

Télétravail : le spectre d'une nouvelle vague de délocalisations

 lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/teletravail-le-spectre-dune-nouvelle-vague-de-delocalisation-1328817

1 juillet 2021



Par Guillaume de Calignon

Publié le 1 juil. 2021 à 17:08 Mis à jour le 1 juil. 2021 à 18:18

Le télétravail aura peut-être une conséquence aujourd'hui encore largement cachée. Sa généralisation pourrait bien enclencher une nouvelle vague de délocalisations dans les services. Si un emploi n'exige pas que le salarié soit présent dans les bureaux de son entreprise à La Défense, si les tâches peuvent être effectuées depuis un petit village de Provence, alors pourquoi ne pourraient-elles pas l'être depuis Casablanca ou Bangkok ? C'est ce que pensent les économistes de Coface et un précurseur de ce sujet, Richard Baldwin.

Ce professeur d'économie à l'université de Genève appelle ce phénomène la « télémigration ». Une mondialisation numérique qui ouvrirait une nouvelle ère où les emplois qualifiés ne seraient plus à l'abri de la compétition mondiale.

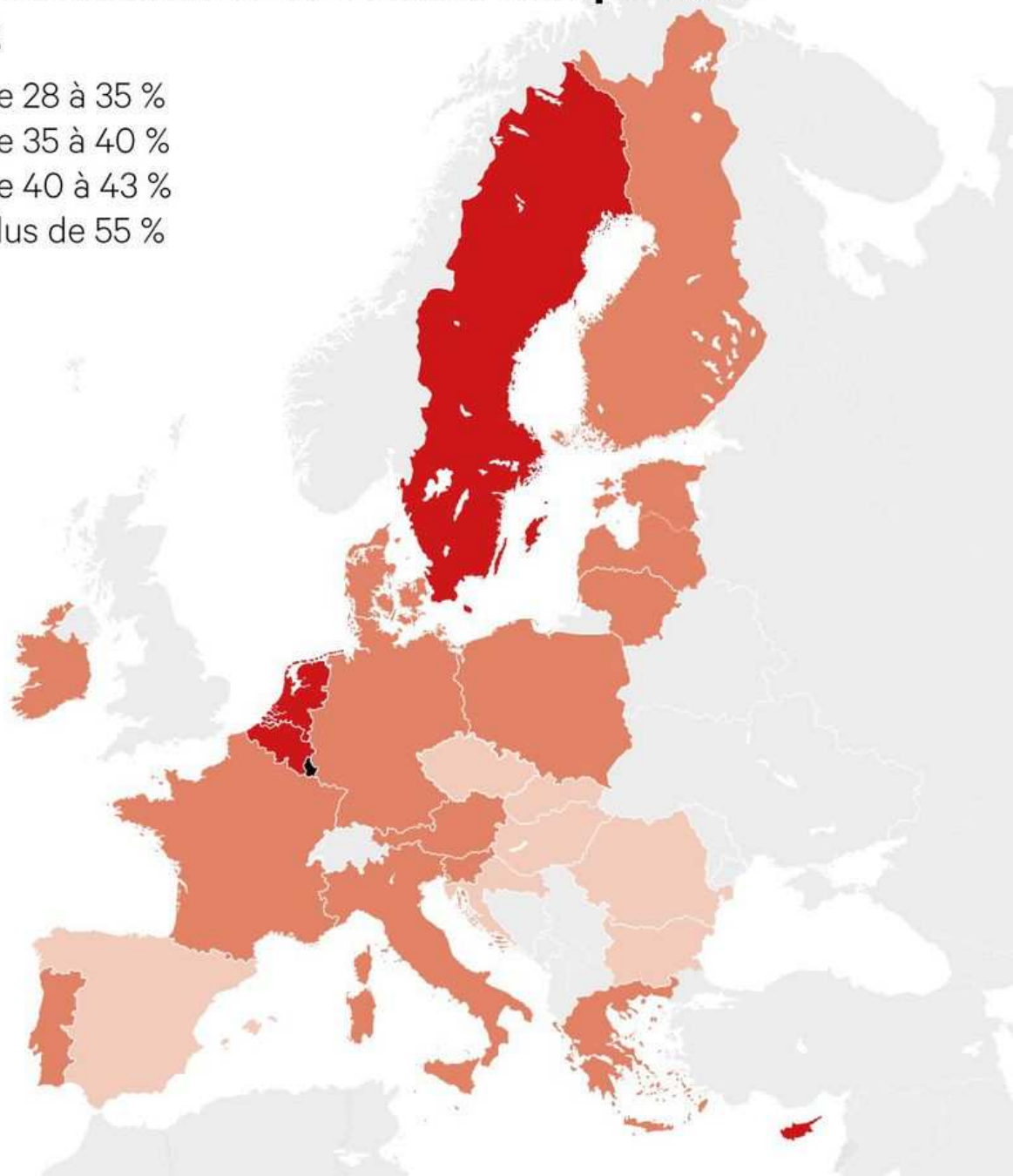
La généralisation du télétravail

« Avant le Covid, nous étions déjà dans un monde où les barrières technologiques mais aussi linguistiques, avec le développement des traducteurs automatiques, avaient tendance à s'abaisser. Puis la crise a poussé les entreprises à investir massivement dans le numérique. Mais le vrai changement culturel, c'est la normalisation du télétravail »,

explique Marcos Carias, économiste chez Coface. Selon une enquête réalisée aux Etats-Unis, la part des entreprises prêtes à embaucher à plein temps des travailleurs à distance basés à l'étranger est passée de 12 % avant la pandémie à 36% à la fin 2020.

Les emplois pouvant être réalisés en télétravail dans l'Union européenne

En %



« LES ÉCHOS » / SOURCE : COFACE

Les sociétés de services informatiques, les centres d'appels ou encore la gestion de la paye connaissent déjà ce phénomène. Mais à en croire Richard Baldwin, le phénomène va toucher d'autres secteurs. Et ce seront les emplois de la classe moyenne supérieure, ceux des cadres et des bac+5 qui seront touchés. Cette fois-ci, ce ne seront pas les ouvriers de la sidérurgie lorraine qui passeront sous le couperet du marché mais les avocats, les architectes ou d'autres.

Lire aussi :

Les 5 révolutions cachées du télétravail

Télétravail : les GAFA oscillent entre fermeté et flexibilité

Une forte incitation à délocaliser

« La mondialisation est déterminée par des arbitrages. Quand la différence de coût entre les pays est plus élevée que le coût du commerce, les entreprises exploitent l'écart de coût. Or, dans le cas des services, l'incitation à faire cet arbitrage est très grande puisque le coût du travail qualifié dans des pays émergents peut être 20 à 30 fois moins cher », selon le professeur de l'université de Genève qui s'exprimait lors d'une conférence il y a un mois. Sans compter que les entreprises seront endettées en sortie de crise et vont chercher à réduire leurs coûts.

Selon Richard Baldwin, « le problème de la délocalisation des services est d'une ampleur bien plus importante que celle de l'industrie ». Au moins un tiers de tous les emplois peuvent être réalisés au moins en partie en télétravail dans les pays développés et l'industrie ne représente plus que 10 % à peine des emplois. Selon Coface, 160 millions d'emplois peuvent être télétravaillés dans les pays développés alors que le nombre de télétravailleurs potentiels dans les économies en développement avoisine les 330 millions.

« La difficulté pour les pays riches va être de répondre autrement que par un protectionnisme destructeur. Il va falloir que les pays développés justifient le coût de leur main d'oeuvre, ce qui va nécessairement poser la question de l'éducation et de la formation », estime Marcos Carias. Pas facile. D'autant que si le risque de délocalisations se matérialise, alors les tensions politiques dans les pays riches, déjà fortes, vont devenir très difficiles à gérer.

Le virus de la productivité



lesechos.fr/idees-debats/editos-analyses/le-virus-de-la-productivite-1328875

1 juillet 2021

Jean-Marc Vittori

Par Jean-Marc Vittori

Publié le 1 juil. 2021 à 19:00 Mis à jour le 2 juil. 2021 à 7:15

L'épidémie a fait sauter brutalement un verrou dans les entreprises. En une nuit ont poussé comme des champignons des formes d'organisation du travail à distance jusqu'à inconcevables. Le verrou fermé à double tour n'était pas technique. Tous les outils qui ont porté la révolution du télétravail depuis le printemps 2020 existaient depuis des années : l'ordinateur portable, le mobile, les outils de visioconférence. Non, le verrou était managérial. Tant que le management n'a pas une épée dans les reins, il a toujours d'excellentes raisons de préserver l'organisation existante.

Cette porte déverrouillée ouvre sur un immense champ de progrès. Car en organisant autrement, on peut organiser plus efficacement. Alors que les économistes s'affrontaient depuis près d'une décennie sur le potentiel de la révolution numérique, l'irruption du télétravail a changé les termes du débat. Robert Gordon, celui qui avait lancé la polémique en affirmant que les gains de productivité étaient condamnés à s'amenuiser car le numérique était moins puissant que la machine à vapeur ou l'eau courante, a ajusté son discours. « Il est très possible que la transition vers le télétravail nous permette de faire un bond dans la croissance annuelle de la productivité », a-t-il affirmé récemment.

Télédélocalisation

Ce que nous avons vécu depuis le printemps 2020 constitue une expérimentation à très grande échelle. Les leçons ne sont pas encore claires. Les travaux menés par Nicholas Bloom, de l'université américaine de Stanford, pointent des gains de productivité réels mais limités. Ceux du Japonais Masayuki Morikawa montrent au contraire un recul.

Ici comme ailleurs, il y a de toute façon une courbe d'apprentissage. Les entreprises ont commencé à la parcourir en faisant le tri entre les activités qui peuvent se faire à distance et celles qui nécessitent de se voir pour de vrai - tout ce qui touche aux processus créatifs et aux apprentissages dans une acception large (jusqu'à la transmission de la culture d'entreprise). L'avenir du travail sera hybride.

Lire aussi :

Le Covid va-t-il résoudre l'énigme de la productivité ?

Mais, comme toujours ou presque, le numérique ignore les frontières. Si une entreprise peut faire travailler un salarié à 10 kilomètres de chez elle, elle peut aussi tenter de le faire travailler à 10.000 kilomètres , ou plutôt d'y faire travailler un autre, dans un pays où salaires, normes et protection sociales sont infiniment moindres qu'en France. Richard Baldwin, de l'Institut de hautes études internationales et du développement de Genève, parle de « télémigration » pour décrire ce qui serait aussi une « télélocalisation ». Le verrou fermait aussi une boîte de Pandore, qui contient des maux terribles mais aussi l'espérance, le virus de la dévitalisation mais aussi celui de la productivité.