



Organisation
internationale
du Travail

OH Open Library
of Humanities

Herzog, Lisa, et Bénédicte Zimmermann. 2025.
«Travail soutenable: une carte conceptuelle
en vue d'une approche sociale-écologique»,
Revue internationale du Travail, 164 (1): 1-21.
<https://doi.org/10.16995/ilrf.18834>.



Revue internationale
du Travail

Travail soutenable: une carte conceptuelle en vue d'une approche sociale-écologique

Lisa Herzog, Université de Groningen, l.m.herzog@rug.nl

Bénédicte Zimmermann, EHESS Paris et Wissenschaftskolleg zu Berlin,
benedicte.zimmermann@ehess.fr (autrice référente)

Résumé. Les autrices cartographient le concept de «travail soutenable» à partir de publications académiques et d'organisations internationales. Elles élaborent sur cette base un cadre multidimensionnel d'analyse qui intègre soutenabilité écologique et soutenabilité sociale, travail rémunéré et non rémunéré, interdépendances locales et mondiales et s'attache à expliciter les fondements normatifs de la soutenabilité. Les autrices soutiennent que, étant donné que ces exigences prennent sens en fonction des contextes et qu'elles peuvent être conflictuelles, leur articulation implique une (re)politisation du travail. S'inspirant de l'approche par les capacités et sa dimension participative, elles invitent à soumettre la définition des contours plus précis du travail soutenable à un processus démocratique multiniveau donnant la parole aux travailleurs et autres acteurs impliqués.

Mots clés: démocratie, travail décent, emplois verts, interdépendances locales/mondiales, travail rémunéré/non rémunéré, travail soutenable, participation des travailleurs.

Les articles paraissant dans la *Revue internationale du Travail* n'engagent que leurs auteurs, de même que les désignations territoriales qui y sont utilisées, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

Titre original: «Sustainable work: A conceptual map for a social-ecological approach» (*International Labour Review*, vol. 164, n° 1). Traduction révisée par les auteurs. Également disponible en espagnol (*Revista Internacional del Trabajo*, vol. 144, n° 1).

La *Revue internationale du Travail/International Labour Review/Revista Internacional del Trabajo* est une revue en libre accès, évaluée par des pairs, et publiée par l'Open Library of Humanities. Cet article est en libre accès, distribué selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), qui permet une utilisation, distribution et reproduction sans restriction sur tout support, à condition que l'auteur original et la source soient crédités. Voir <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Les articles de la *Revue* sont indexés dans [Labordoc](#), la base de données bibliographique du Bureau international du Travail. Pour un complément d'information sur l'OIT et ses publications, veuillez consulter le site de l'Organisation, à l'adresse www.ilo.org.

🔓 OPEN ACCESS

© Auteur(s), 2025. Compilation et traduction des articles. © Organisation internationale du Travail, 2025.



1. Introduction

La transition vers des sociétés soutenables a d'énormes répercussions sur le travail. Le passage à des modes de vie compatibles avec les «limites planétaires» (Rockström *et al.*, 2009) induit la création de nouveaux emplois, mais aussi la disparition ou l'évolution de certains métiers. Il est permis d'espérer que le travail dans les mines de charbon appartiendra bientôt au passé, tandis que l'emploi dans le domaine des énergies vertes progressera. Pour autant, le «travail soutenable» peut-il et doit-il se résumer à cela? À partir d'un tour d'horizon de documents publiés par des organisations internationales et d'une analyse de la littérature académique critique, nous explorons la manière dont la «soutenabilité» est pensée en lien avec le travail, montrons comment certaines de ces conceptions remettent en cause les frontières du travail, et montrons pourquoi la définition des caractéristiques concrètes du travail soutenable implique une «repolitisation» du travail.

Les organisations internationales utilisent, d'une part, la notion d'«emploi vert», qui vise à intégrer l'impact du travail sur l'environnement – revoyant à sa soutenabilité environnementale ou «biogéophysique»¹ mais négligeant ses dimensions sociales – et, d'autre part, la notion de «travail décent» qui se focalise sur la soutenabilité sociale (Poschen, 2015). Alors que la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019², mobilise ces deux notions (Rombouts et Zekić, 2020), l'édition 2015 du *Rapport sur le développement humain* publié par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) (2015) parle de «travail soutenable» traduit dans la version française par «travail durable». Cette pluralité de concepts n'est pas sans poser question. Les différentes dimensions de la soutenabilité – en particulier sociale et biogéophysique – peuvent-elles être intégrées et réalisées de façon simultanée? Quelle est l'ampleur des changements nécessaires en vue d'une telle intégration?

Nous partageons la position des nombreux chercheurs qui estiment que toute conceptualisation sérieuse du «travail soutenable» suppose d'aller au-delà de la notion d'«emplois verts» (par exemple Bottazzi, 2019; Jochum *et al.*, 2020; Hoffmann, 2023). Dans cette optique, les travaux critiques conduits dans diverses disciplines proposent un certain nombre de critères à prendre en compte pour déterminer si un travail est soutenable. Dans notre cartographie conceptuelle, nous synthétisons ces travaux, souvent dispersés et qui communiquent peu entre eux, de façon à organiser les différentes exigences qui en découlent en un cadre d'analyse intégré.

Dans la deuxième partie de l'article, nous présentons les concepts d'«emplois verts», de «travail décent» et de «travail soutenable» tels que véhiculés par les organisations internationales, puis nous passons en revue les critiques dont ils font l'objet et les arguments en faveur d'une reconceptualisation plus ambitieuse du travail soutenable. Prenant appui sur cette revue de littérature, nous élaborons dans la troisième partie un cadre multidimensionnel qui pose quatre exigences à une telle reconceptualisation: 1) intégrer soutenabilité écologique et soutenabilité sociale; 2) inclure dans le périmètre du travail les formes non rémunérées et informelles de travail, au lieu de le circonscrire aux «emplois» salariés et formels, et tenir compte des interactions entre ces différentes formes; 3) prendre en compte les interdépendances locales et mondiales; et 4) expliciter les fondements normatifs de la soutenabilité. Ce cadre nous conduit à proposer une définition large du travail soutenable en tant qu'englobant toute forme d'activité productive ou reproductive qui contribue au développement des capacités indispensables à l'épanouissement des êtres humains et des autres espèces vivantes, aujourd'hui et dans le futur.

Dans la quatrième partie, nous examinons les problèmes que posent la combinaison des quatre exigences du travail soutenable ainsi identifiées. Non seulement importe-t-il de

¹ Nous utilisons le terme «biogéophysique» pour regrouper sous un vocable unique les questions de biodiversité, de pollution et de climat.

² OIT, Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, Conférence internationale du Travail, 108^e session, 2019.

tenir compte des contextes de leur mise en œuvre, mais aussi des conflits susceptibles de résulter de leur combinaison, rendant nécessaire la définition de mécanismes de résolution. La nécessité d'explicitier et de traiter ces conflits fait du travail soutenable non seulement une question conceptuelle, mais un enjeu politique (Laruffa, 2022). Alors que cette dimension politique est omise par les organisations internationales, dans la littérature académique, ce sont principalement les chercheurs et chercheuses écoféministes et écomarxistes qui s'en sont saisis (par exemple Gorz, 2008; Littig, 2018; Barca, 2020; Cukier, 2018; Räthzel, Stevis et Uzzell, 2021; Foster, 2023).

La manière d'appréhender les tensions entre les différentes exigences du travail soutenable dépend de l'approche normative de la soutenabilité. Celle-ci influe tout à la fois sur les dimensions pratiques du travail soutenable et sur la méthode pour les définir. Les trois principales approches normatives recensées dans la littérature sont celles reposant sur les préférences, sur les besoins et sur les capacités. Dans le modèle des capacités (Nussbaum et Sen, 1993), les conflits de critères relatifs au travail soutenable ne peuvent être résolus qu'en donnant aussi la parole aux personnes directement impliquées par le travail et à celles qui en subissent les conséquences. Les processus participatifs peuvent alors aider à définir les contours du travail soutenable de façon plus précise, en identifiant ses caractéristiques pratiques. Du point de vue de la recherche, cela requiert de faire dialoguer la littérature sur le travail soutenable avec celle consacrée à la repolitisation du travail. Vu sous cet angle, le concept de travail soutenable pose la question de la démocratisation du système économique dans son ensemble.

2. «Emplois verts», «travail décent», «travail soutenable» : un assemblage instable

La notion d'«emplois verts» est le concept de référence utilisé par les organisations internationales pour rendre le travail plus soutenable. Elle repose sur la juxtaposition de deux éléments: des mesures appelées à contribuer à la préservation ou au rétablissement de la qualité de l'environnement biogéophysique, et le concept de «travail décent» promu par l'OIT (Poschen, 2015). Concrètement, les «emplois verts» visent à rendre l'économie plus verte en transformant ou en restructurant les secteurs les plus polluants et les plus émetteurs de carbone (agriculture, énergie, transport et construction) et en créant des emplois dans d'autres secteurs, comme celui des services à la personne ou de la sylviculture (par exemple PNUE *et al.*, 2008, pp. 295-299). Afin de faciliter cette transformation tout en gardant un objectif de plein emploi et de croissance économique, des investissements publics et des incitations fiscales sont proposées.

L'Initiative pour des emplois verts (PNUE *et al.*, 2008) lancée par diverses organisations internationales – dont les Nations Unies, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) – a contribué à faire des «emplois verts» un paradigme dominant. L'OIT en donne la définition suivante:

Les emplois verts sont des emplois décents qui contribuent à la préservation et la restauration de l'environnement, soit dans les secteurs traditionnels tels que l'industrie manufacturière et la construction, soit dans des secteurs verts nouveaux et émergents comme les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique. [Ils] permettent [de faire] une utilisation [plus] efficace de l'énergie et des matières premières; de limiter les émissions de gaz à effet de serre; de réduire les déchets et la pollution; de protéger et restaurer les écosystèmes; de faciliter l'adaptation aux effets du changement climatique³.

Selon cette définition, les emplois verts sont des emplois décents qui produisent des biens respectueux de l'environnement ou qui impliquent des processus de production inoffensifs pour la planète. Or, cette définition est non seulement vague, mais

³ Voir <https://www.ilo.org/fr/resource/article/en-quoi-consiste-un-emploi-vert>.

partiellement incohérente. À titre d'exemple, la construction de bâtiments à haute efficacité énergétique sur des terrains jusqu'alors non artificialisés peut certes contribuer à réduire la consommation d'énergie, mais aussi entraîner un appauvrissement de la biodiversité. En d'autres termes, les emplois verts peuvent parfaitement être propices à la fabrication de produits écologiques tout en participant à la dégradation biogéophysique par les processus de production employés.

Par ailleurs, la définition ne s'attarde pas sur les dimensions sociales de la soutenabilité, tout en précisant toutefois que les emplois verts sont censés être décents. Créé par l'OIT en 1999 afin de concilier dignité et protection des travailleurs et évolution rapide des économies capitalistes, le concept de «travail décent» synthétise les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir la promotion des droits du travail, de l'emploi, de la protection sociale et du dialogue social (OIT, 1999)⁴.

Dans ses principes directeurs pour une transition juste (OIT, 2015, pp. 4-5), l'OIT précise que, sans emplois à la fois verts et décents, il ne saurait y avoir de «transition juste». Troisième concept utilisé par les organisations internationales pour aborder la soutenabilité du travail, la «transition juste» doit permettre de répondre tout à la fois aux défis économique, environnemental et social du développement durable. En vertu du lien posé entre travail décent et transition juste, les emplois verts sont censés favoriser l'«inclusion sociale», la «justice sociale» et «l'éradication de la pauvreté» dans une économie «écologiquement durable» et «compétitive» (*ibid.*). Ils apparaissent comme une formule magique visant à créer une situation dite «gagnant-gagnant» qui permettrait de concilier croissance économique et objectifs sociaux et environnementaux par la création de nouveaux emplois (*ibid.*, p. 11; voir également OIT, 2019). Tout en réduisant le travail à l'emploi et au travail marchandisé, l'OIT fait de l'efficacité économique la solution à la crise socio-écologique (Bottazzi, 2019).

Dans les sociétés capitalistes, l'efficacité est étroitement liée à une approche normative fondée sur les préférences individuelles. Étant donné que ce type d'approche fait partie des causes de la crise écologique (Holland, 2014), elle semble inappropriée pour traiter les tensions entre soutenabilité sociale et soutenabilité environnementale. Dans ce contexte, l'assemblage formé par les concepts d'emplois verts, de transition juste et de travail décent s'apparente à un empilement idéaliste d'exigences contradictoires. De fait, dans la pratique les notions de d'emplois verts et de transition juste d'un côté et de travail décent de l'autre sont le plus souvent mobilisés de manière séparée, tant par les responsables de l'action publique que par les chercheurs.

Alors que le concept d'«emplois verts» a remporté un franc succès politique, la notion de «travail soutenable» est restée dans l'ombre⁵. Elle a été promue par le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) en 2015, au moment où le travail a été intégré parmi les objectifs de développement durable (ODD) dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies. L'ODD concerné traduit l'ambition de garantir le plein emploi et la croissance économique (Nations Unies, 2015, pp. 21-22). La définition du «travail [soutenable]» déborde ici largement le périmètre des «emplois verts», parce qu'elle fait également entrer en ligne de compte le travail non rémunéré, les interdépendances mondiales et le développement humain. Ainsi, le travail [soutenable] est défini comme devant:

⁴ L'OIT définit plus précisément le travail décent comme un «travail productif que les hommes et les femmes peuvent exercer dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine et qui revêt les caractéristiques suivantes: productif et rémunération équitable; sécurité sur le lieu de travail et protection sociale pour les travailleurs et leurs familles; possibilités de développement personnel et d'intégration sociale; liberté d'expression et d'organisation et possibilité pour les travailleurs de participer aux décisions qui les concernent; égalité de chances et de traitement pour tous» (OIT, 2008, p. vii).

⁵ Eurofound, une agence tripartite de l'Union européenne, se démarque, utilisant le terme «travail soutenable» dans une acception exclusivement sociale en lien avec la santé des travailleurs seniors (Eurofound, 2021; Vendramin et Parent-Thirion, 2019; Volkoff, 2019; voir également Kira, van Eijnatten et Balkin, 2010).

favoriser le développement humain tout en réduisant ou en éliminant les externalités négatives pouvant intervenir sur différents plans géographiques et temporels. Il est indispensable non seulement à la survie de la planète, mais aussi pour garantir du travail aux générations futures.

Le travail durable n'est pas limité au travail rémunéré [...]. Il englobe les actions souvent effectives [des aidants], des bénévoles, des artistes, des militants et autres, qui ont des effets positifs sur le développement humain (PNUD, 2015, p. 37).

Parce qu'elle reconnaît les effets que le travail non marchandisé peut avoir sur le développement humain et sur la soutenabilité (ou non-soutenabilité) biogéophysique, cette définition répond à une critique majeure formulée par les écoféministes et les écomarxistes (par exemple Barca, 2020; Gorz, 2008; Littig, 2018; Rätzel, Stevis et Uzzell, 2021) contre la conception dominante du travail. En revanche, elle contient peu d'éléments sur les caractéristiques concrètes du travail soutenable et ne dit rien du risque de *conflict* entre les différents objectifs cités et entre les divers groupes concernés. En énonçant des buts à atteindre sans reconnaître qu'ils peuvent être difficiles à concilier, cette définition semble étrangement apolitique.

3. Quatre exigences pour reconceptualiser le travail

Le concept d'«emplois verts», une composante du paradigme plus large de «croissance verte», a été critiqué pour son manque de cohérence interne (par exemple Littig, 2018; Bottazzi, 2019; Hickel et Kallis, 2020; Jackson, 2021; Gough, 2022; Hoffmann, 2023). Ces voix critiques s'interrogent notamment sur la compatibilité entre la soutenabilité biogéophysique et la poursuite de la quête de la croissance (par exemple Bottazzi, 2019; Cassiers, Maréchal et Méda, 2018; Rosa et Henning, 2018; Kreinin et Aigner, 2022). Elles font partie d'un courant plus large de recherche qui s'efforce de repenser le travail sous l'angle de ses dimensions humaines *et* écologiques (par exemple Aigner *et al.*, 2016; Barth, Jochum et Littig, 2016; Urban, 2017; Méda, 2018; Barca, 2020; Dörre, 2021; Rätzel, Stevis et Uzzell, 2021; Jochum *et al.*, 2020; Bohnenberger, 2022; Gough, 2022; Seidl et Zahrnt, 2022). Dans la suite de l'article, nous nous appuyons sur ce riche corpus pour faire dialoguer les différentes voix qui le composent et organiser les perspectives qui en découlent en quatre exigences pour reconceptualiser le travail sous l'angle de la soutenabilité: 1) intégrer soutenabilité écologique *et* soutenabilité sociale; 2) inclure dans le périmètre du travail les formes non rémunérées et informelles de travail au lieu de le circonscrire aux «emplois» salariés et formels, et tenir compte des interactions entre ces différentes formes; 3) prendre en compte les interdépendances locales et mondiales; et 4) expliciter les fondements normatifs de la soutenabilité. Dans cette partie, nous nous attardons sur ces exigences – qui sont souvent appréhendés de manière séparée – avant de plaider pour leur regroupement.

3.1. Intégrer soutenabilité sociale et soutenabilité écologique du travail

Classiquement, dans les études sur le travail (*labour studies*), la soutenabilité sociale renvoie aux dimensions individuelles et collectives du travail salarié. Elle concerne les conditions de travail, la santé au travail, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et la dimension expressive du travail, comme l'autonomie et la reconnaissance (Vendramin et Parent-Thirion, 2019). Le «travail soutenable» y est associé à un emploi qui ne nuit pas à la santé physique et mentale de ceux qui l'exercent et qui garantit une stabilité sociale au travers des prestations sociales auxquelles il permet d'accéder. Dans sa version la plus exigeante, il ambitionne de garantir le bien-être des travailleurs (Barisi, 2011). La soutenabilité environnementale du travail a quant à elle trait à ses conséquences biogéophysiques (Hoffmann, 2023), au sens d'un travail qui ne porte pas préjudice aux écosystèmes, aux espèces vivantes ou à la planète dans son ensemble.

La soutenabilité environnementale met l'accent sur la matérialité du travail et ses conséquences sur l'environnement. Plus concrètement, elle concerne les *matériaux* et les

ressources consommés (leur provenance, leurs modalités de production, etc.), les *processus de production* (la quantité d'énergie consommée, de gaz à effet de serre émise et de déchets produite, etc.) et les *produits qui résultent du travail* (leur durée de vie, leur caractère recyclable ou non, etc.). Même s'il existe un consensus de plus en plus large sur la nécessité d'intégrer ces questions dans les recherches sur le travail, l'intégration ne se fait qu'à petits pas (par exemple Hoffmann et Spash, 2021; Bohnenberger, 2022).

Deux arguments plaident en faveur d'une approche conjointe de la soutenabilité sociale et écologique du travail. Le premier a trait à la faisabilité politique et l'acceptabilité sociale. Si les mesures en faveur d'un travail durable, au sens environnemental de l'expression, ne tiennent pas compte de la dimension sociale, elles risquent fort de créer de nouvelles inégalités, de manquer de légitimité et de susciter du ressentiment, voire une opposition active. C'est que se positionnent les politiques en faveur d'une «transition juste» qui ont précisément pour but d'empêcher que la transition environnementale ne creuse les inégalités sociales. Elles consistent par exemple à financer la reconversion des personnes qui perdent leur emploi dans un secteur à fortes émissions de carbone et à subventionner la création d'«emplois verts». Il reste cependant à savoir si elles sont suffisantes pour remédier aux conséquences sociales, à la fois multiples et interdépendantes, de la transition écologique (Stavis et Felli, 2015).

Le deuxième argument est davantage d'ordre éthique sachant que les catastrophes climatiques et autres désastres écologiques peuvent violer des droits humains fondamentaux, comme le droit à la vie, le droit à la santé et celui de ne pas être déplacé (Caney, 2010). Empêcher ces violations est un objectif de la soutenabilité environnementale qui s'aligne ainsi, tout du moins sur le plan des principes, sur les objectifs d'un travail socialement durable. Cet argument a également été mis en avant dans les travaux sur la «transition juste» (par exemple Stevis et Felli, 2015), qui insistent sur la nécessité de trouver des solutions justes et équitables pour que les politiques de soutenabilité environnementale en faveur de certains groupes ou mises en œuvre dans certains pays ne soient pas nuisibles à d'autres groupes ou pays d'un point de vue social. Cela soulève la question des inégalités inhérentes aux systèmes socio-économiques à l'échelle nationale et mondiale, caractérisés par une asymétrie de pouvoir entre employeurs et travailleurs et entre pays riches et pays pauvres (par exemple Foster, 2023; Lessenich, 2016).

Il est légitime de se demander s'il ne conviendrait pas aussi d'intégrer la «soutenabilité économique» dans une conceptualisation du travail soutenable. Par convention, cette notion signifie, dans les sociétés capitalistes, couvrir les coûts et dégager des profits pour les investisseurs. Dès lors, elle constitue dans ces sociétés une condition nécessaire à la survie d'entreprises désireuses de développer la soutenabilité du travail. Nous la considérons cependant non pas comme un objectif normatif de premier ordre, situé au même niveau que la soutenabilité écologique et sociale, mais comme l'une des conditions qui favorisent ou entravent cette soutenabilité. La question est alors celle de savoir sur quels leviers il convient d'agir pour changer les règles du jeu économique (par exemple en agissant sur les droits de propriété, la fiscalité, les subventions, la réglementation environnementale, les normes relatives à la sécurité et la santé...) de façon que le travail puisse être soutenable tant socialement qu'écologiquement, tout en garantissant une couverture des coûts qui le rende économiquement viable. Plus largement, se pose la question de savoir si le travail soutenable, dans l'acception élargie que nous en retenons, est un objectif réaliste dans un système régi par une logique d'efficacité fondée sur les préférences ou s'il ne s'avère compatible qu'avec des organisations engagées dans la création de valeur sans pour autant chercher à dégager des profits ou générer de la croissance (voir, par exemple, Bottazzi, 2019; Cassiers, Maréchal et Méda, 2018; Gadrey, 2011; Jackson, 2021; Méda, 2014). Essentielle, cette question plaide en faveur d'une politisation du travail. Il importe de l'examiner avec honnêteté au lieu de faire automatiquement des exigences de soutenabilité économique, telle qu'entendue au sens conventionnel du terme, une dimension du travail soutenable, réduisant ainsi ce dernier à une acception inopportunément conservatrice.

3.2. Au-delà du travail rémunéré et formel: l'horizon de «vies soutenables»

La deuxième exigence de reconceptualisation du travail a de longue date déjà été formulée par les chercheurs d'inspiration écomarxiste et écoféministe. Les chercheuses écoféministes nous rappellent que, outre le travail rémunéré et formel, le travail reproductif non rémunéré a aussi une empreinte écologique, tout en étant un prérequis indispensable au travail productif (par exemple Littig, 2018; Barca, 2020). Les chercheurs écomarxistes, quant à eux, dénoncent une conception étroite du travail, qui le circonscrit au travail rémunéré au détriment des activités créatives, civiques et politiques (par exemple Gorz, 2008; Räthzel, Stevis et Uzzell, 2021; Fraser, 2022).

Ces critiques amènent à reconsidérer les catégories en usage pour saisir le travail (Herzog et Zimmermann, 2023). Polysémique, le travail peut être associé à une activité (sens anthropologique), à la production de valeur économique (sens économique) ou encore à la production d'identités et de hiérarchies sociales (sens social) (Zimmermann, 2015). Dans les sociétés capitalistes dominent ces deux dernières acceptions, mettant l'accent sur le travail abstrait, quantifiable et mesurable en temps et en argent et sur la production d'identités sociales dans le cadre d'États-providence régis par des normes de classe, de nationalité et de genre. Les organisations syndicales, bien qu'engagées dans la promotion de la soutenabilité environnementale, restent largement prisonnières de cette conception restrictive du travail, dans les pays occidentaux tout du moins (par exemple Brand et Niedermoser, 2016; Galgóczi, 2021). Aller au-delà de l'emploi rémunéré suppose de prendre en compte les relations de domination fondées sur la classe, le genre et l'origine ethno- raciale qui façonnent les rapports de travail et tout en étant entretenues par eux (par exemple Barca, 2020). Les approches en termes de «travail dans sa totalité» (Biesecker et Hofmeister, 2010), de «post-travail» (Weeks, 2011), de «travail mixte» (*mixed work*) (Littig, 2018), de «nouveau travail» (Bergmann, 2019) ou de la «société de l'activité» (Seidl et Zahrnt, 2022) sont autant de perspectives qui mobilisent une conception plus large du travail, appréhendé comme une activité humaine encadrée dans la nature et différentes sphères de la vie humaine.

De nombreux critiques de la conception actuellement dominante du travail sous l'angle du seul travail rémunéré prônent la réduction du temps de travail salarié, par exemple par l'instauration de la semaine de quatre jours (Méda, 2018; Autonomy, 2023)⁶. La question de la réduction du temps de travail est liée à celle du revenu, ce qui nous ramène à la dimension sociale de la soutenabilité. Le revenu de base inconditionnel est une autre proposition qui a suscité beaucoup d'intérêt et à laquelle se rallient de nombreux défenseurs de la soutenabilité (par exemple Hickel, 2020). Alors que ses partisans contestent l'idée que le travail aurait une valeur anthropologique intrinsèque (Frayne, 2015; Weeks, 2011; Hoffmann et Paulsen, 2020; Hoffmann, 2023), nombre de ses adversaires voient dans les propriétés expressives du travail une composante de la réalisation de soi des êtres humains (par exemple Hassel, 2017). Une chose est cependant établie: en découplant le revenu de la notion d'«emploi» au sens classique du terme, le revenu de base inconditionnel ouvrirait la voie à de nouvelles formes d'articulation entre travail rémunéré et travail non rémunéré.

Il est à noter que les collectifs qui tentent de préfigurer un mode de vie plus soutenable (par exemple les communautés rurales cherchant à vivre en autosubsistance) adoptent souvent des pratiques qui rapprochent production et consommation, travail et loisirs dans une mobilité fluide entre différents types d'activités au cours d'une même journée (par exemple Pruvost, 2021). Bien que ces pratiques ne soient pas adaptées à toutes les formes de travail (comme à des tâches aussi spécialisées que la chirurgie par exemple), elles bousculent la hiérarchie entre le système marchand et des modèles alternatifs d'approvisionnement, et font de l'articulation entre différentes formes de travail une question clé du travail soutenable.

⁶ Ce qui ne signifie cependant pas que le temps alloué au «travail dans sa totalité» diminuerait (Gerold, 2022). En elle-même, la réduction du temps de travail ne se traduit pas nécessairement par une soutenabilité plus grande, cette question dépendant en grande partie de la façon dont les individus utilisent leur temps supplémentaire (par exemple Pullinger, 2014).

3.3. Tenir compte des interdépendances locales et mondiales

Troisièmement, la reconceptualisation du travail en vue de sa soutenabilité suppose la prise en compte des interdépendances locales, régionales et mondiales dans lesquelles s'inscrivent de nombreuses formes de travail. Au-delà de l'environnement, il s'agit dès lors de prêter attention aux effets du travail non seulement sur celles et ceux qui le réalisent, mais aussi sur les consommateurs et l'ensemble des personnes affectées par l'activité productive, que ce soit dans la proximité immédiate du lieu de production (comme les résidents locaux) ou à l'autre bout du monde. L'encastrement du travail dans des chaînes d'approvisionnement et des marchés mondiaux le rend vulnérable à des changements qui peuvent survenir dans d'autres parties du monde. Les processus environnementaux eux-mêmes sont souvent mondiaux – à commencer par le changement climatique (PNUD, 2020).

Ces interdépendances mondiales exigent de rompre avec des approches du travail trop souvent cantonnées à un territoire national, pour intégrer la question des chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance économiques et écologiques (Lessenich, 2016; Jochum *et al.*, 2020). D'un point de vue empirique, cela signifie analyser les effets du travail sur les travailleurs impliqués tout au long de ces chaînes, de même que sur les populations et les environnements impactés (Renouard et Etzan, 2018), ce qui soulève de complexes questions d'imputabilité et de responsabilité.

Ces interdépendances appellent aussi à intégrer le rôle du consommateur dans l'analyse du travail. Directement impactés par la qualité des produits et des services qu'ils consomment, les *consommateurs* peuvent influencer sur la soutenabilité du travail, par exemple par le boycott des produits résultant de pratiques professionnelles non soutenables (Beck, 2019). Diverses initiatives ont été lancées pour mieux les informer sur les caractéristiques écologiques et sociales des produits qu'ils achètent, par exemple au moyen d'un système de notation ou de labels verts (Bullock, 2017). Ces initiatives ne sont cependant pas systématiques et ne disposent pas des moyens pour faire respecter les normes (*ibid.*).

La prise en compte des interdépendances locales et mondiales dans l'analyse du travail n'est pas seulement un enjeu théorique; il est aussi pratique. Le phénomène des «fuites de carbone», c'est-à-dire le transfert de la production, donc des emplois, vers des pays qui appliquent des règles environnementales moins exigeantes, en est une illustration⁷. Il fausse la comptabilité carbone nationale: dans le cas où les processus fortement émetteurs sont mis en œuvre dans un pays alors que les produits sont ensuite expédiés dans un autre pour y être consommés, le bilan carbone du premier pays est plus mauvais que celui du deuxième, qui est pourtant à l'origine des émissions (par exemple Hickel, 2020, pp. 109-111). Une approche mondiale est indispensable face à ce type de pratiques pour en analyser les effets, mais aussi contrer leur développement.

3.4. Expliciter les fondements normatifs du travail soutenable

Décisive, la dernière exigence de reconceptualisation pose la question des fondements normatifs appelés à gouverner le travail soutenable. Partant des trois principales approches identifiées dans la littérature – respectivement basées sur les préférences, les besoins et les capacités –, nous montrons dans ce qui suit pourquoi nous considérons l'approche par les capacités comme la plus adaptée.

Les modèles économiques qui gouvernent les sociétés capitalistes reposent sur la notion d'utilité, fondée sur la satisfaction des préférences individuelles. Ils légitiment la recherche exclusive de profits, lesquels sont vus comme une preuve d'efficacité. Or, dans ces modèles, les préférences ne peuvent se matérialiser sur les marchés qu'associées à un pouvoir d'achat, ce qui crée un angle mort en ce qui concerne les aspirations et

⁷ C'est pourquoi l'Union européenne accorde des dérogations aux entreprises qui risqueraient de délocaliser leur production vers d'autres régions du monde à cause de son système d'échange de quotas d'émission. Voir https://climate.ec.europa.eu/eu-action/eu-emissions-trading-system-eu-ets/free-allocation/carbon-leakage_fr.

besoins humains réels, en particulier dans des situations de fortes inégalités où les besoins et aspirations des plus pauvres sont négligés (Herzog, Sold et Zimmermann, 2023). Un autre point aveugle de ces modèles consiste à ignorer le rôle de l'environnement dans la satisfaction des préférences (Holland, 2014), par exemple en fournissant les matières premières nécessaires à la production des biens désirés. C'est pourquoi de nombreux promoteurs du travail soutenable plaident en faveur d'un dépassement de l'approche fondée sur les préférences.

On trouve dans la littérature essentiellement deux approches alternatives: une approche fondée sur les besoins (Ekins et Max-Neef, 1992; Gough, 2022) qui inspire la définition du développement durable par le «rapport Brundtland» (Commission mondiale sur l'environnement et le développement, 1987), et une approche du développement humain fondée sur les capacités (Nussbaum et Sen, 1993; PNUD, 2015). L'un des principaux défenseurs de cette dernière, Amartya Sen, propose de définir le développement durable non plus comme «un mode de développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs» (Commission mondiale sur l'environnement et le développement, 1987, p. 43), mais comme un développement qui «stimule les capacités de la génération actuelle sans compromettre celles des générations futures» (Sen, 2013, p. 11). Plus qu'elle ne prend le contre-pied de la perspective fondée sur les besoins, l'approche par les capacités, aujourd'hui partiellement adoptée par le PNUD⁸, l'affine en tenant compte de la liberté et du pouvoir d'agir des individus afin de pourvoir à leurs besoins (PNUD, 2020; Gough, 2022).

Chacune de ces approches a des implications différentes pour le travail. Selon l'approche fondée sur les besoins, pour être soutenable, le travail doit être «organisé de manière à répondre aux besoins individuels de chacun, à garantir une équité entre les individus et à préserver l'écosystème terrestre» (Aigner *et al.*, 2016, p. 9); le travail est ainsi défini de manière instrumentale comme un «moyen synergique de satisfaire les besoins» (*ibid.*, p. 12; voir également Rauschmayer et Omann, 2017).

L'approche des capacités, en revanche, prend en compte la valeur intrinsèque du travail en faisant du travail soutenable non pas un simple moyen d'atteindre un objectif, mais la base d'une «vie bonne» (Urban, 2017; Jochum *et al.*, 2020). Et, parce qu'elle insiste sur l'impératif de démocratie (Sen, 2009), elle implique d'associer par la participation politique (Laruffa, 2022) toutes les parties prenantes à la définition de ce qui constitue, concrètement, une «vie bonne». Nous nous inscrivons dans cette perspective lorsque nous proposons, dans ce qui suit, de procéder de la même manière pour définir les caractéristiques concrètes du travail soutenable, c'est-à-dire en repolitisant le travail et en associant les travailleurs et autres personnes concernées à l'identification des capacités appelées à être développées et soutenues dans et par le travail.

4. Politiser le travail pour intégrer les quatre exigences de soutenabilité

Comme nous l'avons montré dans les parties précédentes, le débat sur le travail soutenable couvre désormais un large spectre, allant de propositions relativement modestes consistant à créer de nouveaux emplois au sein du système existant jusqu'à des appels en faveur d'une véritable transformation du système économique (voir également Bottazzi, 2019). Le concept le plus largement mobilisé, celui d'«emplois verts», se situe du côté le moins ambitieux du spectre, tandis que celui de «travail soutenable», plus ambitieux, reste vague

⁸ Une analyse plus approfondie de la façon dont le PNUD appréhende le développement durable n'aurait pas sa place dans cet article, mais il est remarquable que l'organisation s'appuie sur une synthèse des trois approches que nous avons identifiées (fondées sur les préférences, sur les besoins et sur les capacités), sans toutefois explorer de façon approfondie les implications de chacune de ces approches et les conditions requises pour qu'elles soient compatibles.

et fait fi des tensions qui existent entre différentes exigences de soutenabilité et différents fondements normatifs.

À la suite de notre analyse de la littérature, nous avançons qu'il ne suffit pas, pour que le travail devienne soutenable, de le rendre plus vert en se préoccupant des déchets et de la pollution qu'il produit ou encore de l'énergie qu'il consomme. En réalité, une profonde reconceptualisation est nécessaire pour dépasser la vision classique du travail comme activité marchandisée et réglementée dans un cadre national. Nous proposons de fonder cette reconceptualisation sur l'intégration des quatre exigences discutées plus haut dans un concept élargi de travail.

La manière d'effectuer cette synthèse dépend de la quatrième exigence, à savoir le fondement normatif retenu pour reconceptualiser le travail. Comme exposé plus haut, nous considérons l'approche par les capacités la plus adaptée à cette fin. Tout en se préoccupant de la satisfaction des besoins élémentaires, elle va au-delà en prenant en compte ce à quoi les individus accordent de la valeur, leur capacité à se faire entendre et leur pouvoir d'agir (Robeyns, 2017). Sur cette base, nous proposons une définition du travail soutenable comme englobant *toute forme d'activité productive ou reproductive qui contribue au développement des capacités indispensables à l'épanouissement des êtres humains et des autres espèces vivantes, aujourd'hui et dans le futur.*

De nombreux travaux de recherche se focalisent sur l'une ou l'autre des quatre exigences identifiées dans cet article. Ceux portant sur l'«économie circulaire» et son évaluation dite «du berceau à la tombe» ou «sur l'ensemble du cycle de vie» en sont une illustration. L'économie circulaire est une pratique qui consiste à réduire l'impact des produits sur l'environnement en les réutilisant et en les recyclant autant que possible (Boulding, 1966). Toutefois, une économie peut parfaitement être circulaire d'un point de vue écologique sans pour autant offrir des garanties suffisantes sur le plan social, par exemple si elle tolère l'exploitation au sein des chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance. De même, la circularité peut être cantonnée à la sphère de l'économie de marché et au travail rémunéré formel et exclure le travail domestique et informel, pourtant susceptible de jouer aussi un rôle important dans le recyclage. Intégrer les dimensions sociale et environnementale de la soutenabilité est une entreprise complexe. Définir les exigences qui doivent être satisfaites comme nous venons de le faire est un point de départ, mais n'est en aucune manière suffisant. Pour juger de la compatibilité de ces exigences les unes avec les autres, il importe de les décliner en critères plus concrets.

Les stratégies mobilisables à cette fin varient en fonction des acteurs, des méthodes et des fondements normatifs. À une extrémité du spectre, on trouve les approches descendantes, qui, fondées sur la théorie et l'intervention d'experts, traduisent les exigences en indicateurs utilisés à des fins d'évaluation et de décision. À l'autre extrémité, on trouve les démarches participatives qui s'inscrivent dans l'esprit des capacités et donnent aux travailleurs la possibilité de contribuer eux-mêmes à la définition des critères et à la résolution des conflits qui peuvent survenir au cours de ce processus.

4.1. Limites d'une intégration par les indicateurs

Une stratégie pour définir les caractéristiques concrètes du travail soutenable peut consister dans l'élaboration d'un ensemble d'indicateurs pour évaluer le travail soutenable tout en contribuant à en fixer la signification. Les batteries d'indicateurs existants ne permettent pas d'aller jusque-là. Ainsi, la Commission européenne propose des outils de mesure de la «qualité de l'emploi» (Commission des communautés européennes, 2001; Green, 2021) qui n'intègrent pas la qualité environnementale du travail; alors que l'OIT se focalise sur l'évaluation du «travail décent» (Ghai, 2003; Anker *et al.*, 2003; Sehnbruch *et al.*, 2015; Renard et Zimmermann, 2025). Littig et Griessler (2004, p. 82) proposent quant à eux des indicateurs pour évaluer la satisfaction des besoins, l'égalité des chances et l'intégration sociale, tout en faisant valoir qu'il faudrait les combiner avec des indicateurs de soutenabilité (*ibid.*, p. 86). Recourir à des indicateurs n'est cependant pas sans poser de problèmes.

Premièrement, combiner les quatre exigences du travail soutenable appelle des évaluations de nature à la fois empirique et normatives, ce qui signifie que ces évaluations comporteraient inévitablement des jugements de valeur (Putnam, 2002; Douglas, 2009; Desrosières, 1998). Il y a alors un risque que des jugements de valeur implicites se nichent dans des décisions en apparence techniques concernant la conception des indicateurs (un risque auquel s'ajoute celui de voir des groupes de pression distordre les indicateurs à leur avantage)⁹. Or, dans un contexte démocratique, les questions de valeur doivent faire l'objet de discussions explicites, sous peine de voir les décisions prises au non de ces valeurs dénuées de légitimité politique.

Deuxièmement, il importe que les indicateurs soient sensibles au contexte et à signification que prend le travail soutenable dans ces contextes. Comme l'ont démontré les études consacrées aux liens entre travail et environnement, lorsque l'on élargit le champ d'étude des pays du Nord aux pays du Sud (par exemple Rätzl, Stevis et Uzzell, 2021), les défis concrets liés à la soutenabilité se posent en des termes fort différents selon que l'on s'intéresse aux stratégies «vertes» des syndicats dans les pays du Nord ou à l'«environnementalisme des pauvres» (Martínez Alier, 2002; Anguelovski et Martínez Alier, 2014) et autres conflits entre travail et environnement existant dans les pays du Sud. Dans certains contextes, le travail agricole de subsistance et le travail qui consiste à entretenir les «communs» – espaces qui étaient traditionnellement gérés collectivement – jouent un rôle au moins aussi important que le travail salarié formel (par exemple Bottazzi et Boillat, 2021).

Enfin, les différentes exigences qui pèsent sur le travail soutenable peuvent être en conflit les unes avec les autres, ce qui implique négociations et compromis – or, un système intégré d'indicateurs risque davantage d'occulter ces tensions que d'aider à les résoudre. Même si la mise en opposition entre environnement et emplois (Rätzl et Uzzell, 2011), comme dans le secteur minier, est de plus en plus contestée, des conflits peuvent survenir, y compris entre différentes catégories de travailleurs – par exemple entre ouvriers et pêcheurs au sujet de la présence d'un site industriel polluant près d'une côte (Rajan, 2021). De façon plus générale, les avantages et les coûts de la transition écologique ne sont pas répartis de manière égale entre les individus de milieux sociaux différents et n'ayant pas le même niveau de revenu, ce qui perpétue et accentue les inégalités existantes (Chancel, 2022). Alors que les catégories sociales les plus aisées sont celles qui contribuent le plus à la dégradation biogéophysique en raison de leurs habitudes de consommation, c'est la qualité de vie des plus pauvres qui est le plus menacée par cette dégradation.

Il importe de reconnaître ces asymétries, d'engager des négociations justes et de trouver des solutions qui, a minima, n'aggravent pas les injustices sociales existantes ou, idéalement, permettent plus de justice, en particulier dans les pays où les inégalités sont telles qu'elles peuvent difficilement être considérées comme socialement soutenables. En conséquence, avant de créer des indicateurs, il importe de s'accorder sur les valeurs appelées à inspirer les politiques publiques destinées à rendre le travail socialement et écologiquement soutenable.

4.2. Remédier aux tensions et conflits à travers la politisation

La nécessité d'un accord sur les valeurs rend la qualification du travail comme «soutenable» irrévocablement politique. Nous en voulons pour preuve les luttes qui ont lieu autour du travail soutenable, le plus souvent dans les pays du Sud – par exemple en Amazonie, où un capitalisme extractif se traduit par l'exploitation à la fois de l'environnement et des travailleurs (par exemple Barca et Milanez, 2021). La littérature concernant ces conflits montre que l'appel en faveur du travail soutenable est éminemment politique. Dans les

⁹ Le débat qui a récemment eu lieu au sein de l'Union européenne au sujet de la taxonomie des investissements verts et qui a abouti à la décision controversée d'inclure l'énergie nucléaire et le gaz dans cette taxonomie constitue une étude de cas intéressante (voir https://en.wikipedia.org/wiki/EU_taxonomy_for_sustainable_activities).

pays plus riches, les conflits sont parfois moins acharnés, notamment parce qu'il est plus facile d'indemniser les «perdants», par exemple en offrant un soutien financier aux régions en contrepartie de l'arrêt progressif de l'extraction du charbon. Toutefois, dans ces régions comme dans le reste du monde, les appels en faveur du «travail soutenable» revêtent un caractère politique. Conformément au cadre normatif des capacités, une démocratisation des processus décisionnels relatifs au travail constitue une piste prometteuse pour faire droit à ce caractère politique. Cette analyse est partagée par la littérature critique sur la «transition juste». Ainsi, pour Stevis et Felli (2015, p. 38), «il ne peut y avoir de transition juste sans une démocratisation des relations sociales et économiques permettant de subordonner la production aux besoins humains (et de la planète) plutôt qu'à la recherche de profits: il ne devrait pas revenir aux forces du marché de déterminer ce qui devrait être produit et comment» (souligné dans la version originale). Pour les auteurs, cette démocratisation exige non seulement de la délibération, mais aussi l'adoption de mesures «plus offensives» par les syndicats et autres groupes (*ibid.*, pp. 38-39).

Donner la parole aux travailleurs est au cœur d'une approche démocratique du travail (Cukier, 2018). C'est un moyen de garantir que deux aspects essentiels sont soumis à délibération: 1) la forme concrète que sont appelées à prendre les quatre exigences précitées dans différents contextes sociaux et politiques, et 2) le type de compromis nécessaires et justifiables entre ces différentes exigences. On notera ici une convergence avec le concept de «travail décent», qui, d'après la définition qu'en donne l'OIT, doit garantir la «liberté d'expression et d'organisation et [la] possibilité pour les travailleurs de participer aux décisions qui les concernent» (OIT, 2008, p. vii). De même, la qualité de l'emploi telle que définie par Eurofound inclut parmi ses dimensions la «latitude décisionnelle», la «participation aux processus décisionnels de l'organisation» (Eurofound, 2021, p. 4) et des «structures de dialogue social fortes» (*ibid.*, p. 67).

Cependant, les formes traditionnelles de dialogue social, axées sur le travail salarié, s'avèrent inadaptées pour donner la parole à l'ensemble des travailleurs ou à des acteurs comme les consommateurs et les populations locales. Qui plus est, dans un souci de soutenabilité écologique les intérêts des animaux non humains et des écosystèmes doivent également être représentés, par exemple en reconnaissant la qualité de parties prenantes à des organisations non gouvernementales (par exemple Dobson, 1996; Setälä, 2022).

Pour toutes ces raisons, la transformation du travail en vue de sa soutenabilité peut constituer une occasion de repolitiser et démocratiser le travail (par exemple Urban, 2017; Jochum *et al.*, 2020, pp. 229-230; Barth, Jochum et Littig, 2016; Uzzell, 2021; White, 2021; Laruffa, 2022). Il reste cependant à déterminer quelles voies peut emprunter cette politisation et quelles formes elle peut revêtir. Explorer cette question plus avant suppose de faire dialoguer les travaux sur le travail soutenable et ceux sur la (re)politisation du travail¹⁰.

La démocratisation du travail peut s'opérer à divers niveaux. Sur le lieu de travail, elle peut consister à donner la parole aux travailleurs – ainsi que le décrit Bonnemain dans ce numéro spécial (2025) –, mais aussi à associer d'autres acteurs, par exemple les consommateurs, au gouvernement des entreprises – comme exposé par Gonzalez (2025, présent numéro également). Dans les débats sur la démocratie au travail (voir Frega, Herzog et Neuhäuser, 2019, pour une synthèse), bon nombre d'auteurs établissent un lien explicite avec la décarbonation du travail (par exemple Ferreras, Battilana et Méda, 2022). Un argument clé pour relier ces sujets est que les entreprises démocratiques sont davantage

¹⁰ La nature politique du travail fait également l'objet d'une réflexion au sein du mouvement «antitravail» (par exemple Weeks, 2011), dans le cadre des débats sur la réduction du temps de travail (Méda, 2018; Reuter, 2022; Autonomy, 2023) et dans le contexte du regain d'intérêt que connaissent d'autres modèles, comme celui de «l'économie contributive» (Bottazzi, 2019, pp. 10-11). Toutefois nous considérons que, pour intégrer les différentes exigences qui pèsent sur le travail soutenable, la démocratisation est la voie la plus prometteuse d'un point de vue *procédural*, parce qu'elle conduit à une ouverture des processus décisionnels relatifs au travail. La mise en œuvre des autres propositions, par exemple la réduction du temps de travail, peut constituer le *résultat* de ces processus démocratiques.

en mesure d'introduire des processus de formation et d'apprentissage, afin de permettre ce que Docherty, Kira et Shani (2009, pp. 10-11) dénomment «apprendre au service de la soutenabilité». Les processus participatifs peuvent tirer parti des savoirs implicites et explicites des travailleurs et autres parties prenantes sur ce qui pourrait rendre le travail plus soutenable, tout en étant un moyen de prendre en compte les valeurs et les intérêts des uns et des autres (Herzog, 2018, chapitre 6)¹¹.

Toutefois, la démocratie au travail ne permet que partiellement de repolitiser le travail et de le rendre soutenable. En effet des entreprises démocratiques, telles que les coopératives, peuvent avoir un effet nuisible sur l'environnement ou des acteurs extérieurs, par exemple sur les travailleurs employés dans leurs chaînes d'approvisionnement ou sur les populations locales. À cet égard, les approches consistant à impliquer les syndicats – voir, dans ce numéro spécial, Crawford et Whyte (2025) – ou les populations locales – voir, dans ce numéro spécial également, Zbyszewska et Maximo (2025) – peuvent être un moyen d'inclure le point de vue et les intérêts de groupes plus larges, y compris des nombreuses personnes qui accomplissent un travail non rémunéré. Il est cependant possible que ces approches n'aillent pas encore assez loin. D'une part, il n'est pour l'heure pas certain que les entreprises démocratiques ou celles qui prennent en compte l'avis de diverses parties prenantes puissent survivre sur des marchés dominés par des concurrents qui ont la quête d'efficacité pour seule boussole (par exemple Vrousalis, 2019). Il faudrait probablement qu'une réglementation s'applique à ces concurrents pour permettre aux entreprises démocratiques de tirer leur épingle du jeu et de prospérer (Méda, 2018; Buch-Hansen et Nesterova, 2023). D'autre part, des lieux de travail démocratiques, la syndicalisation de certains secteurs ou les initiatives impliquant des acteurs locaux n'apportent en eux-mêmes pas de réponse à la question du traitement du travail non rémunéré et informel et des interdépendances mondiales qui relie différentes formes de travail. Il importe dès lors d'inscrire ces initiatives dans des tentatives plus larges de démocratisation de l'économie afin de rendre cette dernière compatible avec les différentes exigences d'un travail socialement et écologiquement soutenable (voir également Johannisova et Wolf, 2012; Dörre, 2021; Foster, 2023).

Le débat sur la démocratie *politique* et la soutenabilité (par exemple Holland, 2014; Bornemann, Knappe et Nanz, 2022; Heidenreich, 2023) a donné naissance à diverses propositions afin de rendre les systèmes politiques plus démocratiques et ainsi leur donner les moyens de mieux faire face au défi de la soutenabilité. Ces propositions conjuguent des mécanismes représentatifs et des mécanismes de participation directe (comme la «lottocratie», un système de gouvernement dans lequel les décisions sont prises par des personnes tirées au sort au sein d'un groupe de citoyens très divers), mais reposent aussi sur la mise en commun de différentes formes de connaissances entre experts et citoyens (voir Herzog, 2023). Toutefois, la démocratisation du système *économique* et du *travail* n'occupe pour l'heure qu'une place marginale dans ces propositions. Relier ces deux volets du débat – celui sur la démocratie et la soutenabilité et celui sur la démocratie et le système économique – nous semble pourtant décisif pour rendre le travail plus soutenable.

Afin que la démocratie soit mieux à même de répondre aux exigences de soutenabilité, il importe qu'elle s'exerce à de multiples niveaux, depuis le lieu de travail au niveau local jusqu'au niveau mondial, et que les processus décisionnels réservent une juste place à chacun de ces niveaux. À cet égard, c'est au niveau mondial que réside le défi le plus grand, tant en ce qui concerne la soutenabilité en général que le travail soutenable. Peut-on envisager une «démocratisation» des organisations internationales qui aille au-delà de négociations entre gouvernements, parmi lesquels certains – quoique pas tous – sont élus démocratiquement? Comment surmonter la domination historique des pays occidentaux dans les organisations internationales? Est-il possible de créer d'autres formes d'expression

¹¹ La recherche empirique montre que les entreprises qui pratiquent la codétermination obtiennent en réalité de meilleurs résultats que les autres à l'aune de certains indicateurs sociaux et environnementaux (Scholz et Vitols, 2019).

démocratique à l'échelle internationale (par exemple Global Assembly, 2022)? S'il n'est pas possible de répondre à ces interrogations ici, elles font partie des questions que pose au chercheurs comme aux responsables publics l'appel en faveur du travail soutenable.

5. Conclusions

Dans cet article, nous avons analysé et cartographié la façon dont la soutenabilité est thématifiée en rapport avec le travail en nous appuyant sur des publications d'organisations internationales et sur la littérature académique. Cet exercice nous a conduites à plaider pour une reconceptualisation du travail sur la base de quatre exigences de soutenabilité regroupées dans un cadre conceptuel unique. Nous avons en outre défendu l'idée que la déclinaison de ces exigences en critères plus précis dépend de l'approche normative qui prévaut pour résoudre les conflits susceptibles de les opposer, faisant ainsi de la définition du travail soutenable un enjeu politique. Alors que la norme des préférences au fondement des sociétés capitalistes s'avère inadaptée pour aborder la question de la soutenabilité écologique (Holland, 2014), et que celle fondée sur les besoins repose sur une conception instrumentale du travail, nous avons montré le potentiel normatif de l'approche des capacités pour définir les caractéristiques concrètes du travail soutenable. Celles-ci découlent alors d'un accord préalable sur les capacités à développer dans et par le travail, et cet accord est appelé à être trouvé au moyen d'un processus délibératif impliquant toutes les parties prenantes. Ce n'est qu'une fois cet accord trouvé sur les capacités à promouvoir en vue de l'épanouissement des êtres humains et des autres espèces vivantes dans le respect des limites planétaires que le travail soutenable pourra prendre consistance.

S'agissant des prochaines étapes de la recherche sur le travail soutenable, nos conclusions invitent à une analyse plus approfondie des implications du choix du cadre des capacités pour aborder tout à la fois le travail et la soutenabilité. En termes de méthodes, elles orientent vers la recherche-action associant les personnes et les groupes concernés, à commencer par les travailleurs. Approfondir les quatre exigences du travail soutenable amène ainsi à reconsidérer plus largement les liens entre démocratie et travail, entre démocratie et économie et, finalement, entre démocratie et pratiques de la recherche.

Remerciements

Nous avons reçu un financement du Wissenschaftskolleg zu Berlin (pour l'organisation d'un atelier sur cet article) et dans le cadre de l'édition 2021 du prix Ammodo Science Award for Fundamental Research (au titre du temps de recherche de Lisa Herzog).

Références

- Aigner, Ernest, Lucia Baratech Sanchez, Desiree Alicia Bernhardt, Benjamin Curnow, Christian Hödl, Heidi Leonhardt et Anran Luo. 2016. «Sustainable Work: Seven Case Studies on Social-Ecological Implications in Europe», WWWforEurope Working Paper No. 112. Vienne: WWWforEurope.
- Anguelovski, Isabelle, et Joan Martínez Alier. 2014. «The "Environmentalism of the Poor" Revisited: Territory and Place in Disconnected Glocal Struggles», *Ecological Economics*, 102 (juin): 167-176. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2014.04.005>.
- Anker, Richard, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran et Joseph A. Ritter. 2003. «La mesure du travail décent: un système d'indicateurs statistiques de l'OIT», *Revue internationale du Travail*, 142 (2): 159-193. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00116.x>.
- Autonomy. 2023. *The Results Are In: The UK's Four-Day Week Pilot*. Crookham Village.

- Barca, Stefania. 2020. *Forces of Reproduction: Notes for a Counter-Hegemonic Anthropocene*. Cambridge: Cambridge University Press.
- , et Felipe Milanez. 2021. «Labouring the Commons: Amazonia's "Extractive Reserves" and the Legacy of Chico Mendes», dans *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies*, publ. sous la dir. de Nora Räthzel, Dimitris Stevis et David Uzzell, 319-338. Cham: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-71909-8_14.
- Barisi, Giusto. 2011. «Les systèmes de travail soutenable, une composante souvent négligée mais fondamentale du développement durable», *Innovations*, 2 (35): 67-87. <https://doi.org/10.3917/inno.035.0067>.
- Barth, Thomas, Georg Jochum et Beate Littig. 2016. «Nachhaltige Arbeit und gesellschaftliche Naturverhältnisse: Theoretische Zugänge und Forschungsperspektiven», dans *Nachhaltige Arbeit: Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse*, publ. sous la dir. de Thomas Barth, Georg Jochum et Beate Littig, 311-352. Francfort-sur-le-Main: Campus Verlag.
- Beck, Valentin. 2019. «Consumer Boycotts as Instruments for Structural Change», *Journal of Applied Philosophy*, 36 (4): 543-559. <https://doi.org/10.1111/japp.12301>.
- Bergmann, Frithjof. 2019. *New Work, New Culture: Work We Want and a Culture That Strengthens Us*. Alresford: Zero Books.
- Biesecker, Adelheid, et Sabine Hofmeister. 2010. «Focus: (Re)productivity – Sustainable Relations Both between Society and Nature and between the Genders», *Ecological Economics*, 69 (8): 1703-1711. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2010.03.025>.
- Bohnenberger, Katharina. 2022. «Is It a Green or Brown Job? A Taxonomy of Sustainable Employment», *Ecological Economics*, 200 (octobre): article n° 107469. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2022.107469>.
- Bonnemain, Antoine. 2025. «Agir sur la qualité du travail pour développer sa soutenabilité – Une approche en psychologie du travail», *Revue internationale du Travail*, 164 (1), article du présent numéro. <https://doi.org/10.16995/ilr.18836>.
- Bornemann, Basil, Henrike Knappe et Patrizia Nanz (dir.) 2022. *The Routledge Handbook of Democracy and Sustainability*. Abingdon: Routledge.
- Bottazzi, Patrick. 2019. «Work and Social-Ecological Transitions: A Critical Review of Five Contrasting Approaches», *Sustainability*, 11 (14): article n° 3852. <https://doi.org/10.3390/su11143852>.
- , et Sébastien Boillat. 2021. «Agroecological Farmer Movements and Advocacy Coalitions in Sub-Saharan Africa: Between De-politicization and Re-politicization», dans *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies*, publ. sous la dir. de Nora Räthzel, Dimitris Stevis et David Uzzell, 415-440. Cham: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-71909-8_18.
- Boulding, Kenneth E. 1966. «The Economics of the Coming Spaceship Earth», dans *Environmental Quality in a Growing Economy*, publ. sous la dir. d'Henry Jarrett, 3-14. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Brand, Ulrich, et Kathrin Niedermoser. 2016. «Gewerkschaften zwischen ökologischer Modernisierung und sozial-ökologischer Transformation», dans *Nachhaltige Arbeit: Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse*, publ. sous la dir. de Thomas Bart, Georg Jochum et Beate Littig, 223-243. Francfort-sur-le-Main: Campus Verlag.
- Buch-Hansen, Hubert, et Iana Nesterova. 2023. «Less and More: Conceptualising Degrowth Transformations», *Ecological Economics*, 205 (mars): article n° 107731. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2022.107731>.

- Bullock, Graham. 2017. *Green Grades: Can Information Save the Earth?* Cambridge (États-Unis): MIT Press. <https://doi.org/10.7551/mitpress/11121.001.0001>.
- Caney, Simon. 2010. «Climate Change, Human Rights and Moral Thresholds», dans *Human Rights and Climate Change*, publ. sous la dir. de Stephen Humphreys, 69-90. Cambridge: Cambridge University Press.
- Cassiers, Isabelle, Kevin Maréchal et Dominique Méda (dir.). 2018. *Post-growth Economics and Society: Exploring the Paths of a Social and Ecological Transition*. Abingdon: Routledge. [Version originale en français sous le titre *Vers une société post-croissance: intégrer les défis écologiques, économiques et sociaux*, La Tour-d'Aigue, Éditions de l'Aube, 2017.]
- Chancel, Lucas. 2022. «Global Carbon Inequality over 1990–2019», *Nature Sustainability*, 5 (11): 931-938. <https://doi.org/10.1038/s41893-022-00955-z>.
- Commission des communautés européennes. 2001. *Politiques sociales et de l'emploi: un cadre pour investir dans la qualité*. COM(2001) 313 final. Bruxelles.
- Commission mondiale sur l'environnement et le développement. 1987. *Our Common Future*. Oxford: Oxford University Press. [Traduit en français sous le titre *Notre avenir à tous*, 1988, Montréal, Éditions du Fleuve.]
- Crawford, Ben, et David Whyte. 2025. «Les travailleurs en première ligne du changement climatique: repolitiser l'action syndicale pour le climat», *Revue internationale du Travail*, 164 (1), article du présent numéro. <https://doi.org/10.16995/ilr.18838>.
- Cukier, Alexis. 2018. *Le travail démocratique*. Paris: Presses universitaires de France.
- Desrosières, Alain. 1998. *The Politics of Large Numbers: A History of Statistical Reasoning*. Cambridge (États-Unis): Harvard University Press. [Version originale en français sous le titre *La politique des grands nombres: histoire de la raison statistique*, Paris, La Découverte, 1993.]
- Dobson, Andrew. 1996. «Representative Democracy and the Environment», dans *Democracy and the Environment: Problems and Prospects*, publ. sous la dir. de William M. Lafferty et James Meadowcroft, 124-139. Cheltenham: Edward Elgar.
- Docherty, Peter, Mari Kira et A. B. (Rami) Shani. 2009. «What the World Needs Now Is Sustainable Work Systems», dans *Creating Sustainable Work Systems: Developing Social Sustainability*, deuxième édition, publ. sous la dir. de Peter Docherty, Mari Kira et A. B. (Rami) Shani, 1-21. Abingdon: Routledge.
- Dörre, Klaus. 2021. *Die Utopie des Sozialismus: Kompass für eine Nachhaltigkeitsrevolution*. Berlin: Matthes & Seitz Berlin.
- Douglas, Heather E., 2009. *Science, Policy, and the Value-Free Ideal*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt6wrc78>.
- Ekins, Paul, et Manfred Max-Neef. 1992. *Real-Life Economics: Understanding Wealth Creation*. Londres: Routledge.
- Eurofound. 2021. *Working Conditions and Sustainable Work: An Analysis Using the Job Quality Framework*, Challenges and prospects in the EU series. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. [Un résumé en français est disponible sous le titre «Conditions de travail et travail durable: analyse fondée sur le cadre de la qualité de l'emploi», à l'adresse <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2021-03/ef20021fr1.pdf>.]
- Ferreras, Isabelle, Julie Battilana et Dominique Méda (dir.). 2022. *Democratize Work: The Case for Reorganizing the Economy*. Chicago: University of Chicago Press. [Version originale en français sous le titre *Le manifeste travail: démocratiser, démarchandiser, dépolluer*, Paris, Éditions du Seuil, 2020.]

- Foster, John Bellamy. 2023. «Planned Degrowth: Ecosocialism and Sustainable Human Development – An Introduction», *Monthly Review*, 75 (3): 1-29. https://doi.org/10.14452/MR-075-03-2023-07_1.
- Fraser, Nancy. 2022. *Cannibal Capitalism: How Our System Is Devouring Democracy, Care, and the Planet – and What We Can Do about It*. Londres: Verso.
- Frayne, David. 2015. *The Refusal of Work: The Theory and Practice of Resistance to Work*. Londres: Zed Books. [Traduit en français sous le titre *Le refus du travail: théorie et pratique de la résistance au travail*, 2018, Paris, Éditions du Détour.]
- Frega, Roberto, Lisa Herzog et Christian Neuhäuser. 2019. «Workplace Democracy: The Recent Debate», *Philosophy Compass*, 14 (4): article n° e12574. <https://doi.org/10.1111/phc3.12574>.
- Gadrey, Jean. 2011. *Adieu à la croissance. Bien vivre dans un monde solidaire*. Paris: Les Petits Matins.
- Galgóczy, Béla. 2021. «From “Just Transition” to the “Eco-Social State”», dans *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies*, publ. sous la dir. de Nora Räthzel, Dimitris Stevis et David Uzzell, 539-562. Cham: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-71909-8_23.
- Gerold, Stefanie. 2022. «Revaluations of Work: Enabling and Combining a Diversity of Activities», dans *Post-Growth Work: Employment and Meaningful Activities within Planetary Boundaries*, publ. sous la dir. d'Irmi Seidl et Angelika Zahrt, 43-54. Abingdon: Routledge.
- Ghai, Dharam. 2003. «Travail décent: concept et indicateurs», *Revue internationale du Travail*, 142 (2): 121-157. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00115.x>.
- Global Assembly. 2022. *Report of the 2021 Global Assembly on the Climate and Ecological Crisis: Giving Everyone a Seat at the Global Governance Table*. <https://globalassembly.org/resources/downloads/GlobalAssembly2021-FullReport.pdf>.
- Gonzalez, Geoffroy. 2025. «La délibération collective sur le travail peut-elle le rendre soutenable? Le cas d'une coopérative d'intérêt collectif», *Revue internationale du Travail*, 164 (1), article du présent numéro. <https://doi.org/10.16995/ilr.18837>.
- Gorz, André. 2008. *Métamorphoses du travail: critique de la raison économique*. Paris: Gallimard.
- Gough, Ian, 2022. «Two Scenarios for Sustainable Welfare: A Framework for an Eco-Social Contract», *Social Policy and Society*, 21 (3): 460-472. <https://doi.org/10.1017/S1474746421000701>.
- Green, Francis. 2021. «Decent Work and the Quality of Work and Employment», GLO Discussion Paper No. 817. Essen: Global Labor Organization.
- Hassel, Anke. 2017. «Unconditional Basic Income is a Dead End», *Social Europe*, 1^{er} mars 2017. <https://www.socialeurope.eu/unconditional-basic-income-is-a-dead-end>.
- Heidenreich, Felix. 2023. *Nachhaltigkeit und Demokratie. Eine politische Theorie*. Berlin: Suhrkamp.
- Herzog, Lisa. 2018. *Reclaiming the System: Moral Responsibility, Divided Labour, and the Role of Organizations in Society*. Oxford: Oxford University Press.
- . 2023. *Citizen Knowledge: Markets, Experts, and the Infrastructure of Democracy*. New York: Oxford University Press.
- , Katrin Sold et Bénédicte Zimmermann. 2023. «Essential Work: A Category in the Making?», dans *Shifting Categories of Work: Unsettling the Ways We Think about Jobs, Labor, and Activities*, publ. sous la dir. de Lisa Herzog et Bénédicte Zimmermann, 252-264. New York: Routledge.

- , et Bénédicte Zimmermann (dir.). 2023. *Shifting Categories of Work: Unsettling the Ways We Think about Jobs, Labor, and Activities*. New York: Routledge.
- Hickel, Jason. 2020. *Less Is More: How Degrowth Will Save The World*. Londres: Penguin Random House. [Traduit en français sous le titre *Moins pour plus: comment la décroissance sauvera le monde*, 2022, Vanves, Marabout.]
- , et Giorgos Kallis. 2020. «Is Green Growth Possible?», *New Political Economy*, 25 (4): 469-486. <https://doi.org/10.1080/13563467.2019.1598964>.
- Hoffmann, Maja. 2023. «Sustainable Work: Foundations and Challenges of a Contested Category», dans *Shifting Categories of Work: Unsettling the Ways We Think about Jobs, Labor, and Activities*, publ. sous la dir. de Lisa Herzog et Bénédicte Zimmermann, 265-278. New York: Routledge.
- , et Roland Paulsen. 2020. «Resolving the “Jobs-Environment-Dilemma”? The Case for Critiques of Work in Sustainability Research», *Environmental Sociology*, 6 (4): 343-354. <https://doi.org/10.1080/23251042.2020.1790718>.
- , et Clive L. Spash. 2021. «The Impacts of Climate Change Mitigation on Work for the Austrian Economy», Social-ecological Research in Economics (SRE) Discussion Paper No. 10/2021. Vienne: Vienna University of Economics and Business. <https://doi.org/10.57938/3dc68d8a-d186-4abd-b57d-c542d9ca149b>.
- Holland, Breena. 2014. *Allocating the Earth: A Distributional Framework for Protecting Capabilities in Environmental Law and Policy*. Oxford: Oxford University Press.
- Jackson, Tim. 2021. *Post Growth: Life after Capitalism*. Cambridge: Polity Press. [Traduit en français sous le titre *Post-croissance: vivre après le capitalisme*, 2024, Arles, Actes Sud.]
- Jochum, Georg, Thomas Barth, Sebastian Brandl, Ana Cárdenas Tomažič, Sabine Hofmeister, Beate Littig, Ingo Matuschek, Stephan Ulrich et Günter Warsewa. 2020. «Nachhaltige Arbeit: Eine Forschungsagenda zur sozial-ökologischen Transformation der Arbeitsgesellschaft», *Arbeit*, 29 (3-4): 219-233. <https://doi.org/10.1515/arbeit-2020-0016>.
- Johanisova, Nadia, et Stephan Wolf. 2012. «Economic Democracy: A Path for the Future?», *Futures*, 44 (6): 562-570. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2012.03.017>.
- Kira, Mari, Frans M. van Eijnatten et David B. Balkin. 2010. «Crafting Sustainable Work: Development of personal resources», *Journal of Organizational Change Management*, 23 (5): 616-632. [10.1108/09534811011071315](https://doi.org/10.1108/09534811011071315).
- Kreinin, Halliki, et Ernest Aigner. 2022. «From “Decent Work and Economic Growth” to “Sustainable Work and Economic Degrowth”: A New Framework for SDG 8», *Empirica*, 49 (2): 281-311. <https://doi.org/10.1007/s10663-021-09526-5>.
- Laruffa, Francesco. 2022. «Re-thinking Work and Welfare for the Social-Ecological Transformation», *Sociologica*, 16 (1): 123-151. <https://doi.org/10.6092/issn.1971-8853/11784>.
- Lessenich, Stephan. 2016. *Neben uns die Sintflut: Die Externalisierungsgesellschaft und ihr Preis*. Berlin: Hanser Berlin. [Traduit en français sous le titre *À côté de nous le déluge: la société d'externalisation et son prix*, 2019, Montréal, Écosociété.]
- Littig, Beate. 2018. «Good Work? Sustainable Work and Sustainable Development: A Critical Gender Perspective from the Global North», *Globalizations*, 15 (4): 565-579. <https://doi.org/10.1080/14747731.2018.1454676>.
- , et Erich Griessler. 2004. *Soziale Nachhaltigkeit*. Vienne: Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte.

- Martinez Alier, Joan. 2002. *The Environmentalism of the Poor: A Study of Ecological Conflicts and Valuation*. Cheltenham: Edward Elgar. [Traduit en français sous le titre *L'écologisme des pauvres: une étude des conflits environnementaux dans le monde*, 2014, Paris, Les petits matins et Institut Veblen.]
- Méda, Dominique. 2014. *La mystique de la croissance. Comment s'en libérer*. Paris: Flammarion.
- . 2018. «Work and Employment in a Post-Growth Era», dans *Post-growth Economics and Society: Exploring the Paths of a Social and Ecological Transition*, publ. sous la dir. d'Isabelle Cassiers, Kevin Maréchal et Dominique Méda, 13-30. Abingdon: Routledge. [Version originale en français sous le titre «L'emploi et le travail dans une ère post-croissance», dans *Vers une société post-croissance: intégrer les défis écologiques, économiques et sociaux*, 35-75, La Tour-d'Aigue, Éditions de l'Aube, 2017.]
- Nations Unies. 2015. *Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030*. A/RES/70/1. New York.
- Nussbaum, Martha C., et Amartya Sen (dir.). 1993. *The Quality of Life*. Oxford: Clarendon Press.
- OIT. 1999. *Un travail décent*, rapport du Directeur général, 87^e session de la Conférence internationale du Travail, 1999. Genève: BIT.
- . 2008. *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent: application à l'échelon national*. Genève: BIT.
- . 2015. *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*. Genève: BIT.
- . 2019. *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, 108^e session de la Conférence internationale du Travail, 2019. Genève: BIT.
- PNUD (Programme des Nations Unies pour le développement). 2015. *Rapport sur le développement humain 2015: le travail au service du développement humain*. New York.
- . 2020. *Rapport sur le développement humain 2020: la prochaine frontière – le développement humain et l'Anthropocène*. New York.
- PNUE (Programme des Nations Unies pour l'environnement), BIT, OIE (Organisation internationale des employeurs) et CSI (Confédération syndicale internationale). 2008. *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*. Washington: Worldwatch Institute. [Un résumé en français est disponible sous le titre «Emplois verts: pour un travail décent dans un monde durable, à faibles émissions de carbone», à l'adresse https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40webdev/documents/publication/wcms_098488.pdf.]
- Poschen, Peter. 2015. *Decent Work, Green Jobs and the Sustainable Economy: Solutions for Climate Change and Sustainable Development*. Sheffield et Genève: Greenleaf Publishing et BIT.
- Pruvost, Geneviève. 2021. *Quotidien politique: féminisme, écologie, subsistance*. Paris: La Découverte.
- Pullinger, Martin. 2014. «Working Time Reduction Policy in a Sustainable Economy: Criteria and Options for Its Design», *Ecological Economics*, 103 (juillet): 11-19. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2014.04.009>.
- Putnam, Hilary. 2002. *The Collapse of the Fact/Value Dichotomy and Other Essays*. Cambridge (États-Unis): Harvard University Press. [Traduit en français sous le titre *Fait/Valeur: la fin d'un dogme et autres essais*, 2004, Paris, Éditions de l'Éclat.]

- Rajan, S. Ravi. 2021. «Labour and the Environment in India», dans *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies*, publ. sous la dir. de Nora Räthzel, Dimitris Stevis et David Uzzell, 35-58. Cham: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-71909-8_2.
- Räthzel, Nora, Dimitris Stevis et David Uzzell (dir.). 2021. *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies*. Cham: Palgrave Macmillan.
- , et David Uzzell. 2011. «Trade Unions and Climate Change: The Jobs versus Environment Dilemma», *Global Environmental Change*, 21 (4): 1215-1223. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2011.07.010>.
- Rauschmayer, Felix, et Ines Omann. 2017. «Needs as a Central Element of Sustainable Development», dans *Routledge Handbook of Ecological Economics: Nature and Society*, publ. sous la dir. de Clive L. Spash, 246-255. Abingdon: Routledge.
- Renard, Léa, et Bénédicte Zimmermann. 2025. «Measuring Decent Work», dans *The Elgar Companion to Decent Work and the Sustainable Development Goals*, publ. sous la dir. de Madelaine Moore, Christoph Scherrer et Marcel van der Linden. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Renouard, Cécile, et Cécile Ezvan. 2018. «Corporate Social Responsibility towards Human Development: A Capabilities Framework», *Business Ethics*, 27 (2): 144-155. <https://doi.org/10.1111/beer.12181>.
- Reuter, Norbert. 2022. «Employment in the Tension Between Ecology and Distributive Justice: The Role of Trade Unions», dans *Post-Growth Work: Employment and Meaningful Activities within Planetary Boundaries*, publ. sous la dir. d'Irmi Seidl et Angelika Zahrnt, 85-96. Abingdon: Routledge.
- Robeyns, Ingrid. 2017. *Wellbeing, Freedom and Social Justice: The Capability Approach Re-examined*. Cambridge: OpenBook Publishers.
- Rockström, Johan, Will Steffen, Kevin Noone, Åsa Persson, F. Stuart Chapin III, Eric F. Lambin, Timothy M. Lenton *et al.* 2009. «A Safe Operating Space for Humanity», *Nature*, 461 (septembre), 472-475. <https://doi.org/10.1038/461472a>.
- Rombouts, Bas, et Nuna Zekić. 2020. «Decent and Sustainable Work for the Future? The ILO Future of Work Centenary Initiative, the UN 2030 Agenda for Sustainable Development, and the Evolution of the Meaning of Work», *UCLA Journal of International Law and Foreign Affairs*, 24 (2): 317-358.
- Rosa, Hartmut, et Christoph Henning (dir.). 2018. *The Good Life beyond Growth: New Perspectives*. Abingdon: Routledge.
- Scholz, Robert, et Sigurt Vitols. 2019. «Board-Level Codetermination. A Driving Force for Corporate Social Responsibility in German Companies?», *European Journal of Industrial Relations*, 25 (3): 233-246. <https://doi.org/10.1177/0959680119830566>.
- Sehnbruch, Kirsten, Brendan Burchell, Nurjk Agloni et Agnieszka Piasna. 2015. «Human Development and Decent Work: Why Some Concepts Succeed and Others Fail to Make an Impact», *Development and Change*, 46 (2): 197-224. <https://doi.org/10.1111/dech.12149>.
- Seidl, Imri, et Angelika Zahrnt (dir.). 2022. *Post-Growth Work: Employment and Meaningful Activities within Planetary Boundaries*. Abingdon: Routledge.
- Sen, Amartya. 2009. *The Idea of Justice*. Cambridge (États-Unis): Belknap Press. [Traduit en français sous le titre *L'idée de justice*, 2010, Paris, Flammarion.]
- . 2013. «The Ends and Means of Sustainability», *Journal of Human Development and Capabilities*, 14 (1): 6-20. <https://doi.org/10.1080/19452829.2012.747492>.

- Setälä, Maija. 2022. «Inclusion, Participation and Future Generations», dans *The Routledge Handbook of Democracy and Sustainability*, publ. sous la dir. de Basil Bornemann, Henrike Knappe et Patrizia Nanz, 69-82. Abingdon: Routledge.
- Stavis, Dimitris, et Romain Felli. 2015. «Global Labour Unions and Just Transition to a Green Economy», *International Environmental Agreements*, 15 (1): 29-43. <https://doi.org/10.1007/s10784-014-9266-1>.
- Urban, Hans-Jürgen. 2017. «Ökologie der Arbeit: Ein offenes Feld gewerkschaftlicher Politik?», dans *Gute Arbeit: Ökologie der Arbeit – Impulse für einen nachhaltigen Umbau*, publ. sous la dir. de Lothar Schröder et Hans-Jürgen Urban, 329-349. Francfort-sur-le-Main: Bund-Verlag.
- Uzzell, David. 2021. «Caring for Nature, Justice for Workers: Worldviews on the Relationship between Labour, Nature and Justice», dans *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies*, publ. sous la dir. de Nora Räthzel, Dimitris Stavis et David Uzzell, 621-646. Cham: Palgrave Macmillan.
- Vendramin, Patricia, et Agnès Parent-Thirion. 2019. «Redefining Working Conditions in Europe», dans *The ILO @ 100: Addressing the Past and Future of Work and Social Protection*, publ. sous la dir. de Christophe Gironde et Gilles Carbonnier, 273-294. Leyde: Brill Nijhoff.
- Volkoff, Serge. 2019. «Les conditions d'un travail soutenable: une question de rythmes et de ressources», *Cadres*, 483 (décembre): 65-70.
- Vrousalis, Nicholas. 2019. «Workplace Democracy Implies Economic Democracy», *Journal of Social Philosophy*, 50 (3): 259-279. <https://doi.org/10.1111/josp.12275>.
- Weeks, Kathi. 2011. *The Problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries*. Durham (États-Unis): Duke University Press.
- White, Damian. 2021. «Labour-Centred Design for Sustainable and Just Transitions», dans *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies*, publ. sous la dir. de Nora Räthzel, Dimitris Stavis et David Uzzell, 815-838. Cham: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-71909-8_35.
- Zbyszewska, Ania, et Flavia Maximo. 2025. «Discours sur le travail soutenable dans les communautés touchées par l'activité minière: à la recherche d'un concept décolonial», *Revue internationale du Travail*, 164 (1), article du présent numéro. <https://doi.org/10.16995/ilr.18835>.
- Zimmermann, Bénédicte. 2015. «Work, Labor: History of the Concept», dans *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, deuxième édition, publ. sous la dir. de James D. Wright, 675-679. Amsterdam: Elsevier.

