

La révolution numérique est-elle une vraie menace pour l'emploi ?

telos-eu.com/fr/economie/la-revolution-numerique-est-elle-une-vraie-menace-.html

21/11/2017

- [Gilbert Cette](#)

Les effets de la révolution numérique sur l'emploi sont à l'origine de nombreux débats et de fortes anxiétés parmi lesquelles deux émergent plus particulièrement. La première, quantitative, consiste à avancer que les développements technologiques en cours vont réduire la quantité de travail et d'emplois, du fait des gains de productivité qui leurs sont associés. La seconde, plus qualitative, anticipe une transformation de la nature même des emplois : au travail salarié se substituerait un travail indépendant, les travailleurs étant directement mis en relation avec leur clientèle *via* des plateformes numériques. Dans cette perspective, les



garanties et protections sociales des travailleurs, essentiellement construites dans une logique d'emploi salarié, seraient menacées. Pour utiliser une expression devenue commune, nous serions à l'aube de l'*ubérisation* de l'économie.

L'évaporation de l'emploi pour cause d'innovations toujours démentie

On évoque souvent l'anxiété quantitative concernant les pertes potentielles d'emplois associées au développement des technologies de l'information et de la communication (TIC) et à l'économie numérique. En fait, comme l'ont bien analysé Mokyr, Vickers et Ziebarth (2015)[1] dans un article déjà célèbre, cette peur est récurrente depuis l'amorce des premières révolutions industrielles et l'on en trouve l'expression dès la fin du XVIIIe siècle au Royaume-Uni sous la plume de Mortimer (1772) [2] par exemple.

Ces chercheurs rappellent aussi que de nombreux économistes ont répercuté cette crainte. Ainsi, Keynes prédisait-il en 1930[3] que d'ici cent ans, une semaine de quinze heures de travail suffirait à produire les richesses nécessaires à l'homme. Et cela grâce aux évolutions technologiques, c'est-à-dire aux gains de productivité. Il ajoutait avec humour qu'il songeait « avec terreur » au réajustement des habitudes que cela impliquerait, et s'interrogeait sur les risques liés à un tel bouleversement : « Pourtant je songe avec terreur au réajustement de ses habitudes et de ses instincts que devra effectuer l'homme moyen, alors qu'il faudra qu'il se débarrasse en quelques décades de ce qui lui fut inculqué au cours de générations multiples. Pour employer une expression d'aujourd'hui, ne faut-il pas s'attendre à une dépression nerveuse collective ? »

Keynes avait en partie raison : dans les pays les plus développés, les gains de productivité prodigieux réalisés durant le XXe siècle ont bien permis de financer à la fois une extraordinaire augmentation du niveau de vie économique moyen et une réduction de la durée moyenne de travail, cette dernière ayant été divisée par un facteur supérieur à deux depuis la fin du XIXe siècle.

Mais les craintes d'une évaporation des emplois ont à chaque fois été démenties par les évolutions économiques constatées. L'émergence d'innovations, facteurs de gains de productivité importants, s'est toujours accompagnée d'une large extension de la sphère de consommation des ménages – les nouveaux biens produits appelant à des créations d'emplois qui se substituent aux emplois détruits par les gains de productivité. Sauvy (1980)[4] a nommé ce mécanisme le *déversement*. Il donne l'exemple des porteurs d'eau, très nombreux à Paris au tout début du XXème siècle (il évoque le chiffre de 20 000), dont les emplois ont été détruits par l'installation de canalisations : des emplois ont été créés dans d'autres activités et personne ne regrette la disparition du métier de porteur d'eau. Il en fut de même pour de nombreux autres métiers, généralement peu

gratifiants, dont la disparition participe de l'amélioration des conditions de travail.

Ce n'est toutefois pas le moindre des paradoxes que de constater que cette anxiété concernant les destructions d'emplois du fait des TIC et du développement de l'économie numérique est très forte à une époque où les gains de productivité sont particulièrement faibles[5].

De récentes analyses estiment que de nombreux métiers sont menacés par la diffusion des nouvelles technologies et de l'économie numérique[6]. Selon Frey et Osborne (2013)[7], environ 50 % des emplois aux États-Unis (entre 30 % et 40 % au Royaume-Uni) pourraient être "occupés" par des ordinateurs ou par des algorithmes d'ici dix à vingt ans. Tandis que pour Arntz, Gregory et Zierahn (2016)[8], la proportion d'emplois menacés à moyen terme ne serait que de l'ordre de 9 % pour les États-Unis et d'autres pays développés.

L'incertitude est donc forte et la question importante, si de telles destructions sont avérées, sera celle de la transition, autrement dit de la capacité à donner de nouvelles qualifications aux actifs concernés afin que le *reversement* des emplois menacés vers d'autres emplois en expansion puisse se réaliser. Autor (2015) [9] indique de nombreux domaines où cette expansion est probable, tels les services à la personne dans nos économies développées vieillissantes. Mais la réussite de cette transition appelle le développement et la mobilisation de systèmes de formation professionnelle performants et dynamiques et la diminution des nombreux freins à la mobilité professionnelle.

Une transformation des emplois salariés en emplois indépendants non avérée

L'autre anxiété, qualitative, consiste à attribuer à l'économie numérique un changement dans la nature même des emplois : au travail salarié se substituerait du travail non-salarié produit par des travailleurs indépendants – ces travailleurs étant directement mis en relation avec leur clientèle *via* des plateformes numériques. Les garanties et protections sociales des travailleurs, essentiellement construites dans une logique d'emploi salarié, seraient dès lors menacées par ces nouvelles formes d'emploi devenues fréquentes, voire majoritaires. Certains interprètent cette évolution comme l'expression d'une *ubérisation* de l'économie.

Nous avons montré[10] que ces craintes sont contredites par les faits. Dans de nombreux pays développés, dont les États-Unis, la part des emplois non-salariés dans l'emploi total se contracte presque continûment et depuis longtemps. En France, elle augmente légèrement depuis 2008, année qui correspond à la création du statut d'auto-entrepreneur, pour demeurer inférieure à 12 %, très en-deçà des niveaux antérieurs à 2000. Cette part n'augmente significativement que dans deux pays développés : le Royaume-Uni et les Pays-Bas. Dans les deux pays, comme d'ailleurs dans les autres pays développés, un accroissement du travail non-salarié s'observe à la fois pour des emplois peu qualifiés, comme par exemple la livraison à domicile ou le transport urbain, et dans des secteurs de conseil et d'assistance technique aux entreprises ou aux ménages, dans lesquels les travailleurs sont en moyenne très qualifiés et plus nettement diplômés que la moyenne des emplois de l'ensemble de l'économie.

Mais nous sommes loin d'une *ubérisation* croissante souvent évoquée. Cela n'est d'ailleurs pas étonnant : concernant les emplois indépendants peu qualifiés, il s'agit en partie d'une substitution entre différents types d'emplois indépendants. La différence de statut paraît en effet faible, entre un chauffeur de taxi louant son véhicule à une grande compagnie de taxi, et le chauffeur de VTC mis en contact avec sa clientèle par la plateforme UBER ; dans les deux cas, il s'agit de travailleurs indépendants. Quant aux nouvelles activités indépendantes, induites par les TIC et l'économie numérique dans des activités à forte valeur ajoutée et à main d'œuvre très qualifiée, elles sont économiquement porteuses mais quantitativement faibles.

D'indispensables nouvelles politiques publiques

Il apparaît de ce fait important de bien accompagner l'émergence, dans certaines activités particulières, d'un travail indépendant hautement qualifié. Il s'agit à la fois de réduire et parfois même d'écarter certaines brides réglementaires qui contiendraient le développement de ces transformations et, en même temps, de développer pour les travailleurs indépendants concernés, comme pour l'ensemble des travailleurs indépendants, des droits et garanties sociales comparables à ceux des salariés.

Une telle adaptation s'est déjà opérée sous des modalités diverses dans plusieurs pays européens, comme le Royaume-Uni, l'Italie ou l'Espagne[11]. Nous proposons que cette réflexion soit élargie au-delà des différences de statuts juridiques entre salariés et non-salariés. En effet, la diffusion des TIC a pour effet de réduire les différences concrètes des modes de travail entre salariés et non-salariés et des structures d'organisation collective du travail. Grâce à l'usage des TIC, de nombreux salariés très qualifiés bénéficient d'une autonomie qui n'a rien à envier à celle de nombreux indépendants également très qualifiés. Cet usage aboutit à flouter largement les frontières entre vie personnelle et vie professionnelle. Le succès d'innovations réglementaires comme la création du forfait jour dans le cadre des lois Aubry participe et témoigne de cette évolution. En 2014, 13,3% des salariés des entreprises, de 10 salariés et plus, du secteur privé non agricole relevaient du forfait annuel en jours. Ce régime, largement répandu chez les cadres (47%), l'est peu chez les non-cadres (3%). C'est un droit associé à l'activité professionnelle, englobant les écarts de statut juridique entre salariés et non-salariés, que Barthelemy et Cette (2017) proposent dans cet esprit.

Ne pas s'adapter serait prendre le risque d'une requalification par le juge de nombreux types d'emplois indépendants en emplois salariés, comme cela a été le cas pour des conducteurs UBER, en Californie en 2015, ou à Londres en 2016. En France, de telles procédures de requalification des emplois pourraient brider le développement des activités concernées.

Le plein bénéfice des effets favorables de la révolution numérique sur la croissance dépendra de l'adaptation des institutions. Des réformes structurelles sont nécessaires pour adapter les institutions dans de nombreux pays, qui sinon ne tireront qu'un bénéfice partiel de ce nouveau choc technologique. Les économies devront se montrer capable de *reverser* de très nombreux emplois d'une activité à une autre.

Quoi qu'il en soit, nous devons exclure le recours à des expédients du type préretraites, adopté dans les décennies 1950 à 1970 pour absorber la disparition des emplois miniers et sidérurgiques, car ils se traduisent à la fois par un gâchis humain et par des coûts prohibitifs. Il faudra donc gérer de façon peut être massive le *reversement* de nombreux emplois par la formation et par l'adaptation des compétences et qualifications. Sans oublier l'ajustement du droit du travail, qui doit élargir son champ au-delà du salariat pour concerner plus globalement la dépendance économique. Ce sont là deux des principaux challenges de la révolution numérique.

[1] Mokyr, Joel, Chris Vickers et Nicolas L. Ziebarth (2015) : " The History of technological anxiety and the future of economic growth: Is this time different? ", Journal of Economic Perspective, Vol. 29, No. 3, Summer, pp. 31-50.

[2] Mortimer, Thomas (1772) : " The Elements of Commerce, Politics and Finances ", London, Hooper.

[3] Keynes, John-Meynard (1930) : « Essais de persuasion. Perspectives économiques pour nos petits-enfants », traduction française de H. Jacoby, Gallimard, NRF, 2ème édition, 1933.

[4] Sauvy, Alfred (1980) : « La machine et le chômage », Dunod.

[5] Bergeaud, Cette, Lecat (2016)[5], www.longtermproductivity.com.

[6] Pour une synthèse de ces débats, Cf. OECD (2016) : « Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique », Synthèses sur l'avenir du travail, Editions OCDE, Paris ; ou Le Ru, Nicolas (2016) : « L'effet de l'automatisation sur l'emploi : ce qu'on sait et ce qu'on ignore », France Stratégie, La note d'Analyse, N° 49, juillet.

[7] Frey, Carl Benedickt et Michael Osborne (2013) : "The future of Employment: How susceptible are jobs to computerization?", Oxford Martin School Working paper.

[8] Arntz, Melanie, Terry Gregory et Ulrich Zierahn (2016) : "The risk of automation for jobs in OECD countries: a comparative analysis", OECD Social, Employment and Migration working Papers, N° 189, May.

[9] Autor, David (2015) : "Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace

Automation », *Journal of Economic Perspectives*—Volume 29, Number 3—Summer 2015—pp. 3–30.

[10] Jacques Barthelemy et Gilbert Cette (2017) : « Travailler au XXIème siècle », Editions Odile Jacob.

[11] Conseil d’Orientation de l’Emploi (2014) : « L’évolution des formes d’emploi », 8 avril.