organisé des événements de réparation de vélos et commandé des pizzas par le biais de l'application de plu-

<sup>5</sup> Le « répertoire d'actions » fait référence à « l'ensemble des moyens dont dispose un groupe pour faire des réclamations de différentes natures sur différents individus ou groupes » (Tilly 1986 : 4).

sieurs restaurants qui ont été livrées par les coursier-e-s à un endroit pour former une assemblée. De même, en termes de mobilisation du soutien du public par le biais des médias et des réseaux sociaux, après la grève de 2018, l'Association des coursier-e-s alimentaires APP a mené une campagne intensive par le biais des médias et des réseaux sociaux afin d'attirer l'attention du public et de susciter sa sympathie pour les conditions de travail et les revendications des coursier-e-s en Argentine. Enfin, en Ouganda, les conducteur-trice-s de boda-boda et de taxis d'aéroport ont développé leur propre application de covoiturage, tandis qu'en Argentine, les coursier-e-s alimentaires ont mis au point une application de communication à l'intention de leurs membres, qui leur permet d'obtenir des informations, d'adhérer à un syndicat numérique, de déposer des plaintes et de recevoir des alertes géoréférencées.

La technologie numérique est utilisée dans toutes ces nouvelles formes d'action collective. En particulier, l'initiative de la coopérative Kampala Metropolitan Boda Boda Entrepreneurs (KAMBE) et de la coopérative des chauffeur-euse-s de taxi de l'aéroport d'Entebbe, toutes deux affiliées au Syndicat unifié des travailleur-euse-s des transports et des autres travailleur-euse-s (Amalgamated Transport and General Workers' Union – ATGWU), visant à développer leur propre application n'est pas simplement un moyen instrumental de réclamer des droits et des privilèges; au contraire, l'application elle-même exprime « les droits et les privilèges que les manifestants réclament et sont diffusés comme des expressions générales de leurs revendications » (Tarrow 1993 : 286). Les objectifs du développement d'applications numériques sont multiples : faire face à la concurrence croissante d'Uber et de Bolt, répondre à l'utilisation généralisée de la technologie parmi la clientèle des conducteur-trice-s, et servir d'outil de recrutement de membres et de services (Manga *et coll.* 2020). En résumé, l'utilisation intensive de la technologie numérique et des applications des entreprises de plateforme comme instruments par le biais desquels les travailleur-euse-s de plateforme mènent des actions collectives reflète à la fois les compétences de ces travailleur-euse-s et leur niveau assez élevé de pouvoir de négociation sur le lieu de travail dans le domaine des transports (Vandaele 2018, 2021). Les coursier-e-s et les conducteur-trice-s de plateformes mènent des luttes offensives, car elles-ils ont conscience de leur possibilité d'exercer un pouvoir structurel en utilisant leur capacité de perturbation, à la fois numérique et analogique (voir tableau 2). Leur pouvoir est davantage renforcé par la logique unificatrice de la plateforme, qui rassemble dans un même espace un personnel peu rémunéré et, en particulier dans les pays du Sud, un personnel auparavant informel et hétérogène. Par conséquent, les travailleur-euse-s de la plateforme ont utilisé les grèves (numériques) comme un moyen important de contestation (pouvoir structurel) et ont construit un pouvoir d'organisation sous diverses formes (numériques) – groupes communautaires informels, associations, collectifs, coopératives et véritables syndicats. Elles-ils ont également développé de nouvelles approches sociotechniques axées sur les travailleur-euse-s en créant leurs propres applications, tentant ainsi de contourner le contrôle algorithmique induit par le capital.

## 5

## LE POUVOIR D'ORGANISATION : LES DIFFÉRENTES FORMES DE « SYNDICALISME DE PLATEFORME »

L'émergence de l'économie de plateforme a donné lieu à une forte augmentation des « nouveaux »<sup>6</sup> types d'associations collectives de travailleur-euse-s de plateforme (Joyce et Stuart 2021 ; Vandaele 2021). Plusieurs études de cas réalisées dans le cadre du projet TUIT 4.0 confirment ce fait. Ces associations collectives sont un exemple de la construction du pouvoir d'organisation dans l'économie de plateforme. Il n'existe cependant pas de « syndicalisme de plateforme » universel. Des modèles distincts d'associations collectives sont présents dans l'économie de plateforme, avec des caractéristiques différentes dans leur relation avec les syndicats « établis ». De même, certaines études de cas menées dans le cadre du projet TUIT 4.0 montrent que les travailleur-euse-s des secteurs caractérisés par la fragmentation et l'isolement en dehors de l'économie de plateforme, comme le transport de marchandises en Corée du Sud, ont également créé leurs propres associations collectives. Les associations collectives au sein et en dehors de l'économie de plateforme portent « l'empreinte de leur temps », car elles ont émergé des communautés numériques en ligne et utilisent les technologies numériques en général (Stinchcombe 1965 ; Vandaele 2021). Le tableau 3 fournit un aperçu des modèles dominants (et des trajectoires) des associations collectives. Les associations collectives de travailleur-euse-s sont autonomes dans le cas de l'Argentine et de l'Indonésie.<sup>7</sup> D'autres associations ont soit noué des alliances avec des syndicats « établis » existants déjà, comme en Belgique ou en Allemagne, soit se sont intégrées aux syndicats eux-mêmes, d'une manière ou d'une autre, comme dans le cas des associations de conducteur-trice-s en Indonésie qui ont rejoint le syndicat (SPDT), tout en conservant leur identité collective. Du point de vue des travailleur-euse-s (de la plateforme), la création d'alliances implique que leur pouvoir d'organisation soit combiné à un pouvoir de coalition par le biais d'une coopération avec les syndicats « établis ».

6 S'il est certain que nombre de ces organisations n'ont été créées que très récemment, leur apparence ou leur forme rappelle parfois le mouvement syndical d'autrefois.

7 Dans le cadre d'une autoréflexion critique, il se peut que les associations collectives autonomes et auto-organisées apparaissent moins dans les études de cas présentées ici en raison de leurs mécanismes de sélection dans le cadre du projet « Trade Union in Transformation 4.0 ».

Tableau 3 :  
**Modèles d'associations collectives de travailleur-euse-s par rapport aux syndicats « établis ».**

Pays (cas)	Autonomes	Création d'alliances	Intégration
Argentine	APP		
Belgique		Collectif des coursier.e.s	
Allemagne		Syndicat des YouTubeur-euse-s	
Indonésie	les communautés de conducteur-trice-s ; les associations de conducteur-trice-s		SPDT
Pays-Bas			Syndicat des conducteur-trice-s (Riders Union)
Corée du Sud			TruckSol
Ouganda		associations coopératives	

Source : rédaction effectuée par les auteur-e-s.

### 5.1 DES COOPÉRATIONS VARIÉES ENTRE SYNDICATS

Dans leur étude, Trappmann et ses collègues (Trappmann et coll. 2020 : 6) notent que des « groupes informels » particulièrement auto-organisés et des « collectifs de travailleur-euse-s » plus formalisés ont été impliqués dans des manifestations concernant la livraison de nourriture basée sur des plateformes dans les pays du Nord, aux côtés des syndicats de base et « établis ». L'étude de cas sur la Belgique et les Pays-Bas illustre ce point. Dans les deux pays, l'auto-organisation a d'abord évolué vers des groupes d'activistes non traditionnels dans le contexte urbain. Leur évolution vers les principales confédérations syndicales en Belgique et aux Pays-Bas s'est toutefois déroulée différemment. Le Collectif des coursier.e.s (*Koerierscollectief*), créé en 2015, est resté autonome en Belgique, bien qu'il collabore avec deux des plus importantes confédérations (Vandaele 2020). Cela n'a toutefois pas empêché les confédérations de lancer leurs propres initiatives pour organiser les travailleur-euse-s en freelance et les « indépendant-e-s individuel-le-s » dans le



cadre de l'économie de plateforme et au-delà, dont « United Freelancers » est la plus importante. Contrairement au cas belge, aux Pays-Bas, le Syndicat des conducteur-trice-s (Riders Union), initié en 2017, est devenu partie intégrante de la principale confédération syndicale, la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*), où les organisateur-riche-s syndicaux-ales se sont efforcé-e-s, avec un certain succès, de reproduire l'approche des syndicats de base dans la mobilisation et l'organisation des coursier-e-s, tandis que les litiges ont également donné des résultats positifs.

Si l'on considère le travail sur plateforme « playbour » (Howcroft et Bergvall-Kåreborn 2019), qui combine le jeu et le travail, et en retour l'établissement et la progression du syndicat des YouTubeurs (YouTubers Union), on note certaines similitudes avec la dynamique organisationnelle de la livraison de nourriture basée sur la localisation et sur la plateforme en Belgique et aux Pays-Bas. Les créateurs et créatrices de contenu sur YouTube ont formé le Syndicat des YouTubeur-euse-s (YouTubers Union) en 2018. Tout en restant autonome, le Syndicat des YouTubeur-euse-s s'est rapidement rapproché du plus grand syndicat allemand, *IG Metall*, en vue de coopérer pour unir les créateur-riche-s de contenu au-delà des frontières nationales, donnant lieu à la campagne commune « FairTube » (Niebler et Kern 2020). La nature « informelle et organisée » du Syndicat des YouTubeurs a évolué lorsque celui-ci s'est transformé en une association à but non lucratif (*eingetragener Verein*) à la fin de l'année 2020. En conséquence, la coopération informelle avec *IG Metall* a été formalisée en février 2021, ce qui implique que la dépendance initiale du Syndicat des YouTubeurs à l'égard d'un petit nombre de personnes a été transformée, puisqu'elle est maintenant clairement renforcée par l'équipe FairTube d'*IG Metall*.<sup>8</sup>

## 5.2 VARIÉTÉ DE GROUPES ORGANISÉS ET INFORMELS

L'analyse de Trappmann et de ses collègues (Trappmann et coll. 2020: 6–7) ainsi que d'autres études récentes (Joyce et Stuart 2021; Vandaele 2021) démontrent que la variante organisationnelle plus prononcée dans l'organisation collective, avec des groupes informels organisés de travailleur-euse-s de plateforme jouant un rôle clé dans les luttes syndicales, est encore plus répandue dans les pays du Sud que dans les pays du Nord. L'étude de cas sur le transport basé sur des applications en Indonésie indique clairement la multiplication des associations collectives de travailleur-euse-s (Panimbang et coll. 2020; Panimbang 2021).<sup>9</sup> Bien que les entreprises de plateformes de transport emploient des « entrepreneur-euse-s indépendant-e-s » et que la gestion algorithmique encourage l'esprit d'entreprise chez les conducteur-trice-s, cela n'a pas empêché certaines d'entre elles de chercher à surmonter leur isolement et leur fragmentation. Leur pouvoir d'organisation s'exprime

soit dans les communautés de conducteur-trice-s au niveau de base, soit dans les associations, soit dans les syndicats (voir aussi Ford et Honan 2019).

Ainsi, les communautés de conducteur-trice-s (*komunitas ojol*) constituent le type de pouvoir d'organisation le plus populaire – il existe plus de 5 000 communautés, comptant entre 10 et 100 conducteur-trice-s, actives dans la région du Grand Jakarta à elle seule. Financées par les cotisations des membres, les structures organisationnelles communautaires informelles et flexibles permettent aux conducteur-trice-s de s'entraider et de se soutenir mutuellement en ce qui concerne les problèmes liés au travail, mais aussi les questions qui dépassent le cadre du lieu de travail même. Comme dans le cas des coursier-e-s en Belgique et aux Pays-Bas, les communautés associent leur présence numérique en ligne à une interaction en personne, qui peut avoir lieu sur les aires de repos des conducteur-trice-s, appelées « camps de base ». Un deuxième type d'organisation est constitué par les associations de conducteur-trice-s (*wadah komunitas ojol*), qui regroupent et unissent les communautés de conducteur-trice-s de divers endroits, bien que des individus puissent également en être membres. Certaines de ces associations à base communautaire ont un caractère plus formel en tant qu'organisations enregistrées de la société civile. Ces associations jouent un rôle important dans la mobilisation de la protestation des conducteur-trice-s utilisant des applications. Enfin, il n'existe que quelques syndicats officiels organisant les conducteur-trice-s basés sur les applications et créés par des syndicats existants, bien que le nombre d'adhérents reste faible, y compris par rapport aux associations. La section des travailleur-euse-s de l'aérospatiale et des transports de la Fédération du syndicat indonésien des travailleur-euse-s du métal (*Serikat Pekerja Digantara dan Transportasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia*) est la plus importante. Le syndicat a également concentré son activité dans le domaine du transport basé sur les applications en promouvant les droits du travail pour les conducteur-trice-s; il se bat pour la reconnaissance des conducteur-trice-s en tant que travailleur-euse disposant de droits et de réglementations de base en matière de travail et crée un espace de négociation entre les représentant-e-s des conducteur-trice-s et les entreprises de transport sur plateforme afin d'obtenir de meilleures conditions de travail pour les conducteur-trice-s.<sup>10</sup>

## 5.3 SYNDICALISATION VARIANTE

Alors que le collectivisme informel prédomine en Indonésie, l'étude de cas sur l'APP en Argentine met en évidence la formalisation d'initiatives populaires dans le travail de plate-

<sup>9</sup> Le transport à la demande est en grande partie une industrie informelle en Indonésie, où le transport adapté est proposé à l'aide d'une moto-taxi (ojek), d'un minivan et d'un microbus (angkot) ou d'un taxi motorisé à trois roues (bajaj). Les conducteur-trice-s du transport autochtone ont été recruté-e-s par des sociétés de plateforme actives dans le transport, surtout lorsqu'il s'agit de motos-taxis.

<sup>10</sup> En outre, une « coopérative syndicale » a été mise en place pour recueillir des épargnes sur les revenus des membres afin de les utiliser ultérieurement en cas de besoin.

<sup>8</sup> Consulter <https://fairtube.info>

forme basé sur la localisation en se transformant en une organisation syndicale, dans laquelle celles-ci s'efforcent de répondre à toutes les exigences légales, tout en conservant leur indépendance vis-à-vis des syndicats « établis » (Perelman *et coll.* 2020). L'entreprise de plateforme *Rappi* n'était présente dans le pays que depuis moins de six mois lorsque le mécontentement de ses coursier-e-s a commencé à s'amplifier, notamment en raison de changements unilatéraux dans l'algorithme d'attribution des commandes. Cela a conduit à la première « grève numérique » d'Amérique latine en juillet 2018, lorsque les coursier-e-s ont décidé de ne prendre aucune commande. Un dialogue informel a ensuite commencé à s'instaurer entre *Rappi* et un groupe de porte-paroles élus par les coursier-e-s. Le « blocage » d'un coursier par l'entreprise de plateforme a toutefois accéléré la formation du syndicat en octobre 2018. Si le système hautement réglementé et institutionnalisé de représentation des intérêts collectifs en Argentine a été un élément important pour que les coursier-e-s prennent conscience de l'importance de la syndicalisation, la manière dont ils ont procédé, de façon indépendante et en tant que nouvelle organisation, a suscité la résistance et l'opposition des autres organisations syndicales, qui ont contesté ce pas et combattu cette nouvelle initiative. Ainsi, la réponse des syndicats « établis » a été mitigée : les syndicats « établis » représentant les travailleur-euse-s exerçant des activités connexes ont fortement critiqué la création d'une nouvelle organisation syndicale et rejeté catégoriquement ce processus d'organisation, bien que certains autres syndicats aient soutenu le processus et exprimé leur solidarité et leur soutien. L'APP a demandé officiellement son enregistrement en tant que syndicat auprès du ministère du Travail, une lutte qui se poursuit encore aujourd'hui.

En ce qui concerne l'Asie, l'étude de cas sur le transport routier de marchandises en Corée du Sud, qui se caractérise par un recours croissant à un système de sous-contrats à plusieurs niveaux, avec principalement des propriétaires exploitant-e-s en bout de chaîne d'approvisionnement, montre que les syndicats « établis » peuvent également jouer un rôle lorsque des « entrepreneur-euse-s indépendant-e-s » sont impliqué-e-s (Yun 2020). Les propriétaires exploitant-e-s ont, par exemple, contacté la Fédération coréenne des travailleur-euse-s du transport de marchandises (Korean Cargo Transport Workers Federation – KCTWF), qui développe des politiques d'intégration des travailleur-euse-s précaires depuis la fin des années 1990. En 2002, les propriétaires exploitant-e-s ont réussi à créer une unité spéciale, appelée « syndicat de solidarité des transporteurs de marchandise » (Cargo Truckers' Solidarity Union – TruckSol, *Hwamulyunda*), au sein de la KCTWF. Le débat interne et l'apprentissage de l'organisation au sein de TruckSol, l'action syndicale, les campagnes globales à long terme sur les « taux de sécurité » et la solidarité internationale (avec le Syndicat des travailleur-euse-s du transport d'Australie) ont tous contribué à accroître la conscience de soi et la construction d'une identité collective en tant que travailleur-euse-s (au lieu d'être « indépendant-e-s »), de sorte que les propriétaires exploitant-e-s se sentent membres du mouvement syndical au sens large. En outre, inspirés par la campagne de TruckSol sur les « tarifs sûrs », les coursier-e-s des plateformes de livraison de nourri-

ture ont demandé que les normes de rémunération minimale leur soient également applicables.

## 5.4 VARIÉTÉ : HYBRIDATION DU SYNDICAT

Parallèlement, l'étude de cas sur l'Ouganda démontre qu'un syndicat « établi » comme le Syndicat mixte des travailleur-euse-s des transports et des travailleur-euse-s en général (Amalgamated Transport and General Workers' Union – ATGWU) peut également faire preuve d'innovation et de créativité sur le plan stratégique (Manga *et coll.* 2020). Tout d'abord, le syndicat a offert l'adhésion aux travailleur-euse-s de l'économie informelle des transports, se transformant ainsi en une organisation hybride représentant à la fois les travailleur-euse-s formel-le-s et informel-le-s (Webster *et coll.* 2021 : 5 et suivants). Par conséquent, plusieurs associations coopératives représentant différents types de travailleur-euse-s dans les transports sont désormais affiliées à l'ATGWU. Les processus internes d'adaptation et d'apprentissage, y compris ceux intégrant la perspective de genre, ont contribué à permettre à ces travailleur-euse-s de participer aux structures syndicales décisionnelles, tandis que les outils numériques ont été utiles pour l'organisation et le suivi des membres. Deuxièmement, les associations coopératives sont sur le point de lancer des applications dans les services de *boda boda* (ou motos-taxis), de covoiturage et de taxi d'aéroport afin de concurrencer les plateformes commerciales de travail numérique dans les transports. Pour diverses raisons, notamment la pandémie de Covid-19, les coopératives de plateformes détenues par les travailleur-euse-s envisagées dans l'économie (informelle) des transports en sont toujours à différents stades (d'essai). En conclusion, le pouvoir d'organisation des travailleur-euse-s dans les industries marquées par la fragmentation et l'isolement des travailleur-euse-s au sein et au-delà de la plateforme est marqué par une variété d'associations collectives dans les pays du Sud et, de plus en plus, dans les pays du Nord.

## 6

## CONCLUSION

Ce document a affirmé que le travail organisé répond déjà aux menaces du capitalisme numérique. Il a démontré qu'il existe de nombreux cas de syndicats « établis » qui ont été en mesure de faire face à l'industrie 4.0 et à la numérisation, ainsi que des initiatives populaires qui ont été en mesure de s'organiser dans l'économie des plateformes. Dans de nombreux cas, le travail organisé se trouve dans une situation de « David contre Goliath », car il est confronté à de puissantes entreprises de plateformes transnationales telles que YouTube ou Uber, qui ont tendance à affaiblir les normes du travail et les règles institutionnelles. L'industrie 4.0 et la gestion algorithmique peuvent être perçues comme de nouvelles « solutions technologiques », qui, à première vue, semblent toutes deux avoir tendance à affaiblir le travail organisé. Aujourd'hui, cependant, l'utilisation de la technologie numérique est de plus en plus contestée, les luttes syndicales dans l'économie des plateformes se déroulant autour du contrôle algorithmique et, dans certains cas, le travail organisé faisant pression pour des formes alternatives de technologie contrôlée par les travailleur-euse-s. Dans l'ensemble, le contrôle de la technologie est susceptible de devenir une question cruciale pour le mouvement syndical au XXIe siècle.

Le « coopératisme de plateforme » émergent (Scholz et Schneider 2016) avec les technologies contrôlées par les travailleur-euse-s n'est qu'un exemple d'une variété croissante d'associations collectives et de la représentation des travailleur-euse-s dans l'économie numérique. Durant plusieurs décennies, le secteur de la représentation collective des travailleur-euse-s dans les pays du Nord était dominé par les syndicats « établis » (Visser 2012). Bien qu'il y ait eu un certain nombre de fusions de syndicats, avec des approches novatrices en matière d'organisation et de nouveaux syndicats professionnels, la plupart des syndicats « établis » dans les pays du Nord continuent de s'appuyer fortement sur le pouvoir institutionnel. Les nouveaux syndicats et associations de plateformes tels que le Collectif des coursier.e.s, le syndicat des conducteur-trice-s et le syndicat des YouTubeur-euse-s sont relativement peu nombreux en termes d'adhésion formelle, mais ils démontrent que l'économie de plateforme a rapidement diversifié le terrain de l'association et de la représentation collectives. Plusieurs études sur l'économie des plateformes dans les pays du Nord vont dans le même sens, à savoir une grande variation organisationnelle dans le pouvoir d'association des travailleur-euse-s de plateformes basée, par

exemple, sur des groupes informels de travailleur-euse-s de plateformes et des coopératives de plateformes dirigées par des travailleur-euse-s (Joyce et Stuart 2021 ; Vandaele 2021).

## 6.1 LES VARIÉTÉS ORGANISATIONNELLES COMME NOUVELLE NORME

Du point de vue des études du travail, ce dépassement des structures syndicales « telles que nous les connaissons » depuis le début du XXe siècle dans les pays du Nord suggère donc la nécessité d'ouvrir l'approche méthodologique étroite pour aller au-delà du « fétichisme syndical » (Atzeni 2021). Cela implique l'analyse des luttes des travailleur-euse-s et des processus ascendants de formation (d'identité) collective, ainsi que d'autres types d'associations de travailleur-euse-s, plutôt que la concentration uniquement sur les syndicats « établis ». Une telle approche de recherche inclusive est plus courante dans les pays du Sud, où les relations d'emploi sont presque par défaut marquées par l'informalité et la vulnérabilité (Breman et Van der Linden 2014). Les processus d'auto-organisation y sont plus courants, et l'association et la représentation collectives des travailleur-euse-s sont plus diversifiées dès le départ que dans les pays du Nord, de sorte que l'interaction entre les syndicats « établis » et les autres types de collectivisme est souvent plus complexe. D'un point de vue politique, la collaboration entre les syndicats « établis », dotés d'un fort pouvoir institutionnel et d'organisation, et les initiatives populaires, comme celle entre IG Metall et le syndicat des YouTubeur-euse-s, pourrait devenir plus importante dans un avenir proche.

Le défi de la coopération avec les initiatives populaires est une question urgente, car la plupart des syndicats « établis » se trouvent dans une situation plutôt défensive face à la numérisation et à l'industrie 4.0. Contrairement à ce qui s'est passé dans les années 1970 et 1980, le pouvoir structurel et syndical de nombreux travailleur-euse-s du monde occidental est aujourd'hui plus faible, et la crainte de voir apparaître une nouvelle course vers le bas induite par la technologie est largement répandue. Bien que dans le projet Syndicats en transformation 4.0 (TUiT 4.0), il y ait eu des cas inspirants dans lesquels des syndicats « établis » ont été capables de relever le défi du changement technologique ou même d'organiser de manière offensive les travailleur-euse-s du secteur de la technologie, l'économie des plateformes est devenue

le principal terrain favorable aux nouvelles luttes syndicales ascendantes, dans lesquelles les syndicats « établis » devront trouver leur rôle. Plusieurs études de cas montrent que les syndicats peuvent jouer un rôle prépondérant dans le soutien de ces initiatives grâce à leur pouvoir institutionnel et syndical relativement élevé, et qu'il existe également des « formes d'organisation hybrides » (Webster et coll. 2020 : 11) qui rassemblent différents groupes de travailleur·euse·s (par exemple, les travailleur·euse·s informel·le·s et indépendant·e·s). La capacité à développer un programme offensif et à transformer les luttes défensives en luttes offensives sera cruciale pour le travail organisé dans le capitalisme numérique du XXI<sup>e</sup> siècle.

## RÉFÉRENCES

- Araujo A.S.** (2020) *Deploying historical strength to shape the future. SMABC and Industry 4.0 in the Brazilian automobile sector (Déployer une force historique pour façonner l'avenir – Le SMABC et l'industrie 4.0 dans le secteur automobile brésilien)*, Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponible sur : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16816.pdf>
- Atzeni M.** (2021) Workers' organizations and the fetishism of the trade union form: toward new pathways for research on the labour movement? (Les organisations de travailleur·euse·s et le fétichisme de la forme syndicale : vers de nouvelles voies pour la recherche sur le mouvement ouvrier?) *Globalizations*, Identificateur d'objet numérique : <https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1877970>.
- Basualdo V., Bensúsán, G., Julián-Vejar D.** (2021) Automation and robotization of production in Latin America: Problems and challenges for trade unions in the cases of Argentina, Mexico and Chile (Automatisation et robotisation de la production en Amérique latine : Problèmes et défis pour les syndicats dans les cas de l'Argentine, du Mexique et du Chili), dans : Plaw A., Gurgel B.C. et Plascencia D.R. (éds.) *The Politics of Technology in Latin America. Volume 1: Data Protection, Homeland Security and the Labor Market (1st ed) (Les politiques de la technologie en Amérique latine. Volume 1 : Protection des données, sécurité intérieure et marché du travail [1ère édition])*, New York, Routledge, pp. 127–142.
- Behrens M, Hamann K., et Hurd R.** (2004) Conceptualizing Labour Union Revitalization (Conceptualiser la revitalisation des syndicats), dans : Frege C. M. et Kelly J. (éds.) *Varieties of Unionism – Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy (Variétés du syndicalisme – Stratégies de revitalisation syndicale dans une économie mondialisée)*, Oxford, Oxford University Press, pp. 11–29.
- Breman J. et Van der Linden M.** (2014) Informalizing the economy: The return of the social question at a global level. (Informaliser l'économie : Le retour de la question sociale au niveau mondial), *Development and Change*, 45 (5), pp. 920–940.
- Coriat B.** (1979) *L'Atelier et le chronomètre : essai sur le taylorisme, le fordisme et la production de masse*. Paris, Christian Bourgois éditeur.
- Delfanti A.** (2021) Machinic dispossession and augmented despotism: Digital work in an Amazon warehouse (Dépossession machinique et despotisme augmenté : Le travail numérique dans un entrepôt Amazon). *New Media & Society*, 23 (1), pp. 39–55.
- Dirksen U. et Herberg M.** (2021) *Trade Unions in Transformation 4.0 – Stories of unions confronting the new world of work (Syndicats en transformation 4.0 : Histoires de syndicats qui confrontent le nouveau monde du travail)*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponible sur : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/17798-20210602.pdf>.
- Fichter M., Ludwig C., Schmalz S., Schulz B. et Steinfeldt H.** (2018) *La transformation du syndicalisme. Mobiliser les ressources de pouvoir pour faire face au capitalisme du XXI<sup>e</sup> siècle*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponible sur : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/14733.pdf>
- Fisher B.** (2020) *Unlikely Unionists: Organised labour in the Israeli ICT sector (Des syndicalistes improbables. Les Syndicats du secteur des TIC israélien)*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponible sur : <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16631.pdf>.
- Ford M. et Honan V.** (2019) The limits of mutual aid: emerging forms of collectivity among app-based transport workers in Indonesia (Les limites de l'aide mutuelle : les formes émergentes de la collectivité parmi les travailleur·euse·s du transport accessible depuis une application en Indonésie). *Journal of Industrial Relations*, 62 (4), pp. 528–548.
- Ganz M.** (2009) *Why David Sometimes Wins: Leadership, Organization, and Strategy in the California Farm Worker Movement (Pourquoi David gagne parfois : Leadership, organisation et stratégie dans le mouvement des travailleur·euse·s agricoles de Californie)*. Oxford, Oxford University Press.
- Helmerich N., Raj-Reichert G. et Zajak S.** (2021) Exercising associational and networked power through the use of digital technology by workers in global value chains (Exercice d'un pouvoir d'organisation et en réseau par l'utilisation de la technologie numérique par les travailleur·euse·s des chaînes de valeur mondiales). *Competition & Change*, 25 (2), pp. 142–166.
- Hobsbawm E.J.** (1952). The machine breakers (Les briseurs de machines). *Past & Present*, 1, pp. 57–70.
- Howcroft D. et Bergvall-Kåreborn B.** (2019) A typology of crowdwork platforms (Une typologie des plateformes de crowdwork). *Work, Employment and Society*, 33 (1), pp. 21–38.
- Huws U.** (2016) Logged labour: A new paradigm of work organisation? (Le travail consigné : Un nouveau paradigme en matière de syndicalisation?) *Labour & Globalisation*, 10 (1), pp. 7–26.
- Joyce S. et Stuart M.** (2021) Trade union responses to platform work: an evolving tension between mainstream and grassroots approaches (Les réponses syndicales au travail de plateforme : une tension évolutive entre les approches traditionnelles et populaires), dans : Drahokoupil J. et Vandaele K. (éds.), *A modern guide to labour and the platform economy (Un guide moderne du travail et de l'économie de plateforme)*. Cheltenham, Edward Elgar, à venir.
- Kern H. et Schumann M.** (1984) *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. Bestandsaufnahme, Trendbestimmung*. Munich, Beck.
- Levinson M.** (2006) *The box: how the shipping container made the world smaller and the world economy bigger (La boîte : comment le conteneur maritime a changé le monde)*. New Jersey, Princeton University Press.
- Manga E., Hamilton P. et Kisingu S.** (2020) Riding on a union app. Uganda's Public Transport Workers' Digital Response to Platforms (Surfer sur une application du syndicat – La réponse numérique aux plateformes des travailleurs et travailleuses du transport public ougandais). Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponible sur : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16849-20201203.pdf>.
- Marx K.** (1976) *Capital. A Critique of Political Economy (Le Capital. Critique de l'économie politique)*. New York, Penguin Books.
- Minter K.** (2017) Negotiating labour standards in the GIG economy: Airtasker and Unions in New South Wales (Négocier les normes du travail dans l'économie GIG : Airtasker et les syndicats en Nouvelle-Galles du Sud). *The Economic and Labour Relations Review*, 28 (3), pp. 438–454.
- Müller-Jentsch W.** (1999) *Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*. Schriftenreihe Industrielle Beziehungen. Munich, Rainer Hampp Verlag.
- Niebler V. et Kern A.** (2020) *Organising YouTube. A novel case of platform worker organising (Organiser Youtube. Un nouveau cas d'organisation des travailleur·euse·s de plateforme)*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponible sur : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16535-20210225.pdf>.
- Offe C. et Wiesenthal H.** (1980) Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form (Deux logiques d'action collective : réflexions sur les classes sociales et les formes organisationnelles). *Political Power and Social Theory*, 1, pp. 67–115.

- Panimbang F., Arifin S., Riyadi S. et Septi Utami D.** (2020) *Exploitation by algorithms. Drivers' contestation of app-based transport in Indonesia (Résister à l'exploitation par les algorithmes : L'essor des transports accessibles depuis une application mobile en Indonésie et les stratégies d'organisation des conducteurs et conductrices)*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponible sur : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16599.pdf>.
- Panimbang F.** (2021) Solidarity across boundaries: a new practice of collectivity among workers in the app-based transport sector in Indonesia (La solidarité au-delà des frontières : une nouvelle pratique de la collectivité parmi les travailleur-euse-s du secteur du transport accessible depuis une application mobile en Indonésie.). *Globalizations*, Identificateur d'objet numérique : <https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1884789>.
- Perelman L., Mangini M., Perrot B., Belén Fierro M. et Sol Garbarz M.** (2020) *Proudly delivered by APP. The struggle of Latin America's first union for platform workers (Une appli pour le mouvement syndical. La lutte des travailleur-euse-s de plateformes d'Amérique latine)*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponible sur : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16615.pdf>.
- Pittaluga L., Giudice S., Peluffo A. et Otero N.** (2020) *Banking on training and pensions. How a Uruguayan union negotiates automation in the financial sector (Miser sur la formation et les pensions – Comment un syndicat uruguayen négocie l'automatisation dans le secteur financier)*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponible sur : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16585.pdf>.
- Schaefers K. et Schroth J.** (2020) *Shaping Industry 4.0 on Workers' Terms. IG Metall's » Work+Innovation « Project (L'industrie 4.0 allant dans le sens des salarié-e-s Le programme « Travail + Innovation » d'IG Metall)*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponible sur : <http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16815&ty=pdf>.
- Schmalz S., Ludwig C. et Webster E.** (2018) The Power Resources Approach: Developments and Challenges (L'approche des ressources de pouvoir : développements et défis). *Global Labour Journal*, 9 (2), pp. 113–134.
- Schmalz S. et Weinmann N.** (2016) Between Power and Powerlessness: Labor Unrest in Western Europe in Times of Crisis (Entre pouvoir et impuissance : Les conflits du travail en Europe occidentale en temps de crise). *Perspectives on Global Development and Technology*, 15 (5), pp. 543–566.
- Schiller D.** (1999). *Digital Capitalism: Networking the Global Market System (Capitalisme numérique : La mise en réseau du système de marché mondial)*. Cambridge, MA, MIT Press.
- Scholz T. et Schneider N.** (2016) *Ours to Hack and to Own: The Rise of Platform Cooperativism, a New Vision for the Future of Work and a Faire Internet (À nous de pirater et de posséder : L'essor du coopératisme des plateformes, une nouvelle vision pour l'avenir du travail et un Internet plus équitable)*. OR Books.
- Silver B.J.** (2003) *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization Since 1870 (Forces du travail. Mouvements ouvriers et mondialisation depuis 1870)*. New York, Cambridge University Press.
- Spatari S. et Guga M.** (2020) *Back to bargaining in banking. How digitalisation plays Romanian trade unions an upper hand (Retour des négociations dans les banques. Le rôle de la numérisation en faveur des syndicats roumains)*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponible sur : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16580-20201012.pdf>.
- Srnicek N.** (2016) *Platform Capitalism (Capitalisme de plateforme)*. Cambridge, Polity.
- Stinchcombe A.L.** (1965) Social structure and organizations (Structure et organisations sociales), dans J. G. March (éd), *Handbook of organizations*. Chicago, Rand-McNally, pp.142–193.
- Tarrow S.** (1993) Cycles of Collective Action (Cycles d'action syndicale). *Social Science History*, 17 (2), pp. 281–307.
- Thorsrud E. et Emery F. E.** (1970) Industrial Democracy in Norway (La démocratie industrielle en Norvège). *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 9 (2), pp. 187–196.
- Tilly C.** (1986) *The Contentious French: Four Centuries of Popular Struggle (La France conteste de 1600 à nos jours)*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Tonelson A.** (2002) *The Race to the Bottom. Why a Worldwide Worker Surplus and Uncontrolled Free Trade are Sinking American Living Standards (La course vers le fond. Pourquoi un surplus mondial de travailleur-euse-s et un libre-échange incontrôlé font chuter le niveau de vie des Américains.)*. Boulder/Oxford, Westview Press.
- Trappmann V., Bessa I., Joyce S., Neumann D., Stuart M. et Umney C.** (2020). *Global labour unrest on platforms. The case of food delivery workers (Les conflits de travail mondiaux sur les plateformes : le cas des li-vreur-euse-s de nourriture)*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponible sur : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16880.pdf>.
- Conférence des Nations unies sur le commerce et le développement CNUCED** (2021) *Technology and Innovation Report 2021. Catching Technological Waves (Rapport sur la technologie et l'innovation 2021. Prendre les vagues technologiques)*. Genève, Nations Unies. Disponible sur : [https://unctad.org/system/files/official-document/tir2020\\_en.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/tir2020_en.pdf).
- Vandaele K.** (2018) *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe (Les syndicats survivront-ils dans l'économie de plateforme? Modèles émergents de voix et de représentation collective des travailleur-euse-s de plateforme en Europe)*. Document de travail 2018.05. Bruxelles, ETUI.
- Vandaele K.** (2020) *From street protest to « improvisational unionism ». Platform-based food-delivery couriers in Belgium and the Netherlands (De la rue au « syndicalisme d'improvisation » Les coursier-e-s des plateformes de livraison de repas en Belgique et aux Pays-Bas)*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponible sur : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16608.pdf>.
- Vandaele K.** (2021) Collective resistance and organizational creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement? (Résistance collective et créativité organisationnelle chez les travailleur-euse-s des plateformes en Europe : un nouveau pouvoir dans le mouvement syndical?), dans : Haidar J. et Keune M. (éds.) *Work and labour relations in global platform capitalism*. Cheltenham/Genève, Edward Elgar/ILO, forthcoming.
- Van der Linden M.** (2008) *Workers of the World. Essays toward a Global Labor History (Travailleur-euse-s du monde. Essais pour une histoire mondiale du travail)*. Studies in global social history, Volume 1 (Études sur l'histoire sociale mondiale, Volume 1). Leiden, Brill.
- Visser J.** (2012) The rise and fall of industrial unionism (L'essor et le déclin du syndicalisme industriel). *Transfer*, 18 (2), pp. 129–141.
- Weber M.** (1978). *Max Weber Selections in Translation (Sélections de Max Weber en traduction)*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Webster E., Ludwig C., Masikane F. et Spooner D.** (2021) Beyond traditional trade unionism: innovative worker responses in three African cities (Au-delà du syndicalisme traditionnel : les réponses innovantes des travailleur-euse-s dans trois villes africaines). *Globalizations*, Identificateur d'objet numérique : <https://doi.org/10.1080/14747731.2021.1874253>.
- Wood A. J., Lehdonvirta V., Graham M.** (2018) Workers of the Internet Unite? Online freelancer organisation among remote GIG economy workers in six Asian and African countries (Les travailleur-euse-s du monde de l'Internet s'unissent? Organisation des indépendant-e-s en ligne parmi les travailleur-euse-s à distance de l'économie GIG dans six pays d'Asie et d'Afrique). *New Technology, Work and Employment*, 33 (2), pp. 95–112.
- Yun A.** (2020) *Safety for the public, rights for the driver. South Korea's transport workers campaign for safe rates (Sécurité pour le public, droits pour le conducteur-trice-s – Les travailleur-euse-s des transports sud-co-réens font campagne pour des tarifs sûrs)*. Berlin, Friedrich-Ebert-Stiftung. Disponible sur : <http://library.fes.de/pdf-files/iez/16848.pdf>.
- Zuboff S.** (2019) Surveillance Capitalism and the Challenge of Collective Action (Le capitalisme de surveillance et le défi de l'action syndicale). *New Labor Forum*, 28 (1), pp. 10–29.

## ANNEXE

Tableau 1 :  
**Aperçu des études (de cas) dans le cadre du projet Syndicats en transformation 4.0 (TUIT 4.0)**

Secteur étudié	Pays concernés	Auteur-e-s	Titre de l'étud
Secteur automobile	Brésil	Ariella Silva Araujo	Deploying Historical Strength to Shape the Future. SMABC and Industry 4.0 in the Brazilian automobile sector (Déployer une force historique pour façonner l'avenir — Le SMABC et l'industrie 4.0 dans le secteur automobile brésilien)
Secteur bancaire	Roumanie	Ștefan Guga et Marcel Spatari	Back to Bargaining in Banking. How digitalisation plays Romanian trade unions an upper hand (Retour des négociations dans les banques. Le rôle de la numérisation en faveur des syndicats roumains)
Secteur bancaire	Uruguay	Lucía Pittaluga, Soledad Giudice, Aníbal Peluffo et Natalia Otero. Avec la collaboration d'Agustín Correa et de Federico Lacaño.	Banking on Training and Pensions. How a Uruguayan union negotiates automation in the financial sector (Miser sur la formation et les pensions — Comment un syndicat uruguayen négocie l'automatisation dans le secteur financier)
Secteur de la création	Tous les pays, notamment l'Allemagne	Valentin Niebler et Annemarie Kern	Organising Youtube. A novel case of platform worker organising (Organiser Youtube. Un nouveau cas d'organisation des travailleur-euse-s de plateforme)
Livraison de nourriture	Argentine	Laura Perelman, Marcelo Mangini, Bárbara Perrot, María Belén Fierro et Martina Sol Garbarz	Proudly Delivered by App. The struggle of Latin America's first union for platform workers (Une appli pour le mouvement syndical. La lutte des travailleur-euse-s de plateformes d'Amérique latine)
Livraison de nourriture	Belgique et Pays-Bas	Kurt Vandaele	From Street Protest to »Improvisational Unionism«. Platform-based food-delivery couriers in Belgium and the Netherlands (De la rue au «syndicalisme d'improvisation». Les coursier-e-s des plateformes de livraison de repas en Belgique et aux Pays-Bas)
Livraison de nourriture	Tous les pays	Vera Trappmann, Ioulia Bessa, Simon Joyce, Denis Neumann, Mark Stuart, Charles Umney	Global Labour Unrest on Platforms. The case of food delivery workers (Les conflits de travail mondiaux sur les plateformes: le cas des livreur-euse-s de nourriture)
TIC	Israël	Ben Fisher	Unlikely Unionist. Organised labour in the Israeli ICT sector (Des syndicalistes improbables. Les Syndicats du secteur des TIC israélien)
Secteur manufacturier	Allemagne	Kathrin Schäfers et Jochen Schroth	Shaping Industry 4.0 on Workers' Terms. IG Metall's »Work+Innovation« Project (L'industrie 4.0 allant dans le sens des salarié-e-s Le programme «Travail + Innovation» d'IG Metall)
Transport	Ouganda	Erick Manga, Paula Hamilton, Stephenson Kisingu	Riding on a Union App. Uganda's Public Transport Workers' Digital Response to Platforms (Surfer sur une application du syndicat — La réponse numérique aux plateformes des travailleurs et travailleuses du transport public ougandais)
Transport	Indonésie	Fahmi Panimbang, Syarif Arifin, Sugeng Riyadi, Dina Septi Utami	Resisting Exploitation by Algorithms. Drivers' Contestation of App-based Transport in Indonesia (Résister à l'exploitation par les algorithmes: L'essor des transports accessibles depuis une application mobile en Indonésie et les stratégies d'organisation des conducteurs et conductrices)
Transport	Corée du Sud	Aelim Yun	Safety for the Public, Rights for the Driver. South Korea's transport workers campaign for safe rates (Sécurité pour le public, droits pour les conducteur-trice-s – Les travailleur-euse-s des transports sud-coréens font campagne pour des tarifs sûrs)

Source: interprétation des auteur-e-s.

Tableau 2 :  
**Luttes syndicales et ressources en pouvoir du travail organisé face à la transformation numérique**

	<b>Le pouvoir d'organisation</b>	<b>Le pouvoir institutionnel</b>	<b>Le pouvoir social</b>	<b>Le pouvoir structurel</b>
<b>Lutte défensive établie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Renforcer, mobiliser</li> <li>– créer des organisations ouvertes (de cols blancs, de travailleur-euse-s précaires et de travailleur-euse-s indépendant-e-s)</li> <li>– utiliser les capacités de négociation</li> <li>– renforcer les compétences sur de nouvelles questions</li> <li>– utiliser la scène transnationale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– utiliser les espaces de négociation existants</li> <li>– façonner l'utilisation des nouvelles technologies (« Pas de nouvelles technologies sans l'approbation du syndicat/comité d'entreprise »)</li> <li>– solutions innovantes (fonds de pension AEBU)</li> <li>– créer des initiatives conjointes (usine d'apprentissage)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– construire un discours sur la « conception de la transformation »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– développer les compétences</li> <li>– politique de formation/d'éducation</li> <li>– influencer la politique d'investissement</li> </ul>
<b>Luttes offensives - émergentes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Créer des initiatives populaires sur les besoins et les identités des travailleur-euse-s.</li> <li>– Alliances entre les syndicats « établis » et les nouvelles initiatives populaires.</li> <li>– Syndicats favorisant l'intégration entre les travailleur-euse-s principaux et les travailleur-euse-s précaires ou entre les travailleur-euse-s formel-le-s et informel-le-s.</li> <li>– développer la solidarité internationale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– étendre le programme de négociation aux changements technologiques</li> <li>– utiliser l'expertise juridique pour appliquer les lois existantes et les stratégies de litige</li> <li>– créer de nouvelles règles (statut du-de la travailleur-euse, sécurité sociale) afin de remédier au manque de sécurité réglementaire et institutionnelle, aux lacunes du droit du travail et à la violation des règlements existants (législation sur les taux de sécurité en Corée).</li> <li>– Lutte pour la reconnaissance juridique des nouvelles organisations syndicales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– recadrer le discours sur le travail numérique en le faisant passer de la notion d'innovation à celle de « protection des travailleur-euse-s ».</li> <li>– créer des coalitions liées à la technologie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– utiliser la capacité de perturbation, à la fois numérique et analogique, pour faire pression sur les entreprises.</li> <li>– Les coopératives basées sur des plateformes comme moyen alternatif de création d'emploi.</li> </ul>

Source : rédaction effectuée par les auteur-e-s.

## À PROPOS DES AUTEURS

**Victoria Basualdo** est chercheuse au Conseil national de la recherche scientifique et technologique (CONICET) et à la Faculté latino-américaine des sciences sociales (FLACSO) en Argentine. Ses recherches portent sur les transformations des relations de travail et des stratégies syndicales en Argentine et en Amérique latine depuis la seconde moitié du XXe siècle à nos jours.

**Hugo Dias** est chercheur au Centre brésilien d'études syndicales et d'économie du travail (CESIT) et professeur à l'Institut d'économie de l'Université de Campinas (UNICAMP).

**Mirko Herberg** coordonne le Projet syndical international de FES à Berlin, en Allemagne. Il a précédemment occupé le poste de directeur national de FES au Cameroun et aux Philippines.

**Stefan Schmalz** dirige un groupe de recherche à l'Université d'Erfurt, le Centre Max Weber pour les hautes études culturelles et sociales. Ses intérêts de recherche comprennent les syndicats, les relations de travail, l'économie politique et les études sur le développement.

**Melisa R. Serrano** est professeur à l'École du travail et des relations industrielles de l'Université des Philippines. Ses thèmes de recherche incluent la représentation collective des travailleur-euse-s dans l'emploi non standard et informel, le renouvellement/la revitalisation des syndicats, l'égalité des sexes dans les syndicats en Asie et les paradigmes socio-économiques alternatifs du travail.

**Kurt Vandaele** est chercheur principal à l'Institut syndical européen à Bruxelles. Ses intérêts de recherche incluent la revitalisation syndicale, le répertoire d'action collective des travailleur-euse-s, l'économie de plate-forme et l'économie politique de la Belgique et des Pays-Bas.

## IMPRESSION

Éditeur:  
Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. | Godesberger Allee 149 |  
53175 Bonn | Allemagne

E-Mail:  
[info@fes.de](mailto:info@fes.de)

No de registre: VR2392  
Registre des associations de Bonn  
Amtsgericht Bonn (Tribunal d'instance de Bonn)

Président: Martin Schulz  
Secrétaire général: Dr. Sabine Fandrych

Responsable:  
Mirko Herberg | Politique syndicale internationale  
Tel.: +49-30-269-35-7458 | Fax: +49-30-269-35-9255

[www.fes.de/gewerkschaften](http://www.fes.de/gewerkschaften)

Contact / Commande de publications:  
[Julia.Schultz@fes.de](mailto:Julia.Schultz@fes.de)

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas forcément celles de la Friedrich-Ebert-Stiftung. L'utilisation commerciale des médias publiés par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) est interdite sans autorisation écrite de la FES. Publications de la Friedrich-Ebert-Stiftung ne doivent pas être utilisées à des fins de propagande électorale.

© 2021