



23^e Congrès des économistes

L'EMPLOI ET SES NOUVEAUX DÉFIS : Vieillesissement, digitalisation, migration & (dé)mondialisation

Introduction générale

La thématique et son contexte

L'avenir de l'emploi et des salaires en Belgique et en Europe va probablement se jouer à la croisée de quatre tendances lourdes : *i*) le vieillissement de la population, *ii*) la montée en puissance d'une nouvelle génération de « machines » c.-à-d. les robots et l'intelligence artificielle, incorporée aux logiciels, *iii*) l'intégration des migrants extra-communautaires de première ou deuxième génération et *iv*) celle de l'arrêt (ou non) de la division internationale du travail, du recours aux chaînes de valeurs et à leur corollaire que sont les échanges internationaux de composants et de services.

Nous pensons que le futur proche et lointain en matière d'emploi, de salaire ou de fonctionnement du marché du travail sera fonction de ces quatre lames de fond ainsi que, bien entendu, de notre capacité à les comprendre, à anticiper leurs conséquences économiques et sociales, voire politiques, et à imaginer des réponses individuelles et collectives aux problèmes et crispations qu'elles vont engendrer inmanquablement.

Soulignons un grand absent de la liste des thèmes énoncés ci-dessus et détaillés ci-après : le chômage. Cela peut surprendre dans un congrès dédié à l'emploi et son avenir. Mais il ne s'agit peut-être pas d'un hasard. Car même s'il convient de rester prudent à ce stade, nous sommes peut-être en train de basculer d'une ère où l'urgence était la réponse à un taux de chômage à deux chiffres et la lutte contre les effets ravageurs du chômage de longue durée, à nouvelle ère où l'enjeu sera d'accompagner les nouveaux défis que sont, entre autres, le vieillissement, la digitalisation, l'immigration, et la (dé)mondialisation.

Dans de nombre de pays avancés, les observateurs les plus optimistes affirment qu'un « boom » de l'emploi est en cours, et ce essentiellement pour des raisons structurelles (The Economist, 23/05/2019). De fait, beaucoup de chiffres suggèrent que les perceptions du public, encore fort négatives

au sujet du marché du travail, sont erronées. Certes tous les pays de l'OCDE, et au sein de ceux-ci toutes les régions, ne sont pas à la fête. Le chômage en Italie, en Espagne et en Grèce reste plus élevé qu'avant la crise financière de 2008-09. Et le taux d'emploi de la main-d'œuvre américaine est encore loin de son plus haut historique¹. Mais, en 2018, le taux d'emploi était à son niveau le plus élevé jamais enregistré en Grande-Bretagne, au Canada, en Allemagne, en Australie et dans 22 autres pays de l'OCDE.

En termes quantitatifs, l'embellie semble généralisée. À Bruxelles, le chômage des travailleurs non qualifiés et des jeunes recule, tout comme le chômage de longue durée, et ce depuis plusieurs semestres. À l'échelle de l'OCDE, la proportion de personnes travaillant à temps partiel parce qu'elles ne trouvent pas d'emploi à temps plein reste plus élevée qu'avant la crise financière de 2008-09, mais elle a fortement diminué depuis 2013 (The Economist, 23/05/2019).

Des emplois de qualité et bien payés aussi ? Peu d'économistes contestent l'ampleur de la reprise de l'emploi et du recul du chômage. Subsiste la question de la qualité des emplois. Travailler comme chauffeur Uber ou livrer en soirée des repas commandés via un smartphone ne correspond pas tout à fait à l'idée que l'on se fait d'un « véritable » emploi. D'aucuns soulignent que l'élection de Trump s'explique en partie par la destruction des « vrais emplois » ; ceux de l'industrie manufacturière, salariés, à temps plein, à durée indéterminée et à dominante masculine.... Entre 1995 et 2015, pour l'OCDE dans son ensemble, la part de ces emplois a diminué de dix points de pourcentage. David Blanchflower, du Dartmouth College, et ancien membre du comité de politique monétaire de la Banque d'Angleterre, vient de publier un livre au titre évocateur « Not Working : Where Have All the Good Jobs Gone? »².

Sous cet angle plus qualitatif, le pessimisme pourrait être justifié. Mais même là certains chiffres invitent à relativiser. Considérons l'idée que le travail est de plus en plus « précaire » du fait des nouvelles technologies. En fait, aux États-Unis, les estimations officielles sur l'ampleur de la « geek economy » — soient ces emplois « freelance », rémunérés à la tâche et auxquels on accède via une plateforme mettant directement en contact le travailleur et le consommateur — ne l'évaluent qu'à environ 1 à 2% de l'emploi total. On retrouve des estimations similaires pour la France dans le livre récent de Gilbert Cette et Jacques Barthélémy³. L'emploi temporaire est peut-être un peu plus élevé qu'il ne l'était dans les années 1990, mais le taux diminue depuis une décennie. En France, la part des embauches sous contrat à durée indéterminée (CDI) a récemment atteint un niveau record de 50 %.

Quid enfin de la croissance des salaires ? Tout bon manuel d'économie enseigne que les périodes de faible chômage vont de pair avec des hausses de salaire, car les employeurs se disputent plus âprement les services d'un nombre restreint d'individus. Pourtant, pendant une grande partie de la période d'après-crise de 2009, la "courbe de Phillips" est apparue invalidée, la baisse du chômage

¹ Soit une statistique qui, à l'inverse de celle du taux de chômage, tient compte la propension des personnes en âge de travailler à « sortir » du marché de l'emploi.

² Blanchflower, D. (2019), *Working: Where Have All The Good Jobs Gone?*, Princeton University Press

³ Cette, G. & J. Barthélémy, (2017), *Travailler au XXIe siècle. L'ubérisation de l'économie ?*, Odile Jacob, Paris.

amorcée ne s'étant pas traduite par une hausse des salaires. Mais là encore il importe de nuancer, car la relation a commencé à se raviver. Alors que le chômage continue de baisser, la croissance salariale s'accélère enfin. Et la part de la rémunération du travail dans la valeur ajoutée totale est en hausse dans de nombreux pays riches, y compris aux États-Unis et en Grande-Bretagne, il est vrai après une longue période de décrue. Ceci dit, il subsiste que les salaires augmentent plus lentement qu'on aurait pu s'y attendre, au vu notamment des pénuries de travailleurs qui apparaissent çà et là sur le marché du travail.

Deux conférences plénières et quatre commissions

En bref, il se pourrait que le problème du chômage devienne durablement moins préoccupant. Ce serait en soi une excellente nouvelle. Mais il est tout aussi probable que d'autres enjeux relatifs à l'emploi sont en train d'émerger et requièrent dès à présent notre pleine attention. Et parmi ces « nouveaux » enjeux figurent ceux au cœur de l'exposé des deux conférenciers en séance plénière : en ouverture du congrès, celui de Jacques Bughin (McKinsey Global Institute) intitulé « Avenir de l'emploi en Belgique à l'aune de l'IA - décortiquer les mythes et réalités » ; et puis, en clôture, celui réalisé par Pierre Cahuc (Sciences Po. Paris) intitulé « Le marché du travail face au progrès technique ».

Ces « nouveaux » enjeux de l'emploi seront également au cœur des travaux de quatre commissions se tenant en parallèle en matinée et en après-midi. Les lignes qui suivent exposent quelques-unes des questions traitées par chacune d'elles.

1. Le vieillissement et emploi. Président : Alain Jousten (ULiège)

Le vieillissement, reflet entre autres de l'allongement de la vie, pose la question de celui de l'allongement des carrières. Dans un monde où le travail reste la principale source de production de biens et services, il s'agit d'une nécessité si l'on veut préserver la capacité à financer des pensions, tout en préservant le niveau de vie du reste de la population. Certes, l'augmentation régulière de l'espérance de vie en bonne santé renforce l'intérêt d'un allongement des carrières. Mais cet allongement doit-il intervenir exclusivement en fin de carrière ? Quid de l'opportunité d'une entrée plus rapide des jeunes en emploi, au terme d'études supérieures plus courtes ? Et puis en fin de carrière les obstacles, souvent mal évalués, persistent. La question de faisabilité politique des réformes de régime de retraite incitant à augmenter la durée cumulée des carrières reste entière. Se pose aussi la question des conditions effectives de l'allongement des carrières. Car le maintien, et plus encore le retour, en emploi passé un certain âge reste parfois compliqués du fait de la faiblesse de la demande pour le travail âgé, en raison aussi de l'absence d'un véritable marché du travail pour individus âgés, de pratiques discriminatoires, ou du fait de l'insuffisance des dispositifs de soutien aux chômeurs âgés.

2. Robots/digitalisation et emploi. Président : Nicolas van Zeebroeck (ULB)

Après le secteur manufacturier, c'est au tour du très vaste secteur des services de devoir gérer les opportunités et contraintes découlant de l'automatisation. Il est très difficile d'évaluer quels emplois

risquent réellement de disparaître du fait de l'adoption des algorithmes et autres formes d'intelligence artificielle (IA). Les études se multiplient, mais leurs résultats sont extrêmement contrastés. Les chiffres les plus récents publiés en 2019 par l'OCDE⁴ sont que 14% des emplois actuels sont « à haut risque d'automatisation ». C'est nettement moins que les 50% annoncés il y a quelques années encore. Mais l'OCDE précise qu'un autre gros tiers des emplois vont connaître « des changements significatifs de contenu ». Globalement, l'enjeu serait plus celui des transformations et des glissements de l'emploi que celui de sa contraction. Car les entreprises qui adoptent ces technologies créent dans le même temps des emplois au contenu nouveau. De nouveaux secteurs émergent, générant des métiers inconnus jusqu'ici (ex. : développeurs d'applications pour téléphones mobiles). Aussi, pour les économistes en charge de cette commission, « les plateformes de sous-traitance du travail comportent un réel risque de fragmentation du marché, mais aussi d'érosion fiscale et de sous-financement de la sécurité sociale ». Cela dit, ils se veulent modérément optimistes. Nous serions aujourd'hui dans une période de transition vers un nouveau monde du travail.

3. Migration et emploi. Présidente : Mélanie Volral (UMONS)

Bénéficiant d'un solde migratoire généralement positif depuis la fin de la 2^e guerre mondiale, la Belgique voit logiquement par la part des individus issus de l'immigration augmenter dans sa population en âge de travailler. Dans le même temps, de nombreux écrits — y compris ceux des membres de cette commission — pointent la Belgique comme mauvaise élève en termes de performance sur le marché du travail des migrants, principalement ceux nés hors EU ou de leur descendance. Les experts de cette commission estiment que 70% à 80% du handicap d'emploi et de salaire s'apparentent à de la discrimination au sens économique, c.-à-d. non explicable par un handicap de compétence ou de productivité. Comment expliquer cette discrimination ? Tient-elle à la configuration du marché du travail en Belgique ? Tend-elle à se résorber au fur et à mesure que les individus accumulent de l'ancienneté ?

4. (Dé)mondialisation des chaînes de valeurs. Président : Emmanuel Dhyne (BNB)

La globalisation de ces 50 dernières années a été portée par la technologie, qui en a été le moteur principal ; avec en soutien, une politique favorable au libre-échange, réduisant les barrières (non) tarifaires. En effet, le changement technologique a été la grande transformation des dernières années et a entraîné une réduction spectaculaire des distances et des coûts de transport. Cela a conduit à la fragmentation des processus de production à travers la mise en place de chaînes de valeur, rompant ainsi la distinction classique importateur-exportateur, et entraînant une circulation accrue des composants. Mais le soutien politique à la globalisation est aujourd'hui en recul : Trump a été élu sur une plateforme clairement protectionniste. Et même si le Brexit constitue un cas plus compliqué, il va également à

⁴ OECD (2019), *Employment Outlook, The Future of Work*, OECD-Paris

l'encontre de la globalisation telle qu'elle s'est déployée depuis un demi-siècle. Ces tendances politiques à la démondialisation vont-elles durer ? Si oui quel serait leur impact sur l'économie belge (fort dépendante de la division internationale du travail), et partant sur l'emploi et les salaires de ses habitants ? Trump, le Brexit et les mouvements nationalistes/isolationnistes ailleurs en Europe et dans le monde peuvent-ils fondamentalement inverser la tendance induite par la technologie, aujourd'hui renforcée par les flux sans cesse croissants de données à l'échelle internationale ?

V.Vandenberghe