

---

## NOTE D'INFORMATION

Préparée pour la  
2<sup>e</sup> Réunion de la Commission mondiale sur l'avenir du travail  
15-17 février 2018

#9

---

**Groupe 5: Nouvelles approches de la croissance et du développement**

# Nouveaux modèles économiques pour une croissance inclusive

L'établissement, en août 2017, de la Commission mondiale sur l'avenir du travail a marqué le début de la deuxième phase de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail. Les six groupes thématiques serviront de base à la poursuite des discussions de la Commission mondiale. Ils portent sur les principaux enjeux à prendre en considération si l'on veut que le travail de demain assure la sécurité, l'égalité et la prospérité. Une série de notes d'information, préparées dans le cadre de chacun des groupes proposés, ont pour but d'encourager la discussion sur un certain nombre de questions relevant des différents thèmes. Les groupes thématiques ne sont pas nécessairement liés à la structure du rapport final.

---

# Liste des notes d'information

---

Groupe 1: Rôle que joue le travail pour les individus et la société

**#1. Individus, travail et société**

**#2. Répondre à la situation des jeunes et à leurs aspirations**

Groupe 2: Mettre fin à l'inégalité systématique qui touche les femmes sur le lieu de travail dans le monde

**#3. Répondre aux besoins en matière de services à la personne afin de contribuer à l'instauration de marchés du travail inclusifs et de promouvoir l'égalité des sexes**

**#4. Autonomisation des femmes qui travaillent dans l'économie informelle**

Groupe 3: La technologie au service du développement social, environnemental et économique

**#5. La qualité de l'emploi dans l'économie des plates-formes numériques**

**#6. Impact des technologies sur la qualité et la quantité des emplois**

Groupe 4: Gérer le changement à toutes les étapes de l'éducation

**#7. Gérer les transitions tout au long de la vie**

**#8. Systèmes et politiques de développement des compétences pour la main-d'œuvre de demain**

Groupe 5: Nouvelles approches de la croissance et du développement

**#9. Nouveaux modèles économiques pour une croissance inclusive**

**#10. Des chaînes de valeur mondiales pour un avenir inclusif et durable**

Groupe 6: L'avenir de la gouvernance du travail

**#11. Nouvelles orientations pour la gouvernance du travail**

**#12. Approches innovantes pour garantir une protection sociale universelle pour l'avenir du travail**

# Introduction

Bien que les entreprises soient le moteur de nos économies, générant la prospérité et créant des emplois, la priorité actuelle donnée aux bénéfices des investisseurs et des créanciers aux dépens de l'environnement et du bien-être est de plus en plus préoccupante. Cela soulève la question de savoir comment utiliser au mieux le potentiel des entreprises pour apporter une contribution à la société. La présente note d'information examine cet enjeu en faisant le bilan des travaux de recherche sur les nouveaux modèles économiques afin de mieux comprendre comment mettre à profit la capacité productive des entreprises pour contribuer de façon optimale à une croissance inclusive et durable.

## Principaux constats

### **Faut-il s'inquiéter des modèles de «primauté actionnariale» d'une seule partie prenante?**

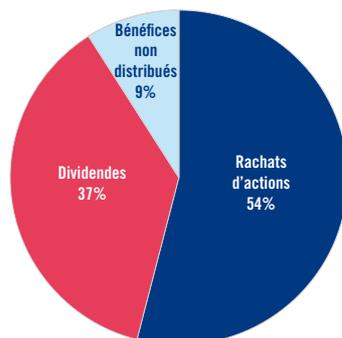
De nombreuses études ont analysé les conséquences de la primauté actionnariale sur les inégalités de revenus et les conditions d'emploi. La primauté actionnariale veut que la recherche de la valeur pour une seule partie prenante – l'actionnaire – soit la fonction principale déterminant la productivité de l'entreprise. Les actionnaires ont une créance résiduelle sur l'excédent de production, mais ils supportent également le risque.

Grâce à la libéralisation des flux de capitaux par-delà les frontières et à la croissance des actifs financiers à valeur actionnariale, le principe de valeur actionnariale est de plus en plus considéré comme allant de soi dans des pays ayant des traditions différentes en matière de gouvernance d'entreprise (van der Zwan, 2014). La force des incitations financières – par opposition à d'autres types d'incitations qui stimulent la valeur actionnariale – s'est accrue avec la croissance de la «financiarisation», selon laquelle la gouvernance d'entreprise est conditionnée par les marchés financiers, auxquels elle est plus réactive, plutôt que par les produits (Fligstein, 1990). La financiarisation a des implications importantes sur les processus de création et de distribution de la valeur (Appelbaum et Batt, 2014); cela signifie que la valeur actionnariale dépend aujourd'hui plus souvent, entre autres, de la création de richesse grâce à l'ingénierie financière (par le biais de la comptabilité et autres organismes intermédiaires). Dans ce modèle, la valeur est générée avant tout à partir de ressources non productives et cela a des répercussions évidentes sur la répartition des gains d'efficacité. Les travaux de recherche se sont concentrés sur la question de savoir comment la financiarisation a modifié les contours de la primauté actionnariale et déterminé les stratégies et les processus des entreprises. La primauté actionnariale exerce une pression sur les dirigeants d'entreprise pour qu'ils gardent l'assentiment des actionnaires, ce qui, dans un contexte de financiarisation, signifie générer des taux de rendement des capitaux propres élevés et constants. Cela soulève de nombreuses inquiétudes quant aux inégalités et aux conditions d'emploi auxquelles est confronté un groupe de parties prenantes concurrent mais important, à savoir les travailleurs:

1. Les horizons à court terme des systèmes actionnariaux ne semblent pas plaider en faveur de stratégies d'emploi à plus long terme visant à investir dans la formation et les formes connexes de développement des ressources humaines (pour la République de Corée, voir Kim et Kim, 2015).
2. Les niveaux records de rachats d'actions (figure 1) réduisent les fonds disponibles pour investir dans les usines et l'équipement, la recherche et le développement, les hausses de salaires et l'amélioration de la sécurité et de la santé. De plus, les rachats récompensent la volatilité des actionnaires plutôt que la stabilité (pour les Etats-Unis, voir Lazonick, 2014).
3. Les travailleurs risquent plus de faire face à des réductions d'effectifs dans les entreprises qui privilégient la primauté actionnariale que dans les autres, car la main-d'œuvre est souvent la cible de stratégies de réduction des coûts (Lin, 2016). Dans la pratique, les répercussions dépendent de facteurs institutionnels qui réduisent la capacité des travailleurs à résister aux licenciements (Goyer, Clark et Bhanekarally, 2016).

**Figure 1. Rachats d'actions et dividendes, Etats-Unis**

Valeurs globales de l'indice boursier S&P 500 pour 2003-2012



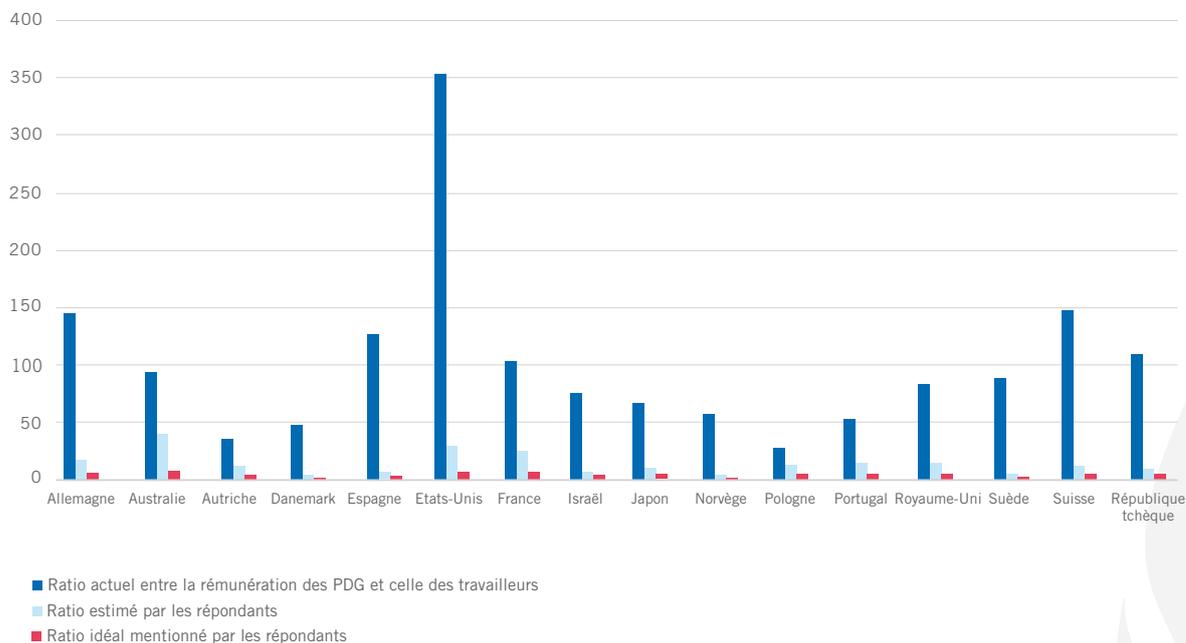
Dix premières entreprises selon la valeur des rachats, 3<sup>e</sup> trimestre 2016

Entreprise	Rachats (en milliards de dollars)	Dividendes (en milliards de dollars)
Apple	7,22	3,09
General Electric	4,29	2,10
Microsoft	3,55	2,80
Allergan	3,19	0,07
McDonalds	2,77	0,75
Citigroup	2,53	0,69
JP Morgan Chase	2,30	2,07
American International	2,26	0,34
Home Depot	2,14	0,85
Yum! Brands	2,09	0,18

Source: Lazonick, 2014.

Dans un contexte d'inégalités croissantes et de stagnation des salaires réels auxquelles les travailleurs font face dans de nombreux pays, la hausse des rémunérations des dirigeants d'entreprises suscite de plus en plus d'inquiétudes (Dah et Frye, 2017). Au cours d'une enquête internationale, Kiatpongsan et Norton (2014) ont demandé aux gens combien ils pensaient que les présidents-directeurs généraux (PDG) gagnaient et ce qu'ils pensaient qu'ils devraient gagner. Les résultats montrent un décalage significatif entre les normes sociétales et les attentes des cadres (figure 2). Aux Etats-Unis, par exemple, les PDG ont gagné en moyenne 354 fois plus que les travailleurs non qualifiés en 2012. Cette proportion était considérablement plus élevée que le ratio estimé par les répondants à l'enquête (30/1) ainsi que le ratio considéré comme idéal (7/1).

**Figure 2. Résultats de l'enquête internationale sur la rémunération des dirigeants**



Source: Kiatpongsan et Norton, 2014.

Outre la stagnation des salaires et les données mondiales sur une baisse de la part salariale (BIT, 2017a), le modèle de primauté actionnariale peut également éroder les gains d'un autre acteur clé: l'Etat-nation. Dans de nombreux pays, on s'inquiète de plus en plus de la baisse des recettes de l'impôt sur les sociétés liée à la baisse du taux d'imposition moyen. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la part de l'impôt sur les sociétés dans le total des recettes fiscales est par exemple passée de 11,2 pour cent en 2007, avant la crise, à seulement 8,8 pour cent en 2014, et la chute a été énorme dans plusieurs pays: de 29 à 21 pour cent au Chili, de 13 à 6 pour cent en Espagne et de 23 à 17 pour cent en Australie<sup>1</sup>. Les Etats peuvent chercher à combler le déficit en recourant à des formes plus régressives de collecte fiscale telles que les taxes à la consommation, les aides sociales et les dépenses d'infrastructure, qui sont vitales pour les entreprises. Les taux normaux de TVA ont ainsi atteint des niveaux records en 2014, à 19 pour cent pour la moyenne de l'OCDE.

Les données et le débat économique soulèvent deux questions clés pour l'avenir du travail: Comment les entreprises peuvent-elles intégrer les avis et les intérêts des autres parties prenantes? Comment la valeur économique à court terme des entreprises peut-elle s'articuler avec les enjeux à long terme?

<sup>1</sup> Voir les données de l'OCDE à l'adresse <http://www.oecd.org/ctp/tax-policy/table-3-12-taxes-on-corporate-income-1200--total-taxation.htm>.

## Comment les entreprises peuvent-elles tenir compte des intérêts des autres parties prenantes?

Tout modèle d'entreprise peut faire appel à des contributions de multiples parties prenantes – les investisseurs et les créanciers fournissent des financements et s'attendent à recevoir des dividendes et autres paiements; les travailleurs fournissent des efforts, un engagement et des idées en échange de salaires; et l'Etat fournit des infrastructures en échange de recettes fiscales. Compte tenu des préoccupations suscitées par la hausse des inégalités, une question clé est de savoir comment *l'intégration des intérêts des autres parties prenantes* peut contribuer à la prise de décisions économiques stratégiques et, partant, au développement inclusif. En d'autres termes, il est peut-être temps de considérer tous les intérêts de la société comme des parties prenantes valables, et pas seulement ceux des actionnaires.

Si les performances en matière d'emploi et d'innovation des modèles «actionnariaux» par rapport aux modèles «parties prenantes» sont connues depuis longtemps, la plupart du temps au niveau des pays (par exemple Gospel et Pendleton, 2005, pour les pays développés), de nouvelles recherches examinent les variations de performance dans les entreprises ayant un degré élevé ou faible d'«importance des parties prenantes», définie par la mesure dans laquelle les dirigeants et l'environnement réglementaire donnent du crédit aux opinions de multiples parties prenantes. Voici une sélection de nouveaux résultats:

- La capacité à répondre aux multiples parties prenantes peut jouer un rôle positif dans la responsabilité sociale des entreprises (RSE), de plus en plus perçue comme essentielle à la performance durable des entreprises (Mason et Simmons, 2014). Les parties prenantes peuvent tirer leur légitimité de droits statutaires, qui leur donnent le pouvoir d'imposer aux entreprises des normes du travail plus élevées (comme en Allemagne), ou de campagnes de sensibilisation (au niveau de l'entreprise ou de la branche d'activité) (Young et Makhija, 2014).
- Les programmes de RSE des entreprises peuvent inclure des partenariats avec les Etats (et les collectivités locales) pour lutter contre la pauvreté, établir des normes et former une «gouvernance privatisée». S'ils sont potentiellement positifs pour la compétitivité nationale (Boulouta et Pitelis, 2014), les études montrent également qu'il existe des limites majeures aux mesures économiques visant à améliorer la distribution des revenus par le paiement de l'impôt sur les sociétés, ce qui porte à croire que «l'importance» des pouvoirs publics et des citoyens comme parties prenantes est restreinte (Utting, 2007).
- Les sociétés multinationales peuvent s'engager avec de multiples parties prenantes dans les pays qui accueillent des filiales parce que les parties prenantes locales peuvent utilement canaliser des préoccupations légitimes (et fournir des connaissances spécialisées) sur les droits de l'homme et les défis sociaux et environnementaux (Kang, 2013). A l'inverse, le non-engagement ou l'absence de parties prenantes informées au niveau local peut générer des conflits et des problèmes avec les pratiques commerciales (Bondy et Starkey, 2014).
- Dans le même ordre d'idées, la *capacité* des multinationales à répondre aux parties prenantes locales, et ainsi éviter les conflits et les atteintes à la réputation, dépend en partie de l'expérience positive avec les multiples parties prenantes dans le pays d'origine. Jackson et Rathert (2017) montrent qu'il est plus facile pour les multinationales de pays où les droits des parties prenantes sont fortement institutionnalisés d'adopter une RSE conduite par les parties prenantes comme stratégie d'entreprise mondiale.

Ces nouveaux résultats viennent enrichir les connaissances antérieures sur les effets potentiellement positifs d'une approche multipartite. Il s'agit notamment de la possibilité que de multiples parties prenantes puissent identifier les domaines où les capacités sont sous-utilisées (main-d'œuvre et capital), favoriser la confiance entre le personnel et la direction, atténuer les répercussions des cycles économiques sur l'emploi (par exemple au moyen de plans de redistribution des tâches), contribuer à l'innovation par l'amélioration des flux d'information et limiter les mesures non conformes émanant de la direction (Grimshaw, Koukiadaki et Tavora, 2017).

## Relever les défis et tirer des leçons pour le long terme

Au fur et à mesure que le capitalisme s'est développé, il en est allé de même pour l'espace réservé aux différentes formes d'organisation des entreprises dans tous les secteurs de l'économie. Des modèles anciens donnent la priorité aux besoins sociaux et environnementaux de la société, par exemple les modèles d'entreprise conventionnels en nom collectif et à responsabilité limitée, et de nouveaux modèles pionniers du «capitalisme immatériel» passent par des investissements dans des actifs incorporels tels que le design, l'image de marque, la recherche et développement, et les logiciels. Les différents modèles présentent des défis comme ils livrent des éclairages sur l'élaboration de méthodes imaginatives pour inciter les entreprises à contribuer au développement durable et à la croissance inclusive.

Les géants du «capitalisme immatériel» n'existaient pas il y a une génération ou étaient petits, mais ils comprennent maintenant les quatre entreprises les plus cotées au monde. Ces sociétés suscitent des inquiétudes au sujet d'une nouvelle forme d'entreprise qui évolue rapidement et qui est plus difficile à réglementer, plus difficile à taxer et qui perturbe généralement les règles et les mécanismes familiers d'une économie de marché (Haskell et Westlake, 2017). Les «gagnants» dominant le marché, détachent la valeur des actifs tangibles et s'agglomèrent par un processus de monopolisation de l'information (ils contrôlent les plates-formes et peuvent récolter des données massives pour une exploitation commerciale) et de division des emplois en tâches (ce qui crée une ambiguïté sur le statut d'emploi) (voir la Note d'information n° 5). Bien que l'exercice de ce pouvoir économique et financier soit préoccupant, il existe peu d'outils pour traiter des questions qu'il soulève. Maintenant, les politiciens de droite comme de gauche reconnaissent que les politiques fiscales et réglementaires traditionnelles doivent probablement être réinventées pour encourager ces entreprises à assumer de plus grandes responsabilités civiques et sociales.

Néanmoins, il existe de nombreux points d'intervention possibles: ces entreprises se sont regroupées dans certaines zones géographiques, où les revenus et les coûts de logement ont augmenté, créant des citadelles inabordable. Ce problème pourrait être résolu par une stratégie inclusive de logement et de développement qui distribue plus équitablement les ressources. De plus, la monopolisation de l'information, telles que les données personnelles, a suscité de nouvelles discussions sur la façon de pluraliser le régime de propriété par le biais de nouvelles formes de partage du capital, ce qui permettrait à la fois de répartir les gains de richesse et d'améliorer les recettes fiscales (Lawrence, Roberts et King, 2017).

En effet, il y a déjà des signes que davantage d'entreprises, dans les économies tant matérielles qu'immatérielles, veulent être plus inclusives en renforçant leur engagement envers les travailleurs, les localités et la société par le biais de nouvelles associations, chartes et licences. De plus, les marchés boursiers se sont dans une certaine

mesure adaptés en incorporant des «indices sociaux» pour évaluer l'engagement des entreprises envers les objectifs sociaux et environnementaux, qu'il s'agisse des indices éthiques cotés à la Bourse de Londres ou du S&P 500 Environmental and Socially Responsible Index. Il existe par exemple un nombre croissant de ce que l'on appelle les «B Corporations», des entreprises qui sont certifiées de manière indépendante comme créant de la valeur pour les parties prenantes non actionnaires, donnant la priorité aux préoccupations sociales et environnementales (souvent parallèlement à la valeur actionnariale), et souhaitant «créer une nouvelle économie avec un nouvel ensemble de règles» (Kim et coll., 2016). Des entreprises montrent également un intérêt à s'inscrire à des chartes volontaires de l'emploi (dans une région urbaine, par exemple, ou à travers une chaîne de valeur mondiale), qui augmentent le salaire minimum et rendent le travail plus équitable et plus sûr (pour le Royaume-Uni, voir Hurrell, Hughes et Ball, 2017).

Plus largement, les entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS) englobent plusieurs formes d'entreprises, notamment les coopératives de travailleurs, les mutuelles et les entreprises sociales, et répondent bien aux besoins des groupes de citoyens et des communautés locales (Borzaga, Salvatori et Bodini, 2017; BIT, 2017b). Les travaux de recherche relèvent les leçons à tirer de ces modèles plus pluralistes pour le travail et l'emploi. Premièrement, les entreprises de l'ESS risquent moins de délocaliser leurs activités de production, notamment à l'étranger, afin de réduire les coûts de main-d'œuvre en réponse aux pressions des investisseurs. Deuxièmement, elles jouent souvent un rôle précurseur pour régénérer les communautés locales et sauver les entreprises menacées de faillite, créant et préservant ainsi des emplois (voir par exemple Vieta, Depedri et Carrano, 2017, pour l'Italie; Ruggeri, 2009, pour l'Argentine); les variations observées d'un pays à l'autre sont déterminées par des cadres juridiques qui encouragent et protègent les entreprises de l'ESS (CECOP, 2013; BIT, 2014). Troisièmement, la forme d'entreprise de l'ESS peut s'avérer fructueuse pour la mise en commun des ressources pour les microentreprises ou les travailleurs indépendants.

# Quelques considérations

La demande croissante de modèles économiques plus inclusifs soulève des questions distinctes pour l'avenir du travail. La mondialisation des marchés financiers peut remettre en question les tentatives d'améliorer la qualité de l'emploi dans un contexte d'affaires qui privilégie la valeur actionnariale. La période actuelle de capitalisme financiarisé et immatériel risque d'exacerber ces tendances.

Les données empiriques montrent que les nouveaux modèles d'entreprise contribuent effectivement à un développement social et économique plus durable, mais cela soulève la question du rythme généralement lent de diffusion et d'adaptation dans la plupart des entreprises traditionnelles. Des efforts utiles sont déployés pour mieux comprendre et mesurer la valeur immatérielle des objectifs de durabilité des entreprises (par exemple pour le Brésil, voir Orsato et coll., 2015). Il s'agit d'une question importante à aborder si nous voulons encourager les entreprises à se détourner de la priorité donnée aux gains financiers et tangibles à court terme.

- Comment encourager les entreprises à contribuer également – tout en poursuivant l'objectif légitime de maximisation des profits – à une croissance durable et inclusive?
- Comment les modèles d'entreprise peuvent-ils s'adapter pour tenir compte des intérêts des autres parties prenantes?
- Quelles options et quels outils existent pour répondre aux préoccupations suscitées par la concentration croissante des plates-formes numériques?
- Comment exploiter le potentiel de l'économie sociale et solidaire?

# Bibliographie

Appelbaum, E.; Batt, R. 2014. *Private equity at work: When Wall Street manages Main Street* (New York, Russell Sage Foundation).

Atzeni, M. 2016. «Beyond trade unions' strategy? The social construction of precarious workers organizing in the city of Buenos Aires», *Labor History*, vol. 57, n° 2, pp. 193-214.

Berg, J. (dir. de publication). 2015. *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham, Edward Elgar).

Bondy, K.; Starkey, K. 2014. «The dilemmas of internationalization: Corporate social responsibility in the multinational corporation», *British Journal of Management*, vol. 25, n° 1, pp. 4-22.

Borzaga, C.; Salvatori, G.; Bodini, R. 2017. *Social and solidarity economy and the future of work* (Genève, BIT).

Boulouta, I.; Pitelis, C. N. 2014. «Who needs CSR? The impact of corporate social responsibility on national competitiveness», *Journal of Business Ethics*, vol. 119, n° 3, pp. 349-364.

BIT (Bureau international du Travail). 2014. *Job preservation through worker cooperatives: An overview of international experiences and strategies* (Genève).

—. 2017a. *Rapport mondial sur les salaires 2016/17: les inégalités salariales au travail* (Genève).

—. 2017b. *La coopération dans un monde du travail en mutation: vers un avenir coopératif*, Initiative du centenaire sur l'avenir du travail, Notes analytiques n° 6 (Genève).

CECOP (Confédération européenne des coopératives industrielles et de services). 2013. *Business transfers to employees under the form of a cooperative in Europe: Opportunities and challenges* (Bruxelles).

Dah, M. A.; Frye, M. B. 2017. «Is board compensation excessive?» *Journal of Corporate Finance*, vol. 45, n° 3, pp. 566-585.

Deakin, S. 2005. «The coming transformation of shareholder value», *Corporate Governance: An International Review*, vol. 13, n° 1, pp. 11-18.

Doh, J. P.; Howton, S. D.; Howton, S. W.; Siegel, D. S. 2010. «Does the market respond to an endorsement of social responsibility? The role of institutions, information, and legitimacy», *Journal of Management*, vol. 36, n° 6, pp. 1461-1485.

Esim, S.; Katajamaki, W. 2017. *Rediscovering worker cooperatives in a changing world of work*, document polycopié, Unité des coopératives (Genève, BIT).

Fligstein, N. 1990. *The transformation of corporate control* (Cambridge, Etats-Unis, Harvard University Press).

FMI (Fonds monétaire international). 2017. *Fiscal Monitor: Tackling inequality* (octobre) (Washington, DC).

Gospel, H. F.; Pendleton, A. (dir. de publication). 2005. *Corporate governance and labour management: An international comparison* (Oxford, Oxford University Press).

Goyer, M.; Clark, I.; Bhankaraully, S. 2016. «Necessary and sufficient factors in employee downsizing? A qualitative comparative analysis of lay-offs in France and the UK, 2008-2013», *Human Resource Management Journal*, vol. 26, n° 3, pp. 252-268.

Grimshaw, D.; Koukiadaki, A.; Tavora, I. 2017. *Social dialogue and economic performance: What matters for business – A review*, Conditions of Work and Employment No. 89 (Genève, BIT).

Haskell, J.; Westlake, S. 2017. *Capitalism without capital: The rise of the intangible economy* (New Jersey, Princeton University Press).

Hurrell, D.-L.; Hughes, C.; Ball, E. 2017. *Local employment charters: Case studies from the UK* (Manchester, Inclusive Growth Analysis Unit, Université de Manchester).

- Jackson, G.; Rathert, N. 2017. «Private governance as regulatory substitute or complement? A comparative institutional approach to CSR adoption by multinational corporations», dans l'ouvrage publié sous la direction de C. Dörrenbächer et M. Geppert: *Multinational corporations and organization theory: Post millennium perspectives*, Research in the Sociology of Organizations, vol. 49 (Bingley, Royaume-Uni, Emerald Publishing Ltd.).
- Kang, J. 2013. «The relationship between corporate diversification and corporate social performance», *Strategic Management Journal*, vol. 34, n° 1, pp. 94-109.
- Kiatpongsan, S.; Norton, M. I. 2014. «How much (more) should CEOs make? A universal desire for more equal pay», *Perspectives on Psychological Science*, vol. 9, n° 6, pp. 587-593.
- Kim, D. J.; Kim, D.-O. 2015. «The impact of corporate governance on employment relations in South Korea: The shareholder versus stakeholder perspectives», *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 26, n° 17, pp. 2143-2165.
- Kim, S.; Karlesky, M. J.; Myers, C. G.; Schifeling, T. 2016. «Why companies are becoming B corporations», *Harvard Business Review* (juin).
- Krishnan, N.; Ibarra, L. I.; Narayan, A.; Tiwari, S.; Vishwanath, T. 2016. *Uneven odds, unequal outcomes: Inequality of opportunity in the Middle East and North Africa*, Directions in Development Series (Washington, DC, Banque mondiale).
- Lawrence, M.; Roberts, C.; King, L. 2017. *Managing automation: Employment, inequality and ethics in the digital age*, Discussion Paper, IPPR Commission on Economic Justice (Londres, Institute for Public Policy Research (IPPR)).
- Lazonick, W. 2014. «Profits without prosperity», *Harvard Business Review*, vol. 92, n° 9, pp. 46-55.
- Lin, K. H. 2016. «The rise of finance and firm employment dynamics», *Organization Science*, vol. 27, n° 4, pp. 972-988.
- Malik, M. 2015. «Value-enhancing capabilities of CSR: A brief review of contemporary literature», *Journal of Business Ethics*, vol. 127, n° 2, pp. 419-438.
- Mason, C.; Simmons, J. 2014. «Embedding corporate social responsibility in corporate governance: A stakeholder systems approach», *Journal of Business Ethics*, vol. 119, n° 1, pp. 77-86.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2015. *Tous concernés: pourquoi moins d'inégalité profite à tous* (Paris).
- Orsato, R. J.; Garcia, A.; Mendes-Da-Silva, W.; Simonetti, R.; Monzoni, M. 2015. «Sustainability indexes: Why join in? A study of the "ISE" in Brazil», *Journal of Cleaner Production*, vol. 96, n° 1, pp. 161-170.
- Ruggeri, A. (dir. de publication). 2009. *Las empresas recuperadas: Autogestión obrera en Argentina y América Latina* (Buenos Aires, Faculté de philosophie et de lettres de l'Université de Buenos Aires).
- Sikka, P. 2015. «The hand of accounting and accountancy firms in deepening income and wealth inequalities and the economic crisis: Some evidence», *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 30, pp. 46-62.
- Utting, P. 2007. «CSR and equality», *Third World Quarterly*, vol. 28, n° 4, pp. 697-712.
- van der Zwan, N. 2014. «State of the art: Making sense of financialization», *Socio-Economic Review*, vol. 12, n° 1, pp. 99-129.
- Vieta, M. 2015. *The Italian road to creating worker cooperatives from worker buyouts: Italy's worker-recuperated enterprises and the Legge Marcora framework*, EURICSE Working Papers No. 78 (Trente, European Research Institute on Cooperative and Social Enterprises (EURICSE)).
- ; Depedri, S.; Carrano, A. 2017. *The Italian road to recuperating enterprises and the Legge Marcora framework: Italy's worker buyouts in times of crisis*, EURICSE Research Report n° 15 (Trente, European Research Institute on Cooperative and Social Enterprises (EURICSE)).
- Young, S. L.; Makhija, M. V. 2014. «Firms' corporate social responsibility behavior: An integration of institutional and profit maximization approaches», *Journal of International Business Studies*, vol. 45, n° 6, pp. 670-698.

