

**« Télétravail : Quels seront les impacts sur le
marché du travail et sur la répartition des
richesses mondiales ? »**

Travail de Bachelor réalisé en vue de l'obtention du Bachelor HES

par :

Stella Putzeys

Conseiller au travail de Bachelor :

Istvan Nagy

Genève, le 16 juillet 2021

Haute École de Gestion de Genève (HEG-GE)

Filière Économie d'entreprise

Déclaration

Ce travail de Bachelor est réalisé dans le cadre de l'examen final de la Haute école de gestion de Genève, en vue de l'obtention du titre de Bachelor of Science en économie d'entreprise.

L'étudiant a envoyé ce document par email à l'adresse d'analyse remise par son conseiller au travail de Bachelor pour analyse par le logiciel de détection de plagiat URKUND. <http://www.orkund.com/fr/student/392-orkund-faq>

L'étudiant atteste avoir réalisé seul-e le présent travail, sans avoir utilisé des sources autres que celles citées dans la bibliographie

L'étudiant accepte, le cas échéant, la clause de confidentialité. L'utilisation des conclusions et recommandations formulées dans le travail de Bachelor, sans préjuger de leur valeur, n'engage ni la responsabilité de l'auteur, ni celle du conseiller au travail de Bachelor, du juré et de la HEG.

Remerciements

Lors de la réalisation de ce travail, j'ai eu la chance de recevoir l'aide et le soutien de plusieurs personnes que je souhaite remercier ci-dessous :

- Monsieur Giovanni Ferro-Luzzi et Madame Nicky Le Feuvre, pour le temps qu'ils m'ont accordé et la transmission de leurs savoirs ;
- Monsieur Istvan Nagy, pour le temps accordé, son suivi et ses conseils tout au long du travail ;
- Ma famille, pour son soutien et sa relecture.

Résumé

Le but de ce travail est de répondre à la problématique suivante : « *Télétravail : Quels seront les impacts sur le marché du travail et sur la répartition des richesses mondiales ?* »

Pour ce faire, une première analyse sur l'utilisation du télétravail dans le monde du travail est établie. Elle a pour but notamment de déterminer les bénéficiaires du télétravail, à savoir majoritairement les personnes qualifiées des pays riches ayant accès à Internet et aux ordinateurs. De plus, cette nouvelle méthode de travail peut se révéler être une menace pour les femmes, victimes d'une surcharge de travail. Il est encore difficile d'établir concrètement les effets du télétravail sur l'économie mondiale, mais ces derniers seront fortement influencés par les décisions des Etats.

Une seconde partie s'intéresse à la répartition des richesses mondiales. Celle-ci est très inégale et se creuse depuis des années, d'autant plus à cause de la pandémie. En cas d'inactions internationales, ces inégalités vont très probablement de s'amplifier. De nombreux facteurs, telles que les ressources naturelles ou la croissance démographique, sont sources de richesses au sein d'une économie. Toutefois, la main d'œuvre est de plus en plus considérée comme étant le facteur principal responsable de la production. Le niveau de formation et l'accès à l'éducation sont des enjeux importants de l'ère numérique actuelle, entre autres.

Il est encore difficile d'établir concrètement les effets du télétravail en raison de l'incertitude actuelle quant à la reprise économique, mais ils seront fortement impactés selon les décisions des Etats. Toutefois, les scénarios envisagés lors de ce rapport supposent que le télétravail a un impact indirect, positif ou négatif, sur la productivité mondiale, et ainsi sur la répartition des revenus. Cela est notamment dû à l'effet direct du télétravail sur le bien-être des travailleurs. Finalement, si les Etats ne viennent pas en aide aux pays en voie de développement, ces derniers ne vont pas pouvoir se numériser et ainsi jouir de ses bienfaits et du télétravail, provoquant certainement un écart entre la répartition des richesses mondiales. Ce sont les pays riches et qualifiés qui vont progresser, tandis que les autres vont accumuler du retard, notamment d'un point de vue technologique.

Table des matières

Déclaration	i
Remerciements	ii
Résumé	iii
Liste des tableaux.....	vi
Liste des figures	vi
Définitions.....	viii
1. Introduction.....	1
2. Partie I : Analyse des faits.....	3
2.1 Numérisation mondiale globale	3
2.1.1 L'évolution du télétravail	4
2.2 Emploi du télétravail à travers le monde : quelques faits.....	6
2.2.1 Niveau d'éducation, âge et genre.....	6
2.2.2 Secteurs d'activités	7
2.2.3 Pays développés vs pays émergents.....	8
2.2.4 Accès à l'électricité	10
2.2.5 Accès à internet	10
2.2.6 Synthèse	13
2.3 Avantages et inconvénients du télétravail.....	14
2.3.1 Analyse PESTEL	14
2.3.1.1 Avantages	16
2.3.1.2 Inconvénients.....	20
2.3.1.3 Synthèse de l'analyse PESTEL.....	25
2.3.2 Et en termes de productivité ?.....	26
2.4 Répartition des richesses dans le monde : quelques faits.....	29
2.4.1 Le Produit intérieur brut (PIB).....	31
2.4.2 L'indicateur de pauvreté global.....	34
2.4.3 L'Indice de Gini	35
2.4.4 L'Indicateur de bien-être	36
2.4.5 Facteurs générant de la valeur à l'économie	37
3. Partie II : Recommandations.....	39
3.1 Perspectives d'avenir	39
3.2 Comment tirer profit du télétravail.....	41
3.2.1 Encourager l'investissement et le développement.....	41
3.2.2 Promouvoir et protéger le capital humain	44
4. Partie III : Scénarii	47
4.1 SCENARIO 1 : Optimiste	48
4.1.1 « Global North »	48
4.1.2 « Global South »	49

4.1.3	Bilan	50
4.2	SCENARIO 2 : Pessimiste	52
4.2.1	« Global North »	52
4.2.2	« Global South »	53
4.2.3	Bilan	54
4.3	SCENARIO 3 : « Paradoxe de Solow »	56
4.3.1	Bilan	56
4.4	Circonspection	57
5.	Synthèse	58
6.	Conclusion	60
	Bibliographie	61
	Annexe 1 : Interview de Monsieur Giovanni Ferro-Luzzi	67
	Annexe 2 : Interview Madame de Nicky Le Feuvre	67

Liste des tableaux

Tableau 1 : Analyse PESTEL	14
Tableau 2 : Fonds alloués par la BIRD et l'IDA en faveur des technologies de l'information et de la communication par région	16
Tableau 5 : Facteurs générateurs de richesses.....	38
Tableau 3 : Questions à se poser en cas de délocalisation de l'employé	46

Liste des figures

Figure 1 : Dépenses mondiales en faveur de la transition numérique de 2017 à 2024 (\$)	3
Figure 2 : Capacité de télétravail par catégorie d'âge et de niveau éducationnel.....	6
Figure 3 : Capacité de télétravail par secteurs d'activités.....	7
Figure 4 : Capacité de télétravail selon le PIB par habitant (\$)	8
Figure 5 : Capacité de télétravail pays développés VS pays en voie de développement (%).....	9
Figure 6 : Accès mondial à l'électricité	10
Figure 7 : Accès mondial à Internet.....	11
Figure 8 : Évolution de l'accès à Internet et de la possession d'ordinateurs.....	11
Figure 9 : Qualifications informatiques dans la population active (2019-2020)	12
Figure 10 : Projections d'économies immobilières potentielles grâce au télétravail dans les 2-3 prochaines années par secteur	18
Figure 11 : Bande passantes aux points d'interconnexion Internet par pays.....	23
Figure 12 : Impacts du télétravail pour l'employeur	25
Figure 13 : Impacts du télétravail pour l'employé.....	25
Figure 14 : Impacts du télétravail pour la collectivité en général.....	25
Figure 15 : % d'entreprises ayant constaté un changement dans leur productivité en raison du télétravail dans le monde par secteur (Q3 2020).....	26
Figure 16 : Théorie du télétravail VS productivité : U inversé	27
Figure 17 : Évolution du % du revenu national détenu par les 10% les plus riches dans le monde (1980-2016)	29
Figure 18 : % du revenu national détenu par les 10% les plus riches dans le monde (2016)	30
Figure 19 : PIB par habitant en 2019 (\$)	32
Figure 20 : Perspectives de croissance du PIB réel par région (%)	32

Figure 21 : Production informelle entre 1990 et 2018 (% du PIB)	34
Figure 22 : Estimation du taux de pauvreté dans le monde, sur la base de 1,90 dollar par jour, entre 2015 à 2021	35
Figure 23 : Coefficient de Gini par pays	36
Figure 24 : Corrélation entre les revenus et le bien-être	37
Figure 25 : % de main d'œuvres qui n'a jamais télétravaillé auparavant qui va poursuivre le télétravail après la pandémie.....	39
Figure 26 : Investissements nécessaires à l'accès universel de connexion haut débit d'ici à 2030 (\$).....	42
Figure 27 : Evolution de la demande d'importation de pièces en provenance des pays en développement, par secteur de 1995 à 2015	49

Définitions

Certains termes clé vont apparaître tout au long de ce rapport. Pour garantir une compréhension optimale des lecteurs, voici une liste des définitions importantes :

- Automatisation des tâches : « Exécution totale ou partielle de tâches techniques par des machines fonctionnant sans intervention humaine » (*Définition : Automatisation*, Larousse, non daté).
- COVID-19 : « Maladie causée par un nouveau coronavirus, le SARS-CoV-2. L'OMS a appris l'existence de ce nouveau virus le 31 décembre 2019 lorsqu'un foyer épidémique de cas de « pneumonie virale » a été notifié à Wuhan, en République populaire de Chine » (Organisation mondiale de la santé (OMS), 2020).
- Digitalisation du travail : « se réfère aux changements liés à la mise en œuvre des technologies digitales dans toutes les strates de l'entreprise » (*Les défis de la transformation digitale*, Deloitte, non daté).
- Numérisation du travail : « La définition collective de la numérisation se rapproche sensiblement de celle de dématérialisation, autrement dit, le fait convertir un objet ou processus physique en objet ou processus numérique » (*Le Numérique Expliqué Aux DRH*, Forbes, 2017).
- Technologies de l'information et de la communication (TIC) : « Ensemble des techniques et des équipements informatiques permettant de communiquer à distance par voie électronique » (*Définition : TIC*, Larousse, non daté).
- Télétravail : « le recours aux technologies de l'information et des communications (TIC) –téléphones intelligents, tablettes, ordinateurs portables et de bureau – pour effectuer des tâches hors des locaux de l'employeur » » (*Le télétravail durant la pandémie de Covid-19 et après : guide pratique*, OIT, 2020).

1. Introduction

« Ces dix dernières années, les plateformes numériques de travail ont été multipliées par cinq à travers le monde ».

(La croissance rapide de l'économie digitale appelle une réponse politique cohérente, OIT, 2021)

Voici ce qu'affirme un rapport publié en 2021 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Ce phénomène révolutionne le monde du travail comme nous l'avions connu jusqu'alors et amène de nombreux nouveaux défis pour les entreprises, les employés et la société en général. Si cela peut être une opportunité de développement pour certains, cela peut aussi s'avérer inaccessible ou néfaste pour d'autres. Depuis le début de la pandémie, une méthode de travail jusqu'alors peu employée émerge : le télétravail, aussi appelé travail à domicile. Les entreprises voient leurs activités être délocalisées et ont désormais accès à une main-d'œuvre qualifiée bien plus large. Cette extension géographique de l'emploi aura sans doute avoir un impact sur les flux de capitaux échangés entre les différents pays.

Face à cet essor impressionnant de la numérisation du travail à distance au niveau mondial, une problématique apparaît : Quels en seront les impacts sur le marché du travail et la répartition des richesses mondiales ?

Le présent rapport traite de la problématique en trois axes.

Dans un premier temps, il a pour but de présenter l'évolution de la numérisation et du télétravail dans le monde. Il s'agit également d'identifier les facteurs influençant le télétravail, ainsi que les personnes ou les régions qui en bénéficient le plus, ou au contraire, le moins. Ces explications se basent sur la riche littérature proposée par différents organismes, telles que l'OIT ou l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), entre autres. Une fois les faits exposés, une analyse PESTEL expose les opportunités et les risques du télétravail s'agissant des trois acteurs concernés : les entreprises, les employés et la société en général. Le rapport cherche également à identifier si le télétravail peut avoir un impact sur la productivité.

Par la suite, un second thème est exploré, à savoir celui de la répartition des richesses mondiales. Dans ce cadre, le rapport expose des faits concernant ce thème, notamment ceux relatifs aux inégalités de distribution et certaines méthodes d'évaluation des richesses mondiales. De plus, cette partie a pour objectif d'identifier les facteurs générateurs de richesses au sein des pays. A nouveau, cette section s'appuie sur des données tirées d'organisations mondiales, comme par exemple le Fonds Monétaire International (FMI), ou la Banque Mondiale (BM).

Les deux premiers axes doivent permettre au lecteur de comprendre au mieux le contexte économique actuel et ses enjeux, afin de pouvoir appréhender la problématique en toute connaissance de cause.

A cet effet, le rapport se poursuit lors d'un dernier axe analytique. Il décompose les conditions nécessaires à mettre en place pour que le télétravail soit perçu comme une valeur ajoutée pour les entreprises. De plus, il met en avant le rôle crucial que les États doivent jouer pour limiter les effets néfastes de la numérisation et du télétravail.

Par la suite, le rapport clôture son analyse par trois scénarii hypothétiques relatifs aux impacts du télétravail sur la répartition des richesses mondiales. En effet, au vu de la nouveauté du sujet et le contexte économique instable, il n'est pas envisageable de proposer un scénario unique. Les scénarii prennent en considération l'effet du télétravail sur la productivité, le revenu et le bien-être des employés.

Pour finir, afin de mieux comprendre la situation actuelle, deux interviews ont été réalisées par mes soins. Le premier intervenant est Monsieur Giovanni Ferro-Luzzi, Professeur de microéconomie associé à 50% à la Geneva School of Economics and Management et à 50% à la Haute Ecole de Gestion de Genève (HEG). Il est également le directeur de l'Institut de recherche appliquée en économie et gestion, en lien avec les deux établissements. Ses domaines de compétences sont « l'économie et les statistiques appliquées », « l'économie du marché du travail » et « l'évaluation des politiques publiques ». La seconde personne interviewée est Madame Nicky Le Feuvre. Elle est Professeure à la Faculté des sciences sociales et politiques de l'Université de Lausanne (UNIL). Ses domaines de compétences sont « la sociologie du travail et de l'emploi », « les comparaisons internationales » et « la division sexuelle du travail », entre autres.

La retranscription des interviews se trouve en annexe.

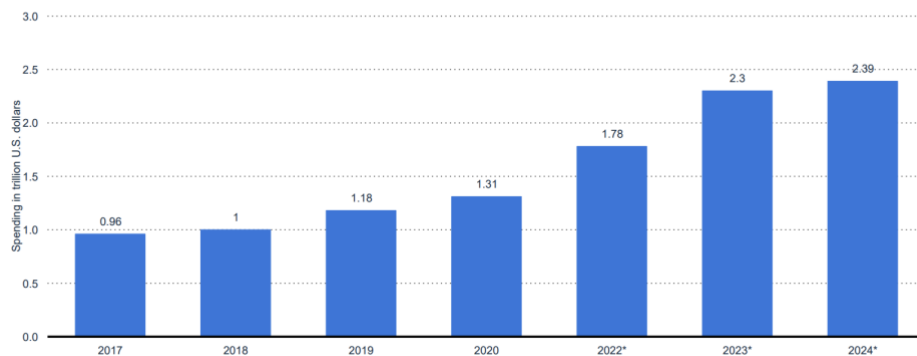
2. Partie I : Analyse des faits

2.1 Numérisation mondiale globale

La digitalisation globale des entreprises s'est développée mondialement de manière intense ces dernières années. Comme le démontre le tableau ci-dessous, une nette accélération des investissements s'est cependant fait sentir en 2020, première année de la pandémie

Figure 1 : Dépenses mondiales en faveur de la transition numérique de 2017 à 2024 (\$)

Spending on digital transformation technologies and services worldwide from 2017 to 2024 (in trillion U.S. dollars)
Digital transformation spending worldwide 2017-2024



(Global digital transformation spending 2024, Statista, 2020)

Les dépenses mondiales en faveur de la transition numérique sont croissantes et selon les estimations faites par Statista, ce budget devrait doubler entre 2019 et 2024, pour atteindre les 2'390 milliards de dollars en 2024. Ces investissements en faveur de la digitalisation des technologies et des services vont encourager l'économie mondiale à se numériser, notamment puisque des estimations envisagent que 65% du produit intérieur brut devrait être digital d'ici 2022 (*Global digital transformation spending 2024*, Statista, 2020).

De plus, de nombreux sondages témoignent des attentes importantes des entreprises par rapport à cette digitalisation. Parmi les éléments clé recensés, on y trouve la volonté d'améliorer l'expérience du client, développer les produits/services existants, ainsi que maximiser l'efficacité et réduire certains coûts.

La numérisation est essentielle pour les entreprises, afin de suivre la tendance, évoluer et rester compétitives sur leur marché.

Il existe toutefois des freins à la numérisation.

Une des principales sources de réticence se trouve au sein de l'organisation de l'entreprise. La digitalisation d'une entité nécessite en effet une restructuration interne. L'intégralité de l'entreprise est concernée et doit faire preuve de flexibilité pour intégrer au mieux la technologie en fonction de ses valeurs et de ses objectifs.

Un second frein est représenté par le manque de compétences numériques existantes au sein de l'entreprise. Celle-ci doit souvent faire appel à un intervenant externe pour l'aider à se numériser. De plus, un temps d'implémentation, d'adaptation et d'apprentissage est à prévoir pour que chacun s'acclimate à ce nouveau système. C'est donc une activité de longue haleine.

A cela s'ajoute la charge financière importante que la digitalisation du travail peut représenter pour une entreprise. En effet, il faut trouver les fonds pour investir dans du nouveau matériel, dans le recrutement de nouveaux talents et dans les formations. Un tel élément est susceptible de freiner la voie de la digitalisation.

Un autre type d'obstacle est le bouleversement culturel de la gestion de l'entreprise. La transformation digitale vient perturber les anciennes habitudes et pratiques jusqu'alors pratiquée au sein de l'organisme. On peut observer une crainte et une résistance des dirigeants à s'orienter vers une nouvelle méthode de management. C'est un élément qui doit être aussi pris en compte.

2.1.1 L'évolution du télétravail

Selon la définition de l'OIT, le télétravail est « le recours aux technologies de l'information et des communications (TIC) –téléphones intelligents, tablettes, ordinateurs portables et de bureau – pour effectuer des tâches hors des locaux de l'employeur » (*Le télétravail durant la pandémie de Covid-19 et après : guide pratique*, OIT, 2020). On entend aussi parler de « travail à domicile ». Selon l'article 1 alinéa 1 de la Convention n° 177 sur le travail à domicile il faut remplir trois critères afin qu'une activité soit admise en tant que travail à domicile, à savoir :

- Exercer son activité en dehors des locaux de l'employeur
- Exercer une activité rémunérée
- Exercer une activité répondant à la demande de l'employeur.

Lors de ce travail, le télétravail et le travail à domicile seront employés en tant que synonymes.

La société a commencé à porter de l'intérêt au télétravail en 1973, notamment en raison de la crise pétrolière. Celle-ci a engendré une augmentation des coûts de transport, ou d'exploitation, entre autres et a incité les entreprises à ordonner aux employés de travailler depuis chez eux ou depuis des espaces de travail dédiés près de leur domicile, afin de réduire ces coûts.

La pandémie mondiale que nous vivons depuis le début 2020 a relancé de manière spectaculaire l'intérêt pour cette tendance.

Avant 2020, seule une faible partie des employés de l'Union européenne travaillaient régulièrement ou occasionnellement à distance. Selon le Bureau International du Travail, en 2017, ce pourcentage pouvait atteindre 30% ou plus dans certains pays nordiques, tels que la Suède ou la Norvège, mais seulement 10% ou moins dans d'autres Etats, comme la Grèce, l'Italie ou la Pologne. (*Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après : Guide pratique*, OIT, 2020, p.3).

Depuis janvier 2020, la pandémie est venue bousculer les méthodes de travail traditionnelles. En effet, les mesures de confinement ont propulsé près de 4 employés sur 10 à travailler à distance dans l'Union européenne. La propagation rapide et massive du télétravail a été la plus marquée dans les pays les plus touchés par la COVID-19, ainsi que dans ceux qui étaient déjà familiers à cette méthode de travail. L'OIT estime que près de 60% de la main-d'œuvre finlandaise s'est retrouvée en situation de travail à domicile. Cela concernait également 40% des travailleurs en Belgique et au Danemark, ainsi qu'environ 40% de la population active de l'Autriche, de l'Irlande, ou de l'Italie en 2020. Ce serait ainsi en moyenne 24% des employés de l'Union européenne qui ont dû avoir recours pour la première fois au télétravail. Parmi ceux qui l'avaient déjà fait occasionnellement et qui ont été également contraints de le faire pendant le confinement, cela concerne 56% de la population active européenne (*Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après : Guide pratique*, OIT, 2020, p.3).

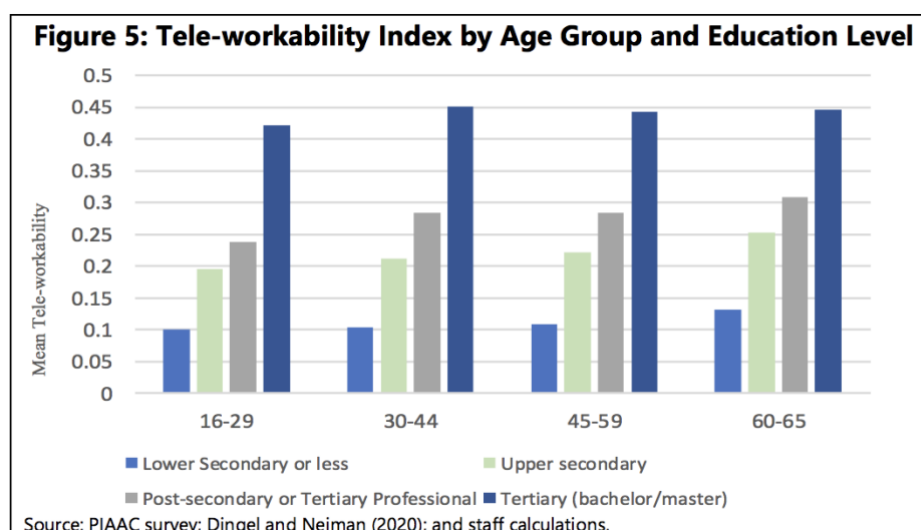
2.2 Emploi du télétravail à travers le monde : quelques faits

L'emploi du télétravail à travers le monde durant les décennies pré-COVID-19 était passablement aléatoire et variait selon les pays, les secteurs d'activité, les professions ou bien même les entreprises.

Quels sont les facteurs corrélés à l'application du télétravail ?

2.2.1 Niveau d'éducation, âge et genre

Figure 2 : Capacité de télétravail par catégorie d'âge et de niveau éducationnel



(Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies ?, FMI, 2020, p.13)

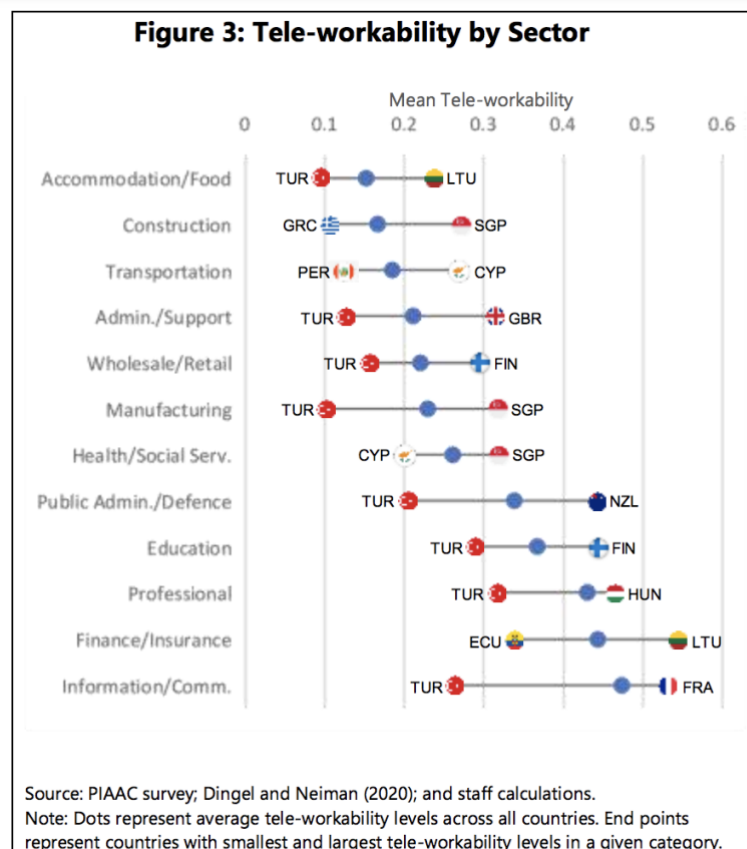
Le niveau éducationnel et l'âge des employés jouent un rôle quant à l'opportunité d'accès au télétravail. On constate ainsi que plus les personnes ont suivi une formation poussée, plus ils ont la possibilité de prétendre au travail à distance. Globalement, on observe une différence de plus de 30% d'accès au télétravail entre la classe de population à faible éducation et celle au niveau élevé.

En termes d'âge, la répartition de la population est relativement similaire, quoique légèrement croissante : ce sont les personnes de la tranche d'âge la plus élevée, à savoir 60-65 ans, qui sont les plus susceptibles de pratiquer le travail à distance. A contrario, ce sont les plus jeunes qui sont les moins concernés par le télétravail.

Selon un rapport de l'OIT, 11,5% des femmes travaillaient à domicile, contre seulement 5,6% des hommes dans le monde en 2019 (*Le travail à domicile : De l'invisibilité au travail décent*, OIT, 2020, p.3). Toutefois, dans ce cas de figure, le travail à domicile n'est pas égal au télétravail. Les femmes sont surreprésentées dans les secteurs d'activités peu dématérialisables comme la restauration, la santé ou l'éducation. Elles sont donc moins susceptibles de profiter du télétravail comparé aux hommes.

2.2.2 Secteurs d'activités

Figure 3 : Capacité de télétravail par secteurs d'activités



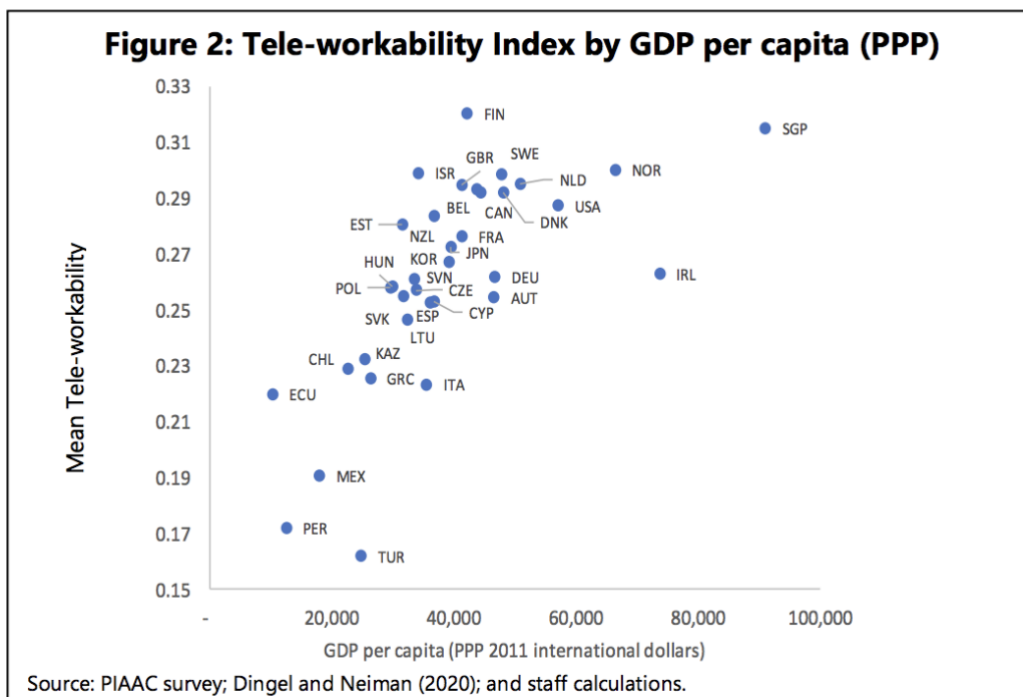
(Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies ?, FMI 2020, p.10)

Les différents types d'activités ne sont pas tous concernés de la même manière par le travail à distance. On observe que ce sont les secteurs tertiaires les plus aptes à pratiquer le télétravail, tels que l'information/communication et la finance/assurance. En effet, ces domaines permettent une décentralisation des employés, notamment grâce à l'appui des services technologiques, la présence physique des collaborateurs n'étant pas essentielle. Ainsi, c'est sans surprise que d'autres secteurs, tels que la restauration, la construction ou les transports sont moins susceptibles de pratiquer leurs activités à distance. Ces domaines peu dématérialisables ont été épargné des restrictions de confinement dans la majorité du monde. La taille des entreprises joue un rôle important également, puisque les grandes entreprises vont avoir tendance à pratiquer plus de télétravail que les petites et moyennes entreprises. Cela s'explique notamment par la capacité d'investissement des établissements en faveur de la digitalisation.

De plus, on voit que ce sont les pays développés qui sont les plus avancés en termes de télétravail. A contrario, les pays émergents, telle que la Turquie, sont plus en retard, et ce dans la quasi-totalité des domaines.

2.2.3 Pays développés vs pays émergents

Figure 4 : Capacité de télétravail selon le PIB par habitant (\$)



(Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies ?, FMI 2020, p.9)

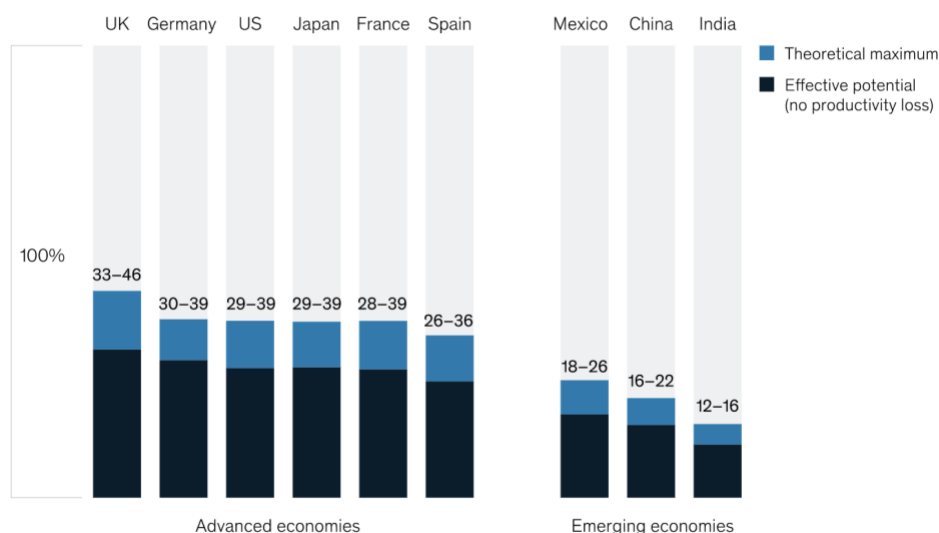
Ce graphique représente la capacité des pays à mettre en œuvre le télétravail au regard de leur développement économique. Il en ressort que la répartition inégale des richesses dans le monde induit une différence dans la mise en œuvre de digitalisation de l'emploi. Ainsi, comme constaté précédemment, ce sont les pays développés, générant un PIB élevé, tels que Singapour ou la Norvège, qui sont les plus aptes à adopter le télétravail, à hauteur d'environ 32% de leur population. A l'inverse, les pays émergents peinent à se digitaliser et pratiquent des activités moins délocalisables que les pays développés, rendant l'application du télétravail difficile. Il faut noter que dans certains pays comme la Turquie, le Mexique, ou le Pérou, moins de la moitié des ménages possèdent un ordinateur (*Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies ?*, FMI 2020, p.17).

Cette affirmation est confirmée par le graphique ci-dessous issu d'une étude de McKinsey.

Figure 5 : Capacité de télétravail pays développés VS pays en voie de développement (%)

Labor forces in advanced economies can spend more time working remotely than workforces in emerging economies.

Potential share of time spent working remotely by country, %



Note: The theoretical maximum includes all activities not requiring physical presence on-site; the effective potential includes only those activities that can be done remotely without any loss of effectiveness. Model based on more than 2,000 activities across more than 800 occupations.
Source: McKinsey Global Institute analysis

(*What's next for remote work : An analysis of 2'000 tasks, 800 jobs and nine countries*, McKinsey & Company, 2020)

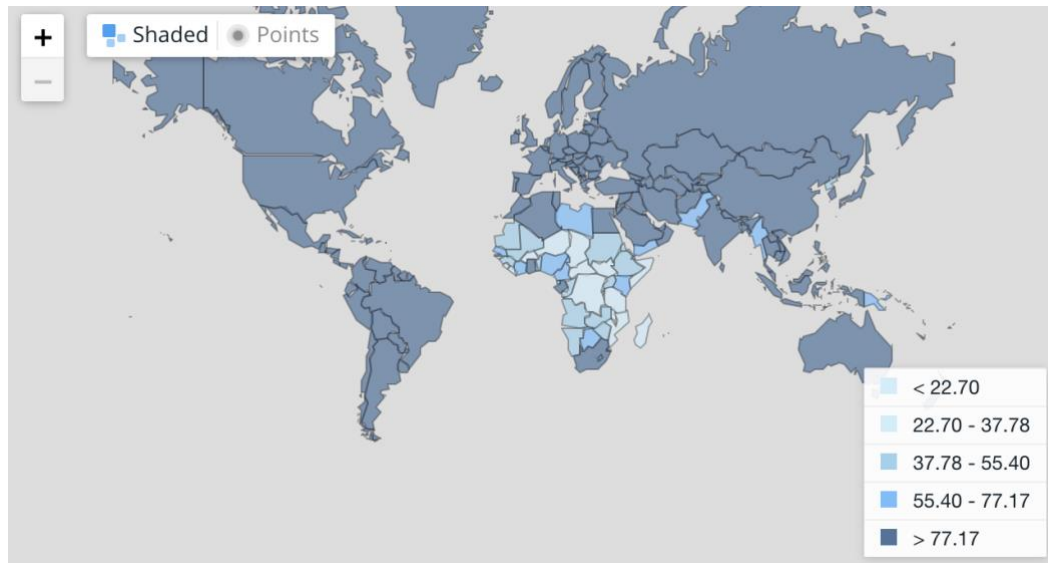
Globalement, on constate que les pays émergents sont moins enclins à employer le télétravail. Toutefois, comment se fait-il que l'Inde, connue pour ses services high-tech et financiers, ait un faible pourcentage d'heures de télétravail ? La réponse est la suivante : tout comme de nombreux autres pays en développement, une grande majorité des emplois en Inde ne se prêtent pas au travail à domicile, à l'instar par exemple de l'agriculture. En effet, selon la Banque Mondiale, le télétravail est réalisable en moyenne une fois tous les cinq emplois différents dans les pays développés, tandis qu'il faut compter 26 emplois divers pour une occasion de travail à distance dans les pays en voie de développement (*Who on Earth Can Work from Home*, Banque Mondiale 2020, p.17). Cela s'explique notamment par une surpondération des emplois primaires par rapport aux emplois tertiaires dans les pays émergents.

Ce graphique dévoile également que la capacité d'emploi du télétravail théorique maximale n'est pas atteinte dans ces économies. Ainsi, cela laisse suggérer que ce phénomène devrait et pourrait encore se développer au fil des années.

2.2.4 Accès à l'électricité

L'accès à l'électricité est indispensable pour implémenter le travail à distance. Si selon la Banque mondiale, 89% de la planète avait accès à l'électricité en 2019 (*L'accès à l'électricité n'a jamais été aussi répandu à travers le monde, mais les objectifs en matière d'énergies renouvelables sont loin d'être atteints*, Banque Mondiale, 2019), sa répartition est très inégale entre les différentes régions du monde.

Figure 6 : Accès mondial à l'électricité



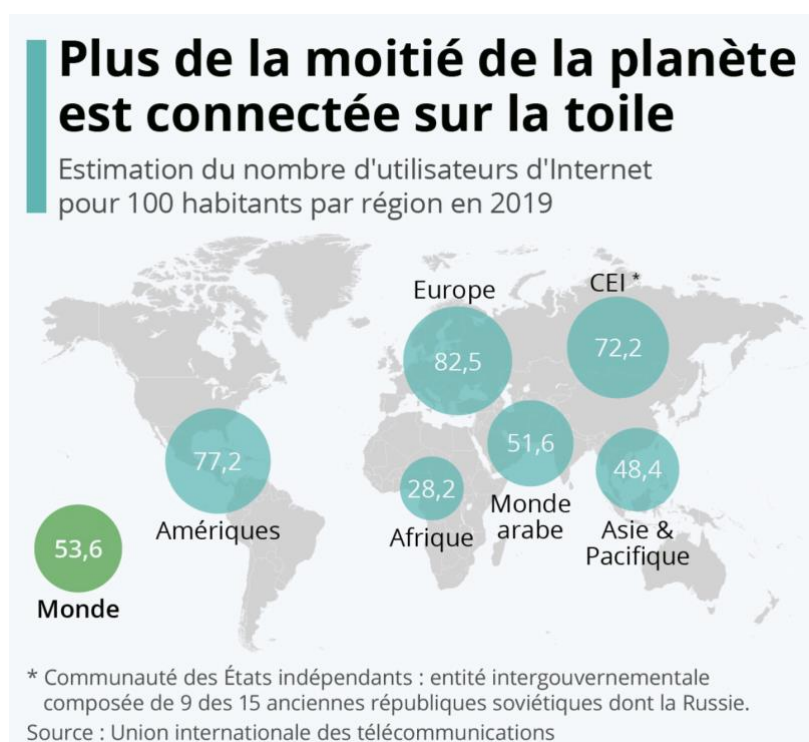
(L'accès à l'électricité n'a jamais été aussi répandu à travers le monde, mais les objectifs en matière d'énergies renouvelables sont loin d'être atteints, Banque Mondiale, 2019)

Ce tableau permet de constater que l'Afrique est le continent qui a le moins accès à un système d'électricité fiable. Le Yémen, le Pakistan, le Myanmar et la Papouasie-Nouvelle-Guinée sont également mal lotis.

2.2.5 Accès à internet

L'accès à internet est primordial dans la pratique du télétravail. Selon le rapport de l'Union internationale des télécommunications (UIT), 53,6% de la population mondiale se servait d'internet en 2019, contre 17% en 2005 (*Accès à Internet*, Union internationale des télécommunications, 2019). Sans surprise et compte tenu des problématiques liées à l'accès à électricité, celle afférente à internet dépend des régions du globe.

Figure 7 : Accès mondial à Internet

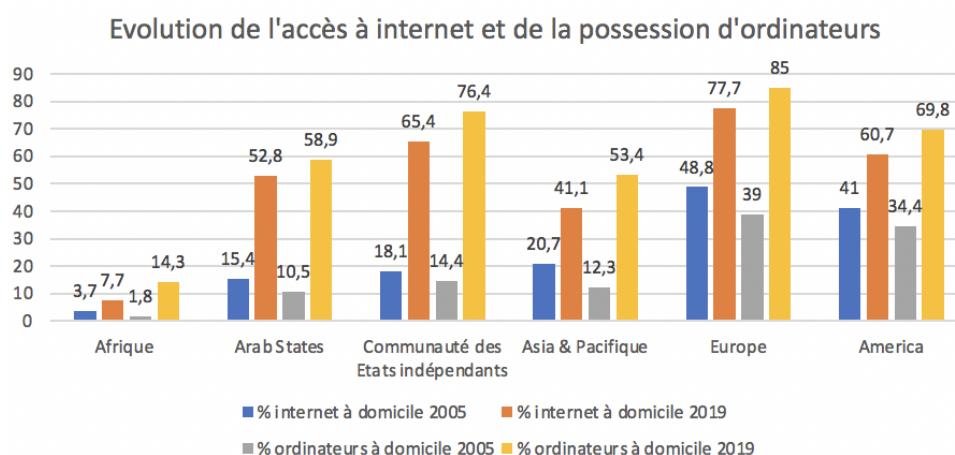


(Infographie : Plus de la moitié de la planète est connectée sur la toile, Statista, 2020)

Ce tableau permet de constater que l'Amérique et les régions du Nord sont celles qui emploient le plus Internet. L'Europe (82,5%) utilise ainsi pratiquement 3 fois plus internet que l'Afrique (28,2%).

Pour la pratique du télétravail, la possibilité d'avoir accès à Internet à son domicile, ainsi que de disposer d'un ordinateur pour communiquer, sont primordiales. A cet égard également, on observe de grandes inégalités entre les régions :

Figure 8 : Évolution de l'accès à Internet et de la possession d'ordinateurs



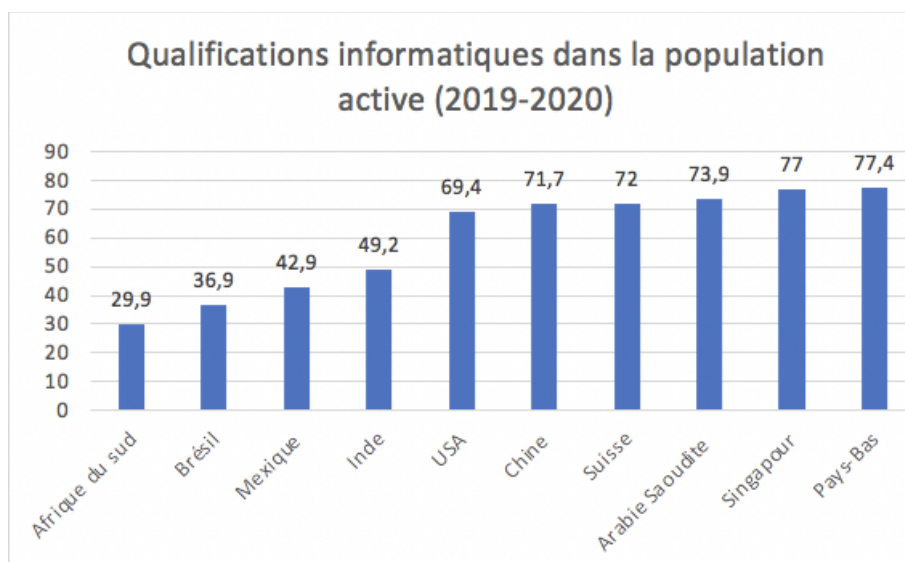
(Rapport annuel 2020, Banque Mondiale, 2020, p.20 et ss)

Bien que le taux d'accès à internet au domicile se soit amélioré dans toutes les régions du monde depuis 2005, l'Afrique reste encore aujourd'hui en-deçà. En effet, selon l'UIT, le nombre de foyers européens ayant accès à internet est dix fois supérieur comparé au continent africain. S'agissant de la possession d'ordinateurs à domicile, les résultats sont similaires : moins de 15% des foyers disposent d'un ordinateur personnel en Afrique contre 85% en Europe. Autre exemple de disparité : dans les pays en voie de développement, seuls 35% des adultes disposent de comptes courants élémentaires pour envoyer ou recevoir des paiements, ou ont accès à des services d'assurances ou d'épargne pour les aider à développer leurs entreprises (*Rapport annuel 2020*, Banque Mondiale, 2020, p.48).

Cependant, il ne faut pas oublier que le télétravail peut s'effectuer par le biais d'un téléphone portable également. Les résultats ci-dessus ne sont donc pas parfaitement représentatifs en termes de capacité de télétravail, mais on observe tout de même une disparité d'opportunités entre les continents.

A cet accès à internet s'ajoute la capacité de comprendre et de se servir du numérique. Selon une étude de la Banque mondiale, on constate de grandes différences de qualifications informatiques dans la population active (2019-2020) selon les différents pays :

Figure 9 : Qualifications informatiques dans la population active (2019-2020)



(*Rapport annuel 2020*, Banque mondiale, 2020)

Ces chiffres mettent en exergue les quatre pays dont moins de la moitié de la population active détient des compétences informatiques. Sans surprise, il s'agit de pays émergents. Concernant les populations les mieux qualifiées, elles proviennent de pays développés.

2.2.6 Synthèse

Il existe des inégalités d'accès au monde du télétravail. L'OIT indique une corrélation entre le développement économique, notamment établie par les facteurs ci-dessus, entre autres, et la capacité de télétravail au sein des pays. Ce sont ainsi notamment les jeunes, les femmes, ainsi que les personnes faiblement qualifiées et à bas revenus qui sont parmi celles qui sont le moins susceptibles de travailler à distance. Et dans le cadre de certains événements, telle qu'une pandémie mondiale, ce sont ces personnes-là qui sont le plus à risque de perdre leur emploi, faute de pouvoir exercer leur activité à distance.

2.3 Avantages et inconvénients du télétravail

2.3.1 Analyse PESTEL

Comme toute révolution au sein de la société, la digitalisation du travail amène de nouveaux enjeux et opportunités pour l'économie. L'analyse PESTEL présentée ci-dessous a pour objectif de mettre en avant les différents risques et opportunités du télétravail auprès de trois catégories d'acteurs : les travailleurs (T), les employeurs (E) et la collectivité en général (C).

Tableau 1 : Analyse PESTEL

Analyse PESTEL		
Avantages		Inconvénients
<ul style="list-style-type: none"> ○ Subventions accordées (E+T) ○ Fiscalité internationale (C) 	Politique	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fiscalité internationale (E)
<ul style="list-style-type: none"> ○ Persévérance du travail face aux catastrophes/crises sanitaires (E) ○ Réduction des besoins en locaux (E) ○ Réduction des coûts d'exploitation des entreprises (E) ○ Réduction des frais personnels engendrés par le travail + gain de temps (T) ○ Soutien financier de la Banque mondiale et autres organismes (E) ○ Délocalisation de certaines tâches (E) ○ Productivité ? (E+T) 	Économique	<ul style="list-style-type: none"> ○ Impossibilité de réaliser certaines tâches à distance (E+T) ○ Contrôle de la situation réduit/supervision compromise (E) ○ Frais de télétravail à domicile (T) ○ Nuit à l'innovation (C) ○ Productivité ? (E+T)
<ul style="list-style-type: none"> ○ Favorise les moments familiaux (T) ○ Organisation libre du temps/autonomie (T) ○ Lieu d'habitation excentré (T) ○ Facilite l'accès aux compétences/talents (T+E) ○ Mettre à profit de l'entreprise ses compétences post-retraite (E+T) ○ Favorise l'insertion des personnes souffrant d'handicap (E+T) ○ Work-life balance (T) ○ Diminue le stress (T) 	Social	<ul style="list-style-type: none"> ○ Work-life balance : frontières floues entre temps de travail et personnel (T) ○ Vie sociale réduite (T) ○ Réduction des opportunités professionnelles (T) ○ Perturbations à la maison (enfants, divertissements,...) (T) ○ Augmente le stress (T)

<ul style="list-style-type: none"> ○ Automatisation des tâches routinières (E+T) 	Technologique	<ul style="list-style-type: none"> ○ Cybersécurité/atteinte à la vie privée(E+T) ○ Frais d'achat de matériel coûteux (E) ○ Soutien technologique coûteux (E) ○ Surcharge des réseaux haut débit (C) ○ Chômage technologique (T)
<ul style="list-style-type: none"> ○ Baisse de l'impact environnemental (C) ○ Réduction de l'usage des transports (C) 	Environnemental	<ul style="list-style-type: none"> ○ Consommation d'électricité en hausse (C)
<ul style="list-style-type: none"> ○ ?¹ 	Légal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mise en place de nouvelles législations (E) ○ Contraintes de l'entreprise (T) ○ Respect des législations sur le travail (E+T) ○ Absence de réglementations internationales (E+T)
T : Travailleurs E : Employeurs C : Collectivité en général		

(Putzeys, 2021)

¹ Le sujet étant peu légiféré à l'heure actuelle, il est encore trop tôt pour constater d'éventuels effets positifs légaux.

2.3.1.1 Avantages

- Politiques

L'évolution des pays en matière de digitalisation nécessite un soutien financier et structurel. Durant l'exercice 2020 fortement impacté par la pandémie, la Banque mondiale est venue en aide aux diverses régions du monde, notamment par le biais de deux organismes. Le tableau ci-dessous présente ainsi les prêts accordés, d'une part, par la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (BIRD) et, d'autre part, par l'Association internationale de développement (IDA) en faveur des technologies de l'information et de la communication.

Tableau 2 : Fonds alloués par la BIRD et l'IDA en faveur des technologies de l'information et de la communication par région

Régions	Asie du Sud	Afrique	Europe et Asie centrale	Asie de l'Est et Pacifique	Amérique latine et Caraïbes	Moyen-Orient et Afrique du Nord
Prêts globaux envers différents secteurs (en milliards de dollars)	11,7	20,8	7,2	7,3	7,8	3,6
% investi en faveur des technologies de l'information et de la communication	2%	4%	4%	3%	3%	9%
Montant investi en faveur des technologies de l'information et de la communication (en millions de dollars)	234	832	288	219	234	324

(Rapport annuel 2020, Banque mondiale, 2020, p.17 et ss)

Ces investissements vont permettre à ces différentes régions de numériser leurs économies.

- Économiques

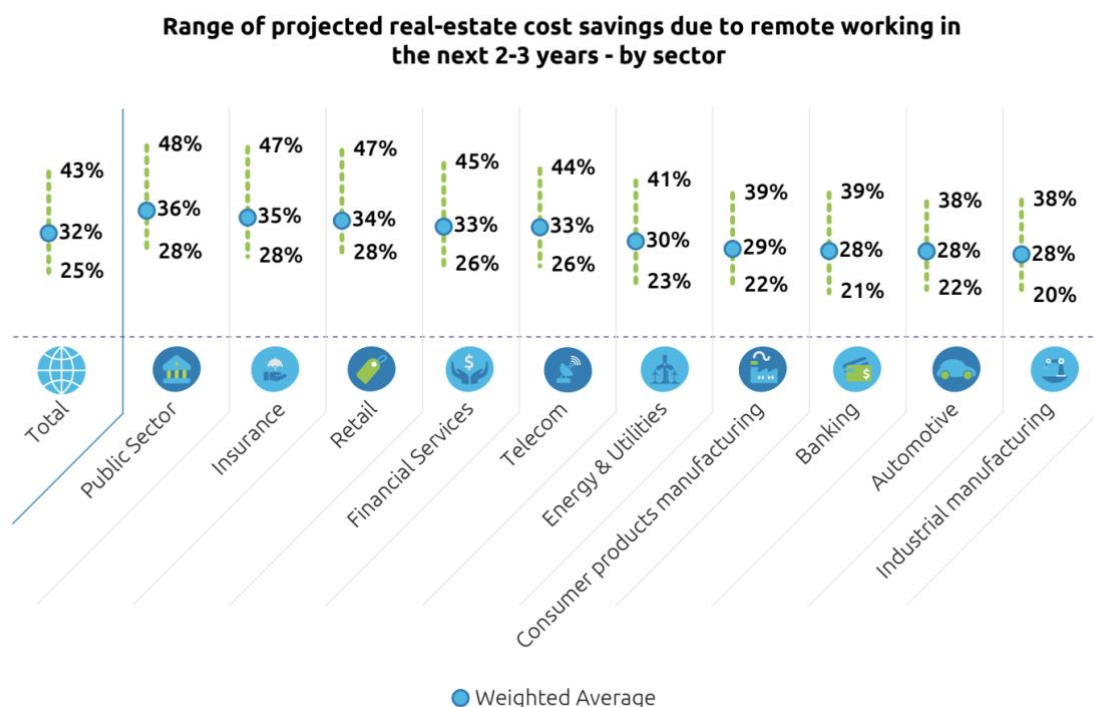
La pandémie a intensément perturbé l'économie mondiale. L'Organisation mondiale du travail estime que 8,8% des heures de travail mondiales ont été perdues en 2020, en comparaison avec le dernier semestre 2019. Ceci représente l'immobilisation de 255 millions d'emplois à temps plein dans le monde en 2020 (*Observatoire de l'OIT : le COVID-19 et le monde du travail. Septième édition*, OIT 2021, p.1). A titre de comparaison, ces pertes sont quatre fois plus conséquentes que celles endurées lors de

la crise financière de 2008. Toutefois et heureusement, ces incapacités de se rendre au travail en raison de la pandémie ont pu être limitées par l'instauration rapide du télétravail. De cette manière, les employés ont pu poursuivre leurs activités professionnelles à domicile en préservant leur santé. Le travail à distance démontre ainsi être une stratégie intéressante à appliquer en cas de catastrophes ou de crises sanitaires, dans la mesure du possible, pour limiter les impacts négatifs de ces événements sur la productivité et cas échéant sur la santé des collaborateurs.

De plus, l'usage du télétravail offre la possibilité aux employés de réduire leurs dépenses personnelles occasionnées par leur travail, tels que les frais de repas, les dépenses vestimentaires, ou encore les coûts générés par l'emploi d'un véhicule ou des transports publics, entre autres. De plus, libérés du temps de trajet, parfois important, jusqu'à leur lieu de travail, les employés gagnent en qualité de vie. Il ne faut pas non plus négliger l'impact écologique positif du travail à domicile, lequel limite les déplacements pendulaires peu compatibles avec l'environnement.

A long terme, et s'agissant des entreprises, le télétravail représente également une opportunité celles-ci de réduire la capacité de leurs locaux et ainsi réaliser des économies, notamment sur le loyer et l'électricité de leurs infrastructures.

Figure 10 : Projections d'économies immobilières potentielles grâce au télétravail dans les 2-3 prochaines années par secteur



(The Future of Work : From remote to hybrid, Capgemini Research Institute, 2020, p.15)

Ce graphique représente une projection des frais immobiliers que les entreprises pourraient épargner en cas de travail à distance. On constate qu'environ un tiers de ce budget pourrait être réduit durant les 2-3 prochaines années et que, sans étonnement, certains secteurs, tels que le secteur public ou les assurances, seraient plus favorisés que d'autres, telle que la fabrication industrielle, qui ne peuvent pas aisément faire du travail à distance.

Enfin, les entreprises peuvent délocaliser certaines de leurs activités, principalement tertiaires, à l'étranger, et avoir ainsi accès à une main-d'œuvre moins onéreuse. A l'inverse, les nouvelles technologies permettent également une production plus rentable, incitant certains organismes à relocaliser leurs activités dans leur pays. Cela va avoir un impact sur les flux de capitaux échangés entre les pays.

▪ Sociaux

La numérisation du travail offre l'opportunité aux travailleurs de se rapprocher de leur famille et d'avoir une certaine flexibilité pour prendre soin de leurs enfants ou des aînés. Elle rend les travailleurs plus autonomes, notamment par une gestion du temps plus flexible, permettant aux travailleurs d'équilibrer leur « work-life balance ». De nombreux sondages témoignent que cette méthode de travail diminue le stress de certains

travailleurs, par exemple en cas de mauvaise entente avec les autres collaborateurs. Cela étant, l'effet inverse est également observé, notamment en présence de jeunes enfants non scolarisés, lesquels nécessitent une prise en charge du même ordre que dans le cadre de l'activité professionnelle effectué dans l'entreprise.

Autre élément intéressant, le télétravail ouvre les portes de l'entreprise à une plus grande variété de candidats et de talents, jusqu'alors inaccessibles à cause de contraintes géographiques.

En effet, les personnes habitant loin de l'entreprise peuvent à prétendre à pourvoir un emploi à distance, voire que les entreprises cherchent des salariés hors de leurs frontières. Ce phénomène devrait accentuer la compétition sur le marché du travail, dans la mesure où entreprises et employés seraient susceptibles de collaborer alors qu'ils étaient jusqu'alors restreints par la distance.

Le télétravail pourrait également s'avérer intéressant pour les personnes qui atteignent l'âge de la retraite et qui souhaiteraient malgré tout poursuivre leur carrière professionnelle encore quelques années, sans forcément devoir se rendre au quotidien à leur place de travail.

Cette nouvelle façon de travailler permet et favorise également l'insertion des personnes en situation d'handicap au sein du marché du travail.

- Technologiques

On observe globalement deux impacts distincts de la digitalisation du travail sur les travailleurs au sein de notre société :

- « Un effet de complémentarité » (Monde du travail numérique : les transformations des métiers et leurs répercussions sur les besoins en compétences., OCDE 2019, p.46) : Cette numérisation permet aux employés de jouir des technologies de l'information et de la communication (TIC) et d'ainsi effectuer leur travail différemment et potentiellement de manière plus efficiente. Les tâches administratives, tels que le recensement d'informations ou la communication, sont facilitées par les nouveaux outils informatiques. Ces derniers sont de plus en plus sollicités au sein des entreprises.
- « Un effet de substitution » (Monde du travail numérique : les transformations des métiers et leurs répercussions sur les besoins en compétences., OCDE 2019, p.46) : La technologie permet l'automatisation de certaines tâches routinières. Cet effet soulage la quantité de travail pour les employés, ce qui leur permet ainsi de se concentrer sur d'autres aspects de leur travail et d'éviter qu'une routine néfaste s'installe. Ainsi, la technologie peut être un réel atout complémentaire pour les employés qualifiés.

- Environnementaux

Bien que ce phénomène soit encore trop récent pour observer des résultats concrets, les spécialistes s'attendent à un impact positif du travail à distance sur l'environnement. En effet, cela permet de réduire l'émission de CO₂ des employés due à leur trajet jusqu'au lieu de travail. Cela permet également de fluidifier le trafic routier en limitant les déplacements professionnels.

2.3.1.2 Inconvénients

- Politiques

De manière globale, la numérisation du travail élargit l'étendue géographique des entreprises. Mais comment établir alors dans quel pays les entreprises doivent être taxées puisque certaines sont présentes mondialement grâce au numérique ? Pour répondre à cette problématique, on voit apparaître la création d'une taxe sur les services numériques.

Jusqu'alors, il n'existait pas de taux d'imposition universel entre les pays. En effet, chaque pays pratiquait le taux d'imposition qu'il souhaitait pour les entreprises exerçant sur son territoire, certains états exerçant une fiscalité très avantageuse afin d'attirer les multinationales. Par conséquent, certaines entreprises numériques sont deux fois moins imposées que des sociétés traditionnelles implantées en Europe, puisqu'elles se localisent dans des pays fiscalement intéressants.

Pour contrer ce phénomène d'évasion fiscale, la France a adopté en juillet 2019 une taxe GAFA (Google, Amazon, Facebook, Apple), de l'ordre de 3% du chiffre d'affaires des géants numériques. Cela a provoqué des réactions notamment du côté du gouvernement américain qui a menacé de compromettre les échanges avec la France, estimant que cette taxe était discriminatoire (*La taxe GAFA, cauchemar des finances fédérales*, Le Temps, 2021).

Depuis janvier 2021, Washington et Paris ont instauré une trêve afin de s'accorder sur la mise en place d'une taxe universelle, à savoir un impôt minimum sur les multinationales. Dans ce cadre, cette taxe imposerait l'activité des géants numériques sur le lieu de résidence de leurs clients. Les Etats-Unis proposaient un taux initial de 21% qui a été rejeté, puis se sont rabattus sur un taux minimum de 15%, solution qui a été acceptée par le Groupe des 7 (G7) le 5 juin 2021. Cette imposition devrait rapporter à l'Union Européenne environ 50 milliards d'euros. Il a même été suggéré lors de l'Observatoire européen de la fiscalité en 2021 de monter le taux d'imposition des sociétés à 25%, ce qui aurait généré 170 milliards d'euros supplémentaires aux recettes fiscales 2021 (*Collecting the tax deficit of multinational companies*, EUTO 2021, p.2). Ces fonds issus de la fiscalité vont aider de nombreux pays à se développer, comme l'annonce Joe Biden,

qui souhaite tirer profit de ces impôts pour investir dans les infrastructures et l'éducation de son pays. Ces nouvelles lois fiscales vont entraîner un avantage certains pour les pays taxateurs, tandis que cela ne devrait pas être en faveur des entreprises qui profitaient d'imposition jusqu'alors basse.

- Économiques

Alors que les entreprises voient leurs coûts d'exploitation diminuer et leur marge bénéficiaire augmenter, ce sont les travailleurs qui en font les frais. En effet, le télétravail engendre de nouvelles dépenses pour les employés. Ceux-ci doivent pouvoir bénéficier d'une place de travail aménagée et ergonomique, il en va de leur santé. Malheureusement, posséder un espace dédié au travail au domicile n'est de loin pas le lot de chacun et l'aménagement de celui-ci, lorsque cela est possible, a un coût. D'autres frais, tels que l'électricité ou l'usage d'internet, jusqu'alors à la charge de l'employeur, viennent peser sur le portemonnaie des travailleurs. Mais alors, comment ces frais doivent-ils être départagés ? Est-ce à l'employeur de supporter toutes ces charges puisqu'elles résultent de l'exécution du travail ? Dans quelle mesure les employés sont-ils légitimés à obtenir un dédommagement pour l'installation d'infrastructures en faveur du travail à domicile ? Ces questions restent à ce jour ouvertes, puisque cette nouvelle méthode de travail ne fait pas encore l'objet d'une réglementation internationale.

Selon le rapport *The Future of Jobs 2020* du World Economic Forum, les progrès technologiques, notamment l'automatisation des tâches, devraient menacer 85 millions d'emplois dans le monde dans les moyennes et grandes entreprises. Toutefois, cette numérisation du travail devrait également créer 97 millions de nouveaux emplois à travers le monde (*The Future of Jobs 2020*, World Economic Forum, 2020, p.5).

Plus spécifiquement, l'automatisation des tâches peut s'avérer être une menace pour les emplois peu qualifiés et/ou répétitifs. Cependant, on ne peut pas tirer de conclusions générales concernant la corrélation entre le risque d'extinction de l'emploi et les faibles qualifications. Par exemple, la comptabilité sera plus aisément remplacée par une machine, tandis qu'une activité de nettoyage peu qualifiée en sera épargnée. Ainsi, on constate que ce sont plus les postes routiniers que ceux à faibles qualifications qui sont les plus menacés par cet effet de substitution. Cette digitalisation peut toutefois être une opportunité pour les personnes qualifiées ou non qui sauront s'adapter à la demande de nouvelles compétences.

▪ Sociaux

Certaines personnes ont alors du mal à distinguer la part de temps qu'ils accordent à leur vie privée et celle qu'ils accordent à leur vie professionnelle. Cette frontière temporelle floue peut engendrer un déséquilibre de leur « Work-life balance », entraînant une hausse de stress et menaçant leur santé mentale. De plus, la limite mal définie entre temps de travail et privé peut engendrer du « travail supplémentaire dissimulé » (*Effets positifs potentiels du télétravail sur la productivité à l'ère post-COVID-19 : quelles politiques publiques peuvent aider à leur concrétisation ?*, OCDE 2020, p.19).

De plus, le télétravail change les habitudes et peut amener de nouveaux désagréments aux employés. Parmi ceux-ci, la présence d'enfants sont une des sources principales de perturbation. Selon l'OIT, 11,5% des travailleurs à domicile sont des femmes contre 5,6% d'hommes. (*Le travail à domicile : De l'invisibilité au travail décent*, OIT, 2020, p.3). Statistiquement, les femmes s'occupent plus des soins non rémunérés au sein du foyer que les hommes et s'orientent vers le télétravail pour concilier ces responsabilités. Lors d'une enquête Oxfam publiée en 2020, il s'avère que la valeur pécuniaire des soins non-rémunérés générée par les femmes de plus de 15 ans s'élève à 10'800 milliards de dollars par an. A l'échelle mondiale, cela représente environ trois fois la valeur du secteur des technologies (*Rapport Inégalités 2020 : Résumé*, OXFAM, 2020, p.6). Ainsi, elles sont plus touchées par l'accumulation des charges professionnelles, privées et domestiques. Une étude menée par Boston Consulting Group publiée dans Forbes, établit que les femmes ont vu leur temps accordé aux tâches domestiques croître de 17% de plus que celui des hommes (*Pourquoi Le Télétravail Est-Il Facteur D'Inégalité Pour Les Femmes ?* Forbes, 2020).

La vie sociale et le sentiment d'appartenance rattachés au lieu de travail sont également très limités lors du travail à distance, impactant la santé mentale de certains collaborateurs. De plus, les contacts sociaux et la possibilité pour les employés de se créer un réseau professionnel sont réduits. Ainsi, les opportunités professionnelles des employés peuvent se restreindre.

▪ Technologiques

La protection des données et le respect du droit à la vie privée des employés peuvent être menacés par ces nouvelles technologies qui peuvent s'avérer intrusives. Ainsi, pour des raisons de sécurité et de confidentialité, certaines entreprises imposent à leurs employés des règles internes strictes, en cas de travail à distance, ou spécialement pour les travailleurs à l'étranger. Parmi ces indications, des entreprises interdisent l'usage d'un ordinateur privé, l'impression de documents confidentiels à domicile, ou l'emploi d'un

réseau de communication externe à l'établissement, par exemple. Ces nouvelles directives au sein des entreprises peuvent compliquer, voire compromettre l'exercice du télétravail.

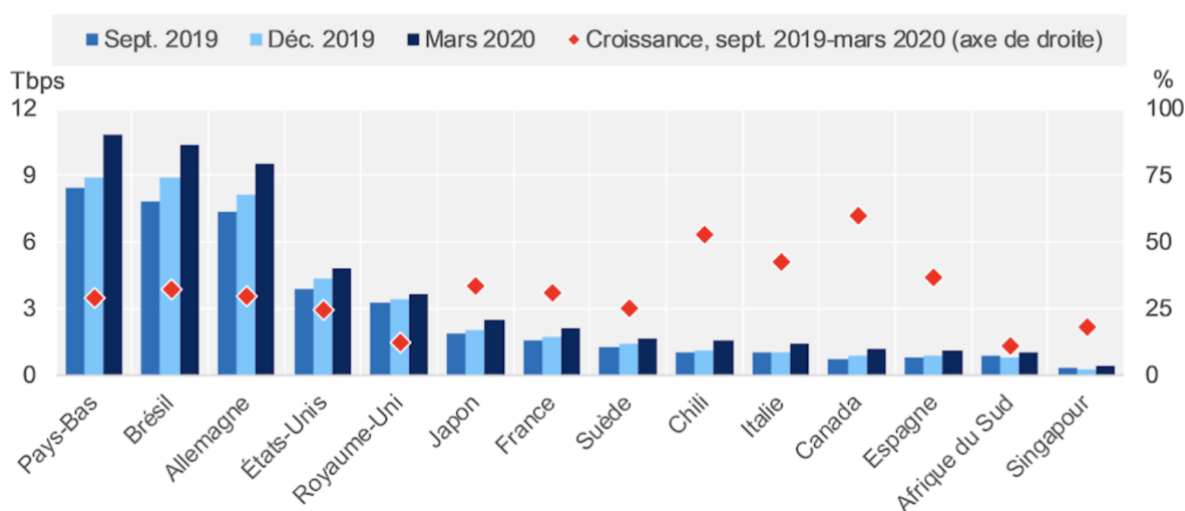
De plus, cette nouvelle méthode doit faire face à de nouveaux risques, telles que les cyberattaques que les entreprises doivent combattre. En 2020, le budget mondial destiné à la sécurité informatique s'élève à 40,3 milliards de dollars américains (*Cybersecurity spending worldwide 2021*, Statista, 2021).

L'évolution vers le télétravail nécessite ainsi un investissement pour les entreprises. En effet, il faut mettre en place les réseaux et programmes informatiques, parfois investir dans du matériel (ordinateurs, par exemple) afin de permettre aux employés de réaliser leurs activités depuis leur domicile. A ces frais viennent parfois s'ajouter ceux requis pour mettre en place un soutien particulier pour gérer au mieux l'adaptation de chaque travailleur.

Enfin, la demande pour les réseaux haut débit et Internet a connu une croissance impressionnante en raison de la pandémie, causant dans certains cas un encombrement des réseaux mobiles. L'OCDE estime ainsi que le trafic internet est stimulé 60% de plus qu'avant l'épidémie (*Maintenir l'accès à l'internet en temps de crise*, OCDE, 2020). Cette croissance doit ainsi être appréhendée de la bonne manière pour limiter les risques de saturation.

Figure 11 : Bande passantes aux points d'interconnexion Internet par pays

Graphique 1. **Bande passante aux points d'interconnexion internet, par pays**



(*Maintenir l'accès à l'internet en temps de crise*, OCDE 2020)

On constate qu'alors même qu'il existe des inégalités en termes d'accès à internet, tous les pays ont tous augmenté leur capacité de diffusion en raison de la pandémie.

- Environnementaux

Le télétravail engendre une pollution numérique. En effet, l'usage d'ordinateurs et de « services informatiques en nuage » permettant de stocker des données requiert un apport important en électricité pour faire fonctionner et refroidir les serveurs employés.

- Légaux

La numérisation du travail marque un tournant dans le monde du travail connu jusqu'alors. Ainsi, la législation autour du télétravail n'est pas encore bien définie ni uniforme au niveau international. Le Forum de dialogue mondial de l'OIT regroupe les

« représentants des gouvernements, des employeurs et des employés du monde entier pour débattre des politiques et des pratiques qui peuvent relever les défis du travail décent et maximiser les bénéfices du télétravail dans les secteurs des technologies de l'information et de la communication et des services financiers ».

(Difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers, OIT 2016)

En 2016, le ministre adjoint du Travail d'Afrique du Sud, Nkosi S.P. Holomisa, y déclarait que le télétravail est peu courant dans son pays et qu'il n'existe pas de « véritable définition de ce que signifie le télétravail et de ce fait [ils n'ont] pas de législation qui le régit » (*Difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers*, OIT 2016). Ceci n'est qu'un exemple. Lors de cette réunion, l'OIT a remarqué que la définition, le besoin et l'emploi du télétravail variaient amplement entre les différents pays. A l'heure actuelle, seules quelques lois adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1996 assurent la protection des employés en télétravail, telles que la Convention n°177 et la recommandation n°184 sur le travail à domicile. Seuls 10 Etats Membres de l'OIT ont signé la Convention n°177 (*Difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers*, OIT 2016). Enfin, il faut noter que ces deux textes juridiques ne considèrent pas l'aspect technologique du télétravail.

Enfin, certains obstacles légaux viennent compromettre le télétravail. Si de nombreuses tâches peuvent être exercées à distance, d'autres nécessitent d'un point de vue légal la présence des employés ou des clients, comme par exemple lors de l'ouverture d'un compte bancaire.

2.3.1.3 Synthèse de l'analyse PESTEL

En résumé, voici les principaux aspects qui émanent de cette analyse pour chaque acteur.

Figure 12 : Impacts du télétravail pour l'employeur

Employeur	
+	-
<ul style="list-style-type: none"> • Persévérance de la productivité en cas d'événements imprévus • Réduction coûts fixes • Délocalisation : réduction coûts de main-d'œuvre • Vivier de compétences élargi • Automatisation des tâches routinières 	<ul style="list-style-type: none"> • Fiscalité internationale • Sécurité/Cyberattaques • Coûts élevés de digitalisation • Nouvelles législations • Moins de contrôle

Figure 13 : Impacts du télétravail pour l'employé

Employé	
+	-
<ul style="list-style-type: none"> • Réduction frais personnels • Gain de temps • Équilibre vie privée/professionnelle • Autonomie • Plus grand champ de postulation • Favorise personnes en situation de handicap • Automatisation des tâches 	<ul style="list-style-type: none"> • Inégalités d'accès au télétravail • Frais d'exploitation à domicile • Work-life balance potentiellement en danger • Troubles psycho-sociaux : isolation, stress, surcharges, ... • Réduction des opportunités professionnelles • Chômage technologique • Sécurité compromise

Figure 14 : Impacts du télétravail pour la collectivité en général

Collectivité en général	
+	-
<ul style="list-style-type: none"> • Fiscalité internationale • Réduction CO₂ • Diminution du trafic routier 	<ul style="list-style-type: none"> • Nuit à l'innovation • Surcharge des réseaux haut débit • Hausse de la consommation d'électricité

(Putzeys, 2021)

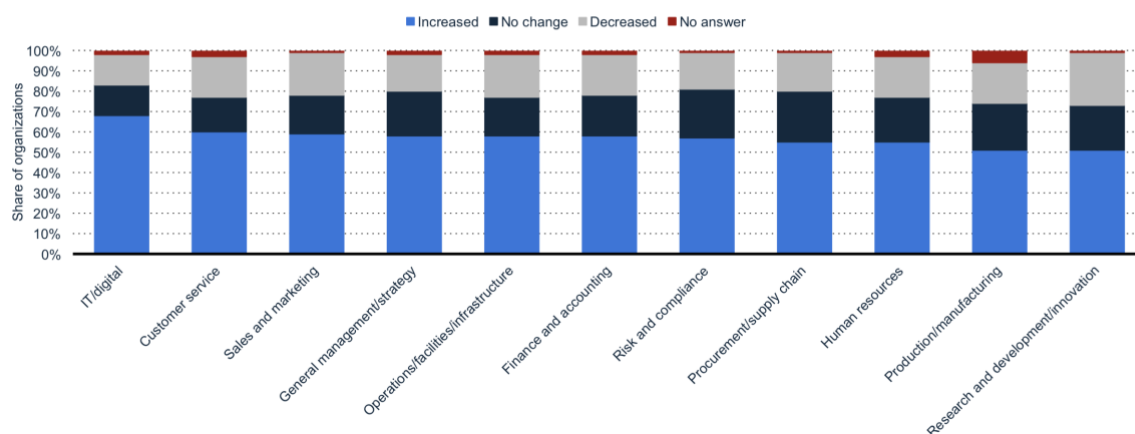
2.3.2 Et en termes de productivité ?

L'impact du télétravail sur la productivité des employés et des entreprises varie selon les sondages. Toutefois, bien qu'il ne soit pas encore possible d'établir un lien concret entre l'arrivée forcée du télétravail et l'impact sur la productivité, aucune documentation indique un effet fortement négatif sur la production des entreprises. Mme Le Feuvre² témoigne que la littérature à ce sujet suggère même une légère hausse de la productivité, ou du moins une certaine stabilité, dans certains secteurs. Les employés ne semblent pas moins productifs lorsqu'ils ne sont pas surveillés. Selon une étude de la Banque mondiale, plus de 50% des secteurs cités ci-dessous auraient même observé une hausse leur productivité grâce au télétravail :

Figure 15 : % d'entreprises ayant constaté un changement dans leur productivité en raison du télétravail dans le monde par secteur (Q3 2020)

Share of organizations reporting productivity change due to remote working worldwide in Q3 2020, by function

Organization productivity change due to remote working worldwide Q3 2020, by function



(Organizations productivity change remote working by country 2020, Statista, 2021)

Ce sont les secteurs informatiques qui semblent en bénéficier principalement, à raison de 70% de réponses positives. En revanche, quelques 25% des entreprises sondées et relevant des secteurs de recherches et développement relatent avoir vu leur productivité diminuer à cause du télétravail.

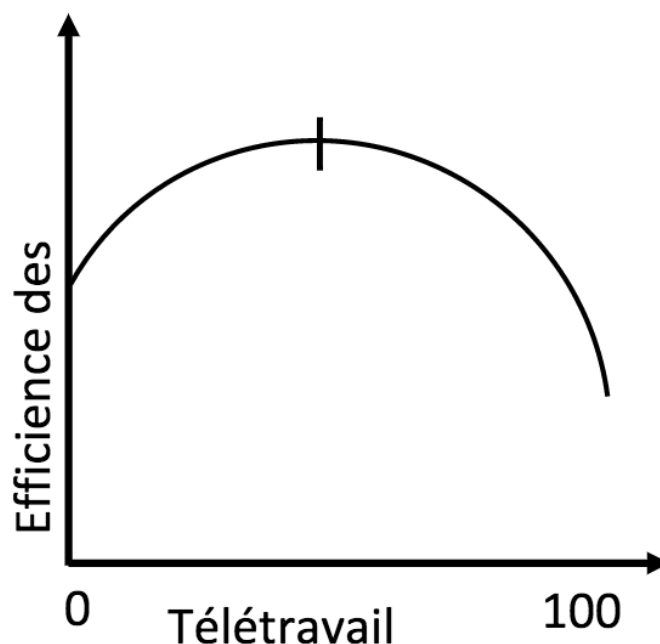
L'OCDE émet une hypothèse intéressante concernant l'intensité adéquate de télétravail pour une production optimale. La règle est la suivante : « l'efficacité des travailleurs s'améliore à la faveur d'une faible intensité de télétravail mais diminue lorsque le

² Nicky Le Feuvre est Professeure dans la faculté des sciences sociales et politiques à l'Université de Lausanne.

télétravail devient « excessif » » (*Effets positifs potentiels du télétravail sur la productivité à l'ère post-COVID-19 : quelles politiques publiques peuvent aider à leur concrétisation ?*, OCDE 2019, p.15). Il existerait ainsi une « zone idéale », soit un niveau de télétravail où la production est maximale. Cette affirmation est représentée ci-dessous par un graphique en forme de U inversé, mettant en relation l'efficacité des employés et leur pourcentage d'activité en télétravail. L'OCDE explique cette hypothèse de la manière suivante :

- En cas de télétravail faible, la satisfaction des employés est améliorée et leur efficacité croît jusqu'à la zone idéale
- « Zone idéale » : Pourcentage de télétravail optimal pour l'efficacité
- En cas de télétravail excessif, les contacts sociaux et les moyens de communication sont réduits, et différencier le temps professionnel et personnel, entre autres, peuvent nuire à la satisfaction du travailleur. Ce scénario baisse l'efficacité des employés.

Figure 16 : Théorie du télétravail VS productivité : U inversé



(*Effets positifs potentiels du télétravail sur la productivité à l'ère post-COVID-19 : quelles politiques publiques peuvent aider à leur concrétisation ?*, OCDE 2019, p.15)

Cette théorie met donc l'Homme comme facteur central de la productivité.

Ainsi, le télétravail peut améliorer la productivité des entreprises par l'augmentation du bien-être des employés, qui a une influence sur leur efficacité. Cela peut provenir notamment par la réduction des temps de trajet ou celui passé dans les embouteillages.

Toutefois, il faut rester vigilant. Cette hypothèse ne s'applique en effet pas à toutes les branches d'activité et professions. En effet, un niveau optimal d'efficacité en télétravail peut être plus faible dans certains domaines lorsque des tâches délicates nécessitent une communication accrue. Ces secteurs sont alors contraints de limiter le télétravail, pour favoriser au maximum la communication en son sein et ainsi impacter positivement leur productivité. En effet, il est observable dans les statistiques qu'un échange en présentiel est plus performant que d'autres méthodes de communication. Selon une étude effectuée par Harvard, une communication face à face est 34 fois plus performante qu'un email (*A Face-to-Face Request Is 34 Times More Successful Than an Email*, Harvard Business Review 2017).

Du point de vue des entreprises, le télétravail peut avoir un impact sur les marges en diminuant les coûts fixes, tels que les loyers ou l'électricité, leur permettant aussi d'avoir un accès à un vivier plus dense de compétences.

A contrario, le télétravail peut avoir des impacts négatifs sur la productivité des travailleurs. Comme l'explique la théorie de l'OCDE, les employés peuvent perdre en efficacité et même être moins performants en cas de télétravail excessif. Des conditions de travail inadaptées, comme ne pas avoir de mobilier ergonomique dédiée au travail, ou la présence d'enfants au domicile pendant les heures dédiées à l'occupation professionnelle, peuvent également diminuer la productivité des employés.

Il faut ainsi rester vigilant quant à l'impact du télétravail sur la productivité des entreprises et savoir l'adapter en prenant en considération de multiples aspects. En particulier, le bien-être des travailleurs doit être pris en considération, pour éviter des répercussions néfastes sur la production.

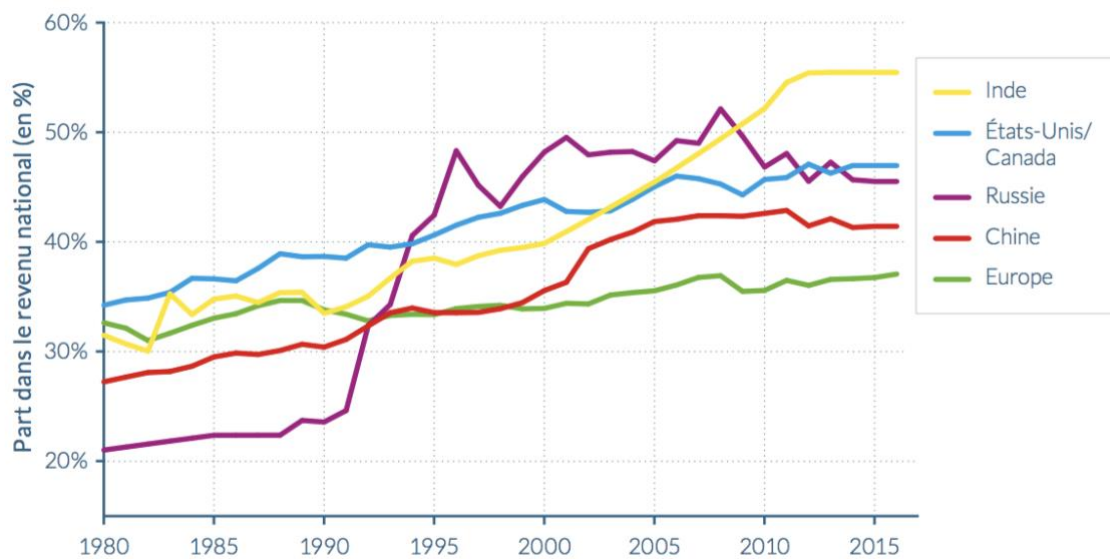
2.4 Répartition des richesses dans le monde : quelques faits

« Depuis 40 ans, les 1 % les plus riches gagnent plus de deux fois les revenus cumulés de la moitié la plus pauvre de la population mondiale ».

(Rapport sur les inégalités mondiales 2018, World Inequality Lab (WIR), Synthèse, 2018, p.7)

Les inégalités économiques dans le monde sont une réalité qui persiste et ne cessent de croître :

Figure 17 : Évolution du % du revenu national détenu par les 10% les plus riches dans le monde (1980-2016)

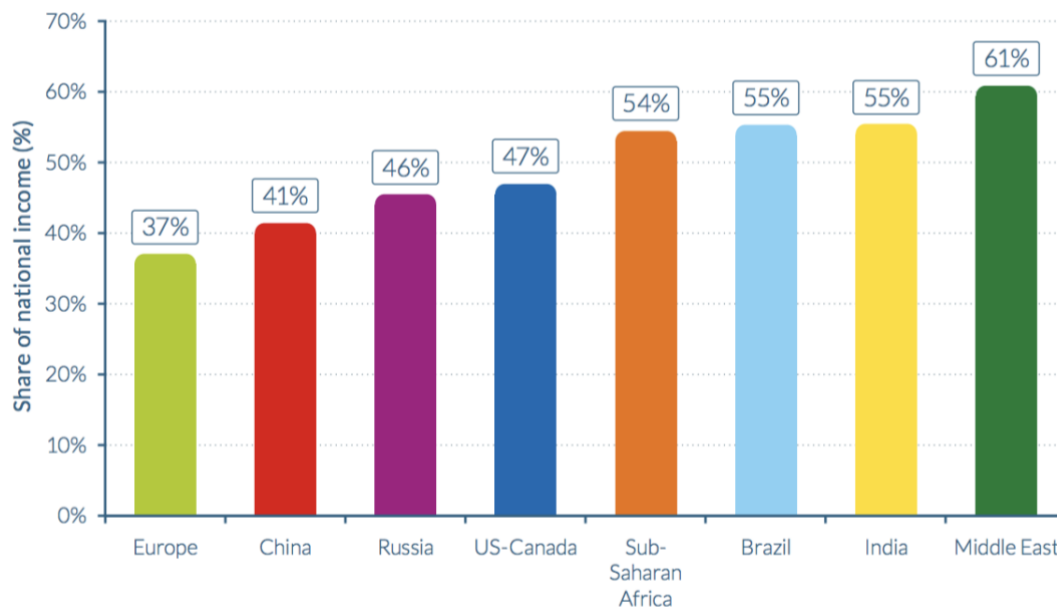


(Rapport sur les inégalités mondiales, World Inequality Lab (WIR), Synthèse, 2018, p.6)

Cette figure met en évidence les différents rythmes d'évolution de la répartition des revenus entre les régions. En 2016, le pays le plus inégal en ce sens est l'Inde avec 55% du revenu national détenus par les 10% les plus riches du pays, contre 31% en 1980.

Les chiffres sur la figure ci-dessous incluent un plus grand échantillon de régions et le Moyen-Orient s'inscrit comme le plus inégal en 2016, avec 61% du revenu national détenu par les 10% les plus aisés, comparé à l'Europe avec 37% (Rapport sur les inégalités mondiales, World Inequality Lab (WIR), Synthèse, 2018, p.7).

Figure 18 : % du revenu national détenu par les 10% les plus riches dans le monde (2016)



(Rapport sur les inégalités mondiales, World Inequality Lab (WIR), Synthèse, 2018, p.7)

Voici maintenant comment sont réparties ces richesses à travers le monde et quelles sont les inégalités qui en ressortent :

Les hommes sont mieux rémunérés que les femmes et possèdent 50% de fortune en plus que ces dernières au niveau mondial (*Rapport Inégalités 2020 : Résumé*, OXFAM, 2020, p.12).

De plus, il existe une corrélation entre le niveau d'études et la fortune possédée. Selon la Réserve Fédérale des États-Unis (FED), aux USA en 2020, ce sont les universitaires diplômés qui détiennent majoritairement les richesses mondiales (71,8%), suivis des universitaires non diplômés (16,3%), des personnes ayant suivi l'école secondaire (10,5%), puis des personnes de niveaux éducationnels inférieurs (3%) (*Distribution of Household Wealth in the U.S. since 1989*, The FED, 2021).

Cela exposé, comment analyser l'impact sur cette répartition des richesses mondiales de la pandémie que nous traversons et qui a retiré la vie à plus de deux millions de personnes tout en propulsant des centaines de millions d'autres dans la pauvreté ?

Les conséquences du virus ne sont pas encore connues précisément, puisque l'action des Etats pour lutter contre le virus aura un impact certain. Oxfam a réalisé une enquête auprès d'économistes reconnus de 79 pays différents et 87% d'entre eux s'attendent à une intensification moyenne ou forte des inégalités de revenus au sein de leur pays. Ils sont également 56% à estimer que les inégalités de genre et 66% à penser que les inégalités raciales vont s'intensifier à cause de la pandémie (*Rapport Davos inégalités 2021*, OXFAM, 2021, p.14).

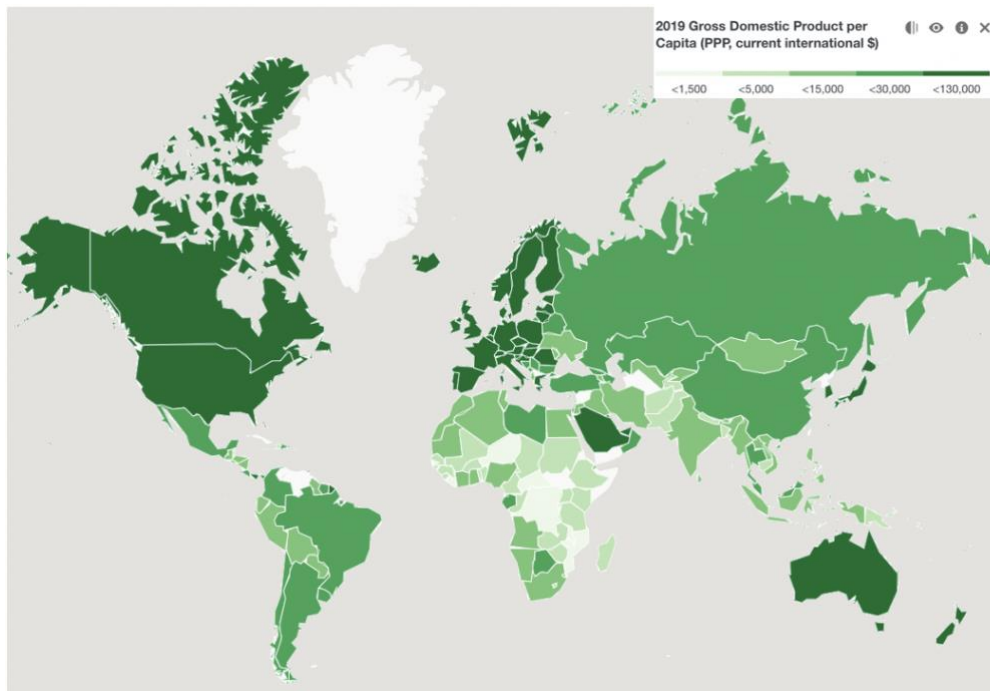
Cependant, cette répartition des richesses est extrêmement inégale et difficile à mesurer. Selon Mr. Ferro Luzzi, elle est ainsi rarement utilisée pour comparer la répartition des richesses dans le monde. Pour mener à bien notre analyse, nous allons plutôt observer différents indicateurs mettant en exergue la production des pays et les inégalités de revenus.

2.4.1 Le Produit intérieur brut (PIB)

Selon l'Institut national de la statistique et des études économiques, « le produit intérieur brut aux prix du marché vise à mesurer la richesse créée par tous les agents, privés et publics, sur un territoire national pendant une période donnée. Agrégat clé de la comptabilité nationale, il représente le résultat final de l'activité de production des unités productrices résidentes » (*Définition du PIB*, Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), 2021).

Voici une représentation mondiale du PIB par habitant en dollars en 2019 :

Figure 19 : PIB par habitant en 2019 (\$)

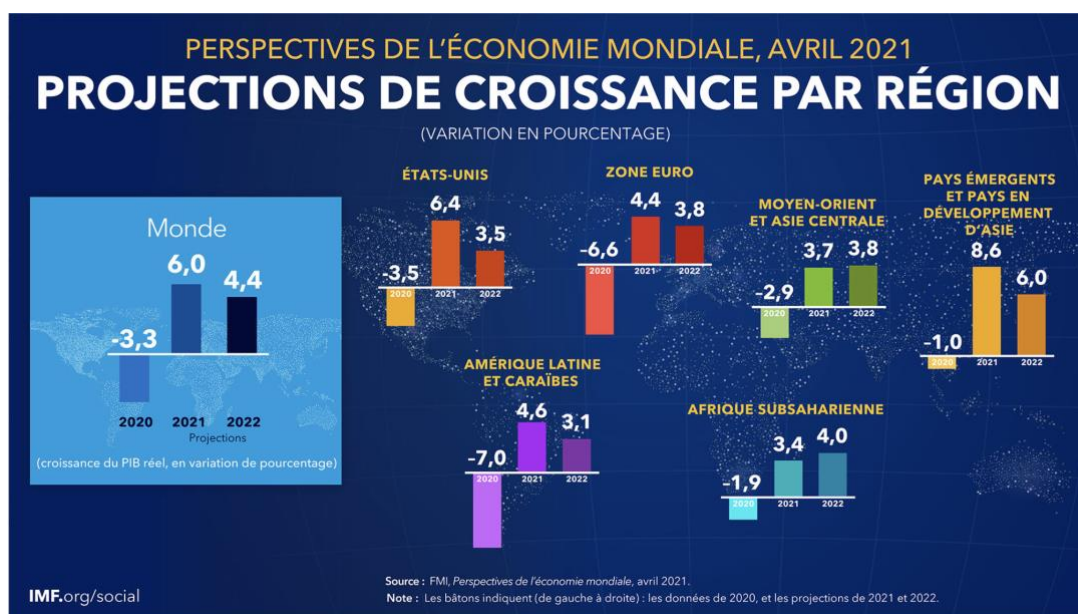


(Gross Domestic Product per Capita 2019, ResourceWatch, 2019)

Ce sont ainsi dans les pays du Nord que sont générées majoritairement le plus de richesses.

Malgré la pandémie et des perspectives de croissance incertaines, le Fonds Monétaire International (FMI) envisage des taux de croissance du PIB présentés ci-dessous.

Figure 20 : Perspectives de croissance du PIB réel par région (%)



(World Economic Outlook (April 2021) - Real GDP growth, FMI, 2021)

Le FMI s'attend ainsi à une croissance du PIB réel mondial de +6% en 2021, et de 4,4% en 2022. Lorsqu'on considère le PIB réel, on néglige l'impact de l'inflation. On observe que les économies les plus touchées en termes de production en 2020 sont l'Amérique latine et Caraïbes (-7%) et la Zone Euro (-6,6%). Ce sont les pays émergents et les pays en développement d'Asie qui ont été les moins impactés avec une baisse du PIB réel de -1% en 2020. De plus, selon le FMI, ces régions devraient connaître une belle croissance de leur PIB réel pour les années 2021-2022. Globalement, la croissance du PIB des régions devrait croître à nouveau pour les années futures. Ces estimations sont corrélées avec certains facteurs, notamment à la reprise économique mondiale influencée par l'évolution de la pandémie et des plans de relance des différents pays.

Le PIB est-il suffisant pour permettre d'analyser l'évolution des richesses mondiales ? Mr. Ferro Luzzi ne le pense pas. Il indique en effet que « cette mesure évalue l'activité économique mais ne prend pas en compte le bien-être de la collectivité ». Il existe 5 thématiques principalement touchées par la croissance économique, à savoir le marché du travail, les logements, l'aménagement du territoire, la mobilité et l'environnement (CCIG, 2019). En effet, comment peut-on envisager une croissance durable sans prendre en compte, par exemple, les ressources naturelles d'un pays ? Ce bien-être global se reflète sur le capital humain qui est de plus en plus reconnu comme étant la principale source de richesses d'un pays. L'investissement dans ce type de capital devient ainsi une priorité principale de nos jours pour les pays afin de poursuivre leur croissance économique. Ainsi, comme le suggère Mr. Ferro Luzzi, le PIB n'est pas un indicateur suffisamment pertinent pour évaluer l'économie d'un pays sur du long terme.

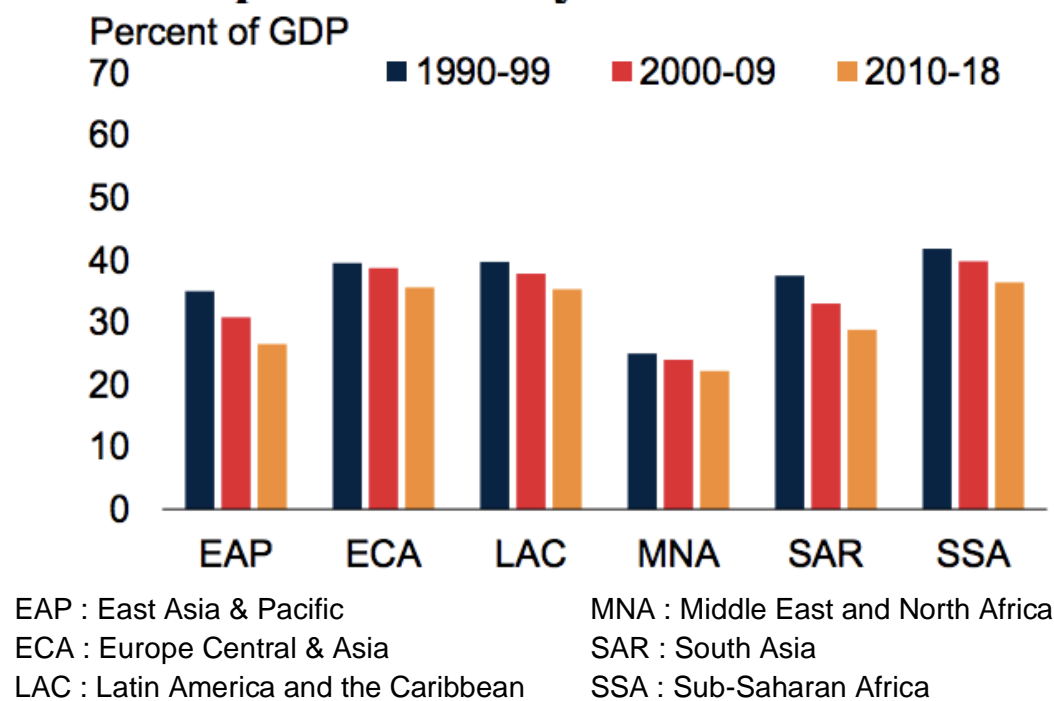
De plus, le PIB ne prend également pas compte de la manière dont les revenus sont distribués. En effet, bien qu'on puisse estimer cet indicateur par habitant d'un pays, il ne s'agit là que d'une moyenne, n'étant pas représentative de la distribution réelle des richesses ou des fortunes dans les pays.

Enfin, le PIB ne comptabilise pas les « économies souterraines », soit les activités « au noir », ou les activités illégales, entre autres. Ces dernières peuvent créer une richesse importante qui échappent par leur nature aux statistiques.

A ce propos, voici l'évolution de la production informelle issue de l'économie souterraine entre 1990 et 2018.

Figure 21 : Production informelle entre 1990 et 2018 (% du PIB)

A. Output informality



(*The Long Shadow of Informality*, Banque mondiale, 2021, p.2)

Ces résultats établis en 2020 par la Banque Mondiale dévoilent une tendance à la baisse, bien que les chiffres soient encore élevés. A travers le monde, on estime ces activités clandestines à environ 25% à 40% du PIB. (*The Long Shadow of Informality*, Banque mondiale, 2021, p.2) C'est notamment l'Afrique Sub-Saharienne qui en pratique le plus. Il est cependant difficile d'estimer la réelle valeur ajoutée de ces activités, puisque ces dernières sont dissimulées.

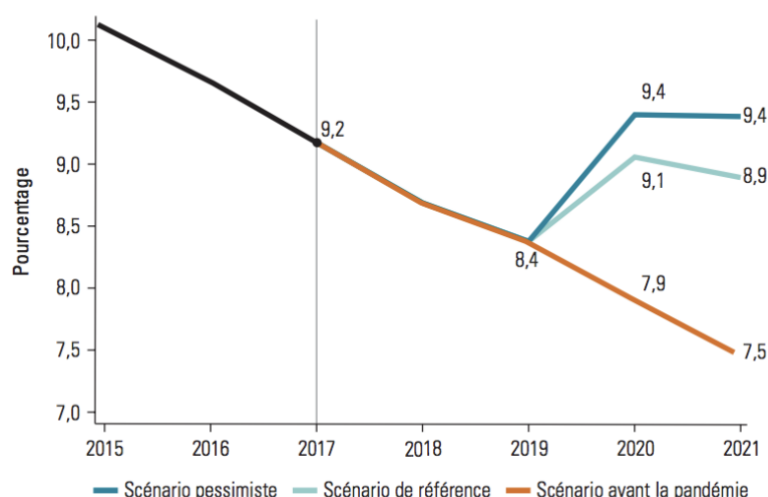
2.4.2 L'indicateur de pauvreté global

Cet indicateur établit un revenu minimum journalier en dessous duquel les personnes sont considérées comme pauvres. Ainsi, un travailleur gagnant moins d'1,9 dollars par jour se situe en dessous du seuil de pauvreté international. En 1990, cela représentait 35,9% de la population mondiale, contre 9,2% en 2017, selon la Banque mondiale. Cette mesure s'est élargie et admet désormais aussi un seuil de pauvreté en dessous de 3,20 dollars par jour pour la classe inférieure moyenne de pauvreté et de 5,50 dollars pour la classe de pauvreté à revenu moyen supérieur (*Poverty & Equity Data Portal*, Banque mondiale, 2021).

Alors que l'on constate une baisse du taux de pauvreté dans le monde de manière générale, la pandémie est venue bouleverser cette évolution. La Banque mondiale envisage trois scénarii de croissance quant à cette situation :

Figure 22 : Estimation du taux de pauvreté dans le monde, sur la base de 1,90 dollar par jour, entre 2015 à 2021

FIGURE 0.3 Estimation du taux de pauvreté dans le monde, sur la base d'un seuil de pauvreté de 1,90 dollar par jour, 2015-21



(Rapport 2020 sur la pauvreté et la prospérité partagée, Banque mondiale, 2021, p.6)

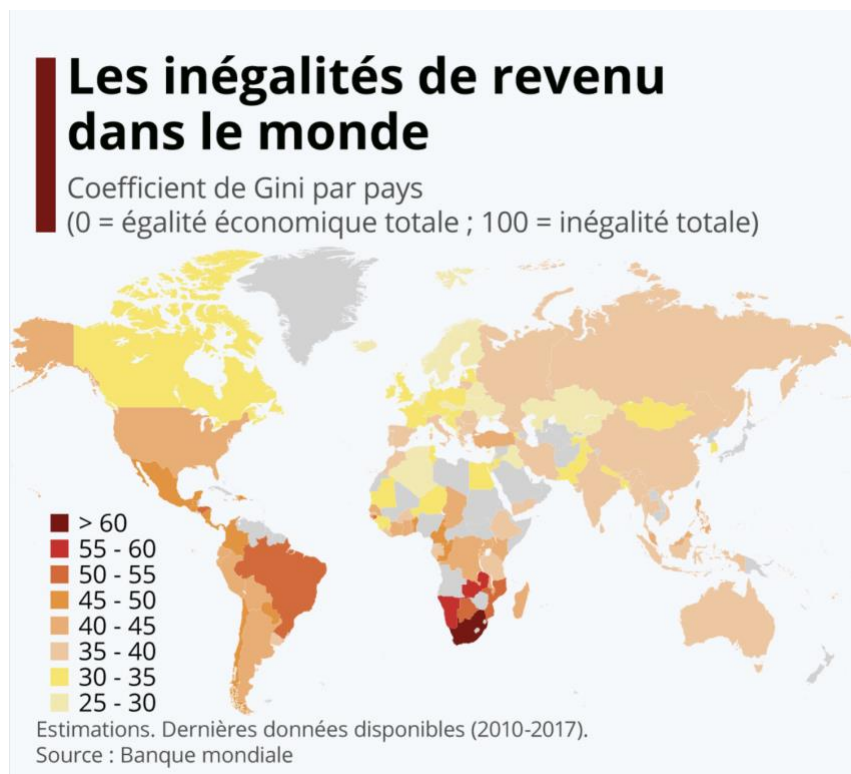
La première hypothèse émise par la Banque mondiale (« scénario avant la pandémie », en orange) se base sur les taux de croissance estimés pour janvier 2020 dans le rapport intitulé « Perspectives économiques mondiales ». Elle part de la supposition qu'avant la pandémie, le taux de pauvreté allait encore diminuer à 7,5%. Puis, la Banque mondiale propose un scénario de référence, qui envisage une contraction de la croissance de 5%, faisant alors remonter le taux de pauvreté à 8,9% (en bleu ciel). Finalement, elle envisage également un scénario pessimiste, où le taux de pauvreté s'élèverait à 9,4% dans le cas où la croissance mondiale se crisperait à 8% (en bleu foncé). Ainsi même le scénario le plus optimiste, dit de référence, démontre que la pandémie est venue perturber la diminution de la pauvreté dans le monde (Rapport 2020 sur la pauvreté et la prospérité partagée, Banque mondiale, 2021, p.6).

2.4.3 L'Indice de Gini

Le coefficient de Gini mesure les inégalités de revenus au sein d'une population. L'égalité de revenu est parfaite, c'est-à-dire que chaque individu gagne le même revenu, lorsque le coefficient est égal à 0 et devient inégale de manière maximale lorsque le coefficient tend vers 100, soit lorsque qu'une seule personne gagne 100% des revenus du pays.

Lors du 50^e Forum économique mondial de Davos tenu en janvier 2020, les inégalités de revenus entre les pays ont été observées par le biais de la figure ci-dessous, basée sur des données de 2010 à 2017.

Figure 23 : Coefficient de Gini par pays



(Infographie : Les inégalités de revenu dans le monde, Statista, 2020)

On constate que les inégalités économiques les plus importantes se situent en Amérique latine et en Afrique australe, et que l'Afrique du Sud est la plus inégalitaire avec un coefficient de Gini de 63. A contrario, ce sont les pays scandinaves et certains pays d'Europe qui sont les plus égaux en termes de répartition des revenus. Selon les données les plus récentes, l'Ukraine est le pays le plus égalitaire avec un coefficient de Gini de 25 (Infographie : Les inégalités de revenu dans le monde, Statista, 2020).

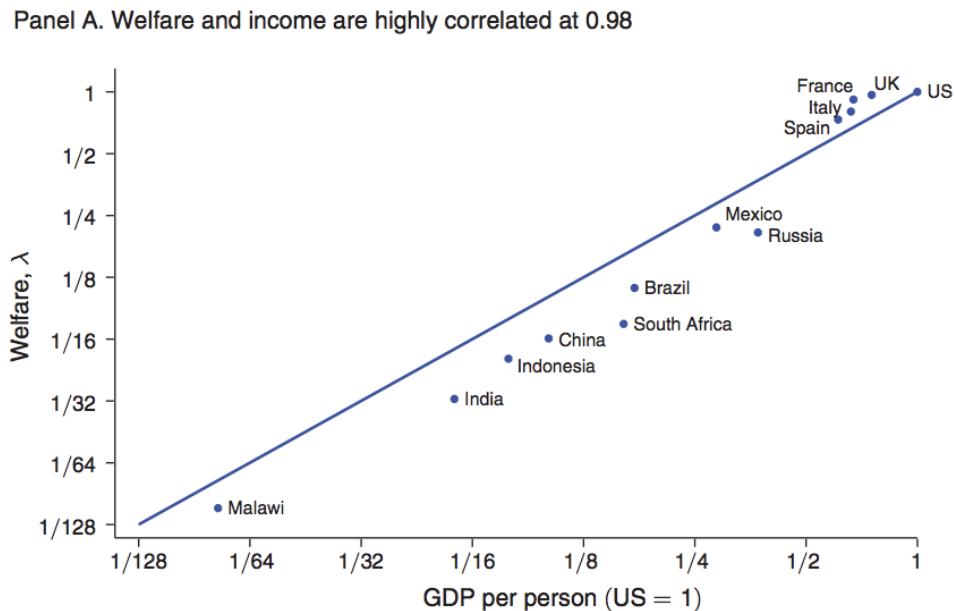
2.4.4 L'Indicateur de bien-être

Jusqu'ici, le rapport s'est intéressé aux moyens d'évaluation des richesses dans le monde sans prendre en compte l'importance de l'aspect humain dans l'économie.

Le bien-être est une thématique complexe et un indicateur non monétaire d'un pays. Celui-ci met en relation différentes variables, dont principalement la situation matérielle, les conditions de logement, le travail et les loisirs, la formation, la santé, les relations sociales, la qualité de l'environnement, la participation politique, la sécurité physique et le bien-être subjectif. Ainsi, l'économie, la santé, l'aspect social et environnemental sont pris

en compte lors de cette estimation. Cette théorie met le bien-être de la population comme moteur de la croissance économique des pays. Selon une étude publiée par The American Economic Association en 2016, le bien-être et le PIB par personne sont corrélés à 0.98 (*Welfare across Countries and Time*, The American Economic Review, 2016) :

Figure 24 : Corrélation entre les revenus et le bien-être



(*Welfare across Countries and Time*, The American Economic Review, 2016)

Cependant, la différence entre les deux valeurs peut être importante au sein de certains pays. Dans les 13 pays représentés sur le graphique, il existe un écart médian d'environ 35%.

2.4.5 Facteurs générant de la valeur à l'économie

Quels sont les facteurs qui contribuent à la croissance économique des pays et in fine aux inégalités mondiales ?

Les causes de croissances économiques sont corrélées à des facteurs variés. Selon les théories économiques, tout accroissement de ces facteurs devrait engendrer une augmentation du PIB.

Parmi ceux-ci, on observe entre autres :

Tableau 3 : Facteurs générateurs de richesses

Environnement économique et capital humain	Capital technique
<ul style="list-style-type: none"> • Population active • Croissance démographique • Le niveau d'éducation • Santé (espérance de vie) • Taux de chômage • Taux de pauvreté • Accès aux infrastructures publiques • Paix, conflits, corruption • Sécurité sociale • Accès à l'éducation • Imposition • Environnement 	<ul style="list-style-type: none"> • Brevets • Capacité de production (technologie, machines, par exemple) • Innovation, R&D • Capacité d'investissement • Ressources naturelles •

(Putzeys, 2021)

Notes :

Ressources naturelles : Même abondantes, elles ne sont pas forcément signes de richesse élevée. En effet, certains pays d'Afrique regorgent de ressources, telles les matières premières, mais ne sont pas riches. Une mauvaise gestion de cette abondance en est souvent la raison et peut entraîner des conflits au sein des régions. Pour jouir de ses ressources naturelles, un pays doit réussir à identifier les opportunités d'affaires et en tirer profit de manière éthique.

Éducation : Il s'agit d'un challenge primordial pour combattre les inégalités dans le monde. Comme affirmait Gary Becker, un économiste américain, en 1964 : plus l'homme étudie, plus il va être productif et donc mieux rémunéré. L'Organisation des Nations Unies estime qu'environ 1,2 milliards d'écoliers, soit environ 70% de la population mondiale en question, ont été pénalisés par la pandémie. Cette dernière a réduit leurs possibilités d'apprendre et cela pourrait avoir des conséquences économiques très importantes dans les pays à bas revenus (Mise à jour des perspectives de l'économie mondiale, FMI, 2020, p.10).

3. Partie II : Recommandations

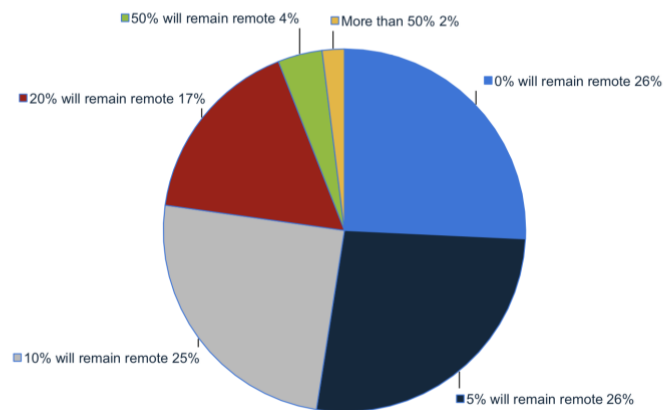
3.1 Perspectives d'avenir

Alors que les campagnes de vaccination gagnent du terrain, l'espoir renaît de pouvoir revenir, dans un avenir proche, à de meilleures conditions sanitaires, avec pour corollaire un retour « à la normale » du monde du travail. Celui-ci va-t-il alors simplement revenir en arrière et reprendre en présentiel, ou alors comme le souligne Mr. Ferro Luzzi³, n'a-t-on donc pas découvert certains aspects positifs du télétravail ?

Figure 25 : % de main d'œuvres qui n'a jamais télétravaillé auparavant qui va poursuivre le télétravail après la pandémie

What percentage of your workforce will remain permanently remote post-COVID who were not remote before COVID?

Percentage of workforce staying in remote setting post-COVID 2020



(Remote workforce post-COVID 2020, Statista, 2021)

Ce graphique émane d'une étude faite par Gartner auprès de 317 managers dans le monde. Le but est d'établir quel pourcentage d'employés continuera à travailler à distance, alors qu'ils ne l'avaient jamais fait auparavant dans l'entreprise. 52% des managers sondés indiquent que l'usage du télétravail ne va pas / très peu (pas plus que 5% des employés) continuer après la pandémie. Pour 25% d'entre eux, 10% des employés continueront leur activité en télétravail. 17% des managers encourageront 20% de leurs travailleurs à poursuivre le travail à distance. Enfin, seuls environ 6% des personnes sondées pensent maintenir le télétravail pour 50% ou plus de leurs effectifs. (Statista, 2021) Ces chiffres peu élevés peuvent être justifiés en partie par la mise en place trop rapide et non-efficace du télétravail au sein des entreprises, ainsi qu'à cause

³ Giovanni Ferro Luzzi est Professeur d'économie et directeur de l'Institut de recherche appliquée en économie et gestion à Genève.

du nombre de tâches réalisées à distance, alors qu'elles ne s'y prêtent pas. Il faut aussi noter que ce sondage concerne les employés qui n'avaient jamais pratiqué de télétravail auparavant, omettant de prendre en considération ceux qui en bénéficiaient déjà avant la pandémie.

Parmi les freins à la digitalisation du travail, il convient d'analyser celui relatif aux habitudes culturelles en matière de façon de travailler.

En effet, une partie de la population et des entreprises manifestent des réticences à utiliser le télétravail. Il est donc essentiel d'étendre la loi au sujet du télétravail. Pour le favoriser, certains pays ont instauré un « droit au télétravail d'au moins quelques heures par semaine dans les professions qui s'y prêtent » (The Japan Times, 2020). D'autres, tel que le Japon, ont préféré subventionner le télétravail. Ainsi, lorsque la pandémie s'est déclarée en mars 2020, le Siège du gouvernement métropolitain de Tokyo a lancé un programme de subvention à hauteur de 2,5 millions de yens afin d'aider les entreprises à acheter le matériel nécessaire au télétravail. Cette démarche avait pour objectif d'affaiblir la propagation du virus. Suite à ce soutien, un sondage du gouvernement métropolitain de Tokyo⁴ démontre que le ratio d'entreprises employant le télétravail au sein de la capitale s'est élevé globalement à 63% en avril 2020, tandis qu'il était de 24% en mars 2020. De manière plus fine, on observe de mars à avril 2020 une nette augmentation de l'emploi du télétravail au sein des grandes entreprises (de 45% à 80%), des moyennes entreprises (de 25% à 71%) et des petites entreprises (de 19% à 54%). Pour poursuivre cette tendance, le gouvernement japonais a proposé des subventions aux petites entreprises pour les aider à se développer. Enfin, le ratio du nombre d'employés en télétravail a augmenté de 50% en moyenne de mars à avril 2020. Il est intéressant, pour la petite anecdote, de relever qu'initialement, le gouvernement métropolitain de Tokyo avait choisi de faire la promotion du télétravail dans le but d'alléger le trafic durant les Jeux Olympiques et Para-olympiques, et non en vue de combattre le virus (The Japan Times, 2020) !

⁴ Sondage proposé aux entreprises employant minimum 30 employés.
Environ 400 réponses obtenues dans le monde.

3.2 Comment tirer profit du télétravail

Alors que le sujet semble controversé, on constate toutefois potentiellement des effets positifs du télétravail pour les entreprises. Il s'agit à présent d'identifier comment en tirer profits. L'intervention des pouvoirs publics dans cette démarche est cruciale pour concrétiser cette nouvelle méthode de travail fortement développée durant la pandémie, afin de favoriser ses aspects innovants et efficaces, tout en garantissant et en améliorant le bien-être des collaborateurs. De plus, il est du devoir des politiques publiques de surveiller et être prêtes à répondre aux différents risques que présente cette numérisation, telle que la réduction des structures de travail. Ce phénomène, s'il devenait trop important, porterait préjudice à la prospérité des employés, ainsi qu'à l'innovation. Finalement, cette révolution technologique doit être surveillée et contrôlée, au risque de creuser les inégalités déjà présentes dans le monde.

On distingue 2 axes potentiellement applicables par les politiques et les institutions qui favoriseraient le développement et l'efficacité du télétravail au niveau mondial :

3.2.1 Encourager l'investissement et le développement

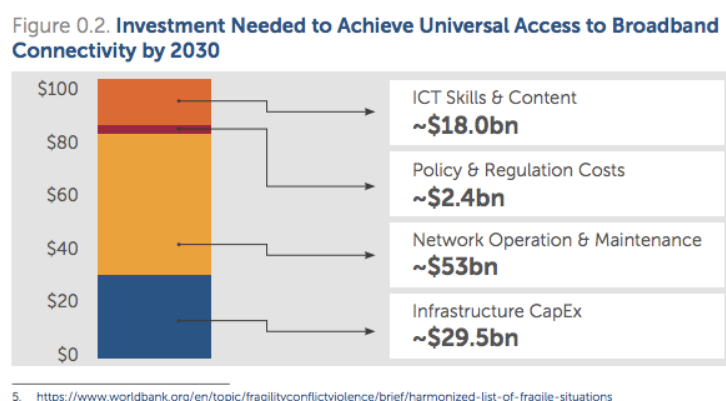
Globalement, il est primordial pour les États de soutenir financièrement le développement et l'adaptation numériques des entreprises. Une collaboration internationale sera nécessaire pour que chaque pays puisse tirer profit de la numérisation et de ses bienfaits. Pour contribuer à ce changement, les États pourront notamment compter sur l'adaptation de la fiscalité adaptée à cette nouvelle ère, comme l'anticipe le Président des États-Unis, par exemple.

Dans un premier temps, une partie des dépenses devra être consacrée au développement des infrastructures de communication. Il est essentiel que les collaborateurs aient accès à un réseau internet de qualité pour pouvoir réaliser leurs tâches. Cette étape consiste notamment à développer l'accès à un débit performant pour tous, principalement dans les zones rurales où ce dernier est moins fréquent. Actuellement, de nombreux logements sont fournis par des hauts débits dits « résidentiels » en cuivre, initialement pensés pour assurer un faible débit, tel que le « service vocal ». Ce type de structure n'est bien évidemment pas adapté à une activité bureautique efficace, tel que le téléchargement de données ou l'usage important d'internet. Ainsi, pour développer l'usage des réseaux et la connectivité des travailleurs, l'installation de la fibre optique devrait être privilégiée. Pour encourager le développement des infrastructures de communication, des aides financières étatiques peuvent être mises à disposition des entreprises et des employés. Il est également essentiel que les grands fournisseurs de réseaux mobiles et fixes surveillent et anticipent la demande et les

nouveaux modes d'utilisation des consommateurs, afin d'être en mesure de fournir une capacité suffisante. Selon le New York Times, Facebook a connu une croissance des « appels voix » de 100% et une augmentation de l'emploi des messages de 50% sur ses applications Facebook Messenger, Whatsapp et Instagram durant la pandémie (*Maintenir l'accès à l'internet en temps de crise*, OCDE 2020). A titre d'exemple, parmi les solutions envisagées pour combattre ces surcharges de demandes et permettre de consacrer le réseau aux tâches indispensables, Netflix et Youtube ont décidé de « de réduire la qualité du streaming vidéo aux heures de pointe en Europe », tandis que d'autres plateformes ont réduit la qualité de leur image, passant de la « haute définition » à la « définition standard » au niveau mondial (*Maintenir l'accès à l'internet en temps de crise*, OCDE 2020). Enfin, avec la forte demande de digitalisation, il faut s'assurer que les chaînes d'approvisionnement en matière de solutions informatiques soient efficaces et non obstruées. En effet, en cas de retard ou de pénurie mondiale en la matière, c'est toute la chaîne qui est impactée, allant de l'installation à la réparation du matériel. Un problème d'approvisionnement aura donc un impact négatif sur la croissance et le développement de la capacité des réseaux. Ainsi, il est important pour les pouvoirs publics de veiller au bon approvisionnement du pays en solutions informatiques, notamment dans des situations telles que nous vivons actuellement où la fermeture des frontières est potentielle.

S'agissant des pays en voie de développement, le déploiement et l'essor de l'accès à internet est primordial pour leur connectivité. Toutefois, cela représente un coût certain. La Banque mondiale estime qu'il faudrait investir 100 milliards de dollars pour « garantir un accès universel à l'internet en Afrique d'ici 2030 » (*Connecting Africa Through Broadband*, Broad Commission, 2019). Les postes de frais principaux sont présentés ci-dessous :

Figure 26 : Investissements nécessaires à l'accès universel de connexion haut débit d'ici à 2030 (\$)



(*Connecting Africa Through Broadband*, Broad Commission, 2019)

Afin de soutenir les pays en voie de développement à avoir accès à ce virage numérique, il est important que les pays développés s'investissent en leur faveur. En effet, sans soutien international, certaines régions ne pourront pas se digitaliser, faute de moyens, générant un accroissement des inégalités.

La numérisation du travail n'est pas envisageable sans un système de sécurité informatique performant. D'un point de vue technologique, il est ainsi incontournable que les entreprises investissent en faveur de systèmes de sécurité informatiques afin de contrer des cyberattaques, qui pourraient nuire à leur production, secret professionnel ou encore réputation. Un soutien pour aider les entreprises et leurs collaborateurs à s'adapter au mieux à la technologie doit être envisagé. Enfin, un soutien financier aux travaux de recherche en matière de méthodes de communication digitales est nécessaire. En effet, la numérisation du travail sera d'autant plus privilégiée si la qualité des réseaux de communication est performante.

Une autre catégorie de frais importants concerne l'amélioration de l'ergonomie du lieu de travail à domicile. Les entreprises peuvent également financer le développement de zones collectives de travail, afin de garantir un lieu de travail propice pour les employés, sans avoir besoin d'aménager le domicile des employés. Toutefois, qui de l'employeur ou de son employé doit supporter les frais d'un espace de travail adapté à l'activité exercée à distance ? En Suisse, lors d'une situation de télétravail, les employés seraient légitimes à toucher une indemnité. En effet, selon l'article 327a alinéa 1 du Code des Obligations suisse (CO),

« l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien ».

(RS 220 - Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse)

En vertu de cet article, et selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, si l'employeur n'est pas en mesure de fournir à son employé un lieu de travail adapté, alors les infrastructures au domicile du travailleur doivent faire l'objet d'un dédommagement.

Si cet aspect est réglementé en Suisse, cela n'est pas le cas dans tous les pays, comme le relève l'analyse PESTEL. Or, il est primordial que ces aspects soient légiférés au niveau international afin de favoriser au maximum les conditions de travail des employés. Par conséquent, le soutien de l'OIT est primordial pour mettre en contact les pays du monde entier et ainsi encourager les recherches et la récolte d'informations, en vue d'une réglementation universelle sur le télétravail, ce afin de tirer profit de cette nouvelle ère de travail dans le respect des droits des travailleurs.

De plus, il serait judicieux de mettre à jour certaines réglementations qui rendent le télétravail complexe. Par exemple, la France a élargi le champ d'acceptation de la signature électronique pour contrer cet obstacle administratif.

Enfin, des investissements seront nécessaires pour mettre en place des systèmes de contrôle destinés à s'assurer de la bonne réalisation des tâches.

3.2.2 Promouvoir et protéger le capital humain

Sans capital humain, l'entreprise n'est rien.

Dans ce grand tournant du développement numérique, une attention particulière doit être portée aux employés.

Certains sont réticents au changement, et la présentation du télétravail doit être faite avec soin et d'autres ne sont pas suffisamment familiers avec l'informatique pour intégrer le télétravail de manière sereine et efficace. Ainsi, il est primordial que ces personnes aient accès à des cours pour se former. De plus, le travail à domicile vient perturber les chances d'accès à la formation. Il faut prendre ainsi les mesures nécessaires pour encourager l'apprentissage des employés, afin de leur permettre d'augmenter leur productivité, diversifier leurs connaissances, limiter leurs risques de perte d'emploi et amplifier leurs prétentions salariales. D'une autre part, le développement des formations en ligne étend la possibilité d'apprentissage, maximisant le partage de connaissances. Ainsi, l'accès à la formation devient plus accessible, particulièrement pour les personnes habitant en dehors des villes. Cette avancée permettra au monde du travail d'accueillir de nouveaux travailleurs compétents, jusqu'alors indisponibles pour des raisons géographiques, par exemple.

La protection de l'employé en situation de travail à domicile est primordiale. Il est important de former les services d'inspection du travail afin de garantir le respect des normes en vigueur et renforcer leurs mesures de sécurité et de santé en faveur des travailleurs. De plus, il est nécessaire de protéger les femmes contre la surcharge d'activités que le télétravail peut causer, afin de ne pas entraver la future génération de dirigeantes. Cela amplifierait l'inégalité homme-femme au sein des postes à responsabilités et viendrait dégrader la santé mentale de certaines.

Pour lutter contre le déséquilibre entre la vie privée et professionnelle et limiter le travail dissimulé, un « droit à la déconnexion » doit être introduit aux employés pour préserver leur santé mentale (*Le travail à domicile : De l'invisibilité au travail décent*, OIT, 2020). La proposition d'un système de garde d'enfants serait également favorable à la productivité et au bien-être des employés. Dans le cas contraire, le télétravail viendra alourdir les

charges familiales et domestiques qui pèsent déjà sur les employés. Dans la mesure où ce sont majoritairement les femmes qui souffrent de cette situation, ce phénomène pourrait avoir des répercussions non-négligeables pour les travailleuses, comme par exemple freiner les perspectives de carrières des femmes et par conséquent contribuer aux inégalités de genre. Il est ainsi important de lutter contre ces sources d'inégalités !

Comme établi lors de l'analyse PESTEL, le télétravail peut venir perturber la santé mentale des employés qui travaillent à distance. Pour pallier cet effet négatif, les entreprises peuvent proposer des opportunités d'échanges au sein de l'entreprise, pour favoriser le contact, l'intelligence collective et l'innovation et encourager le dialogue social. Les espaces de travail collectifs dits de « coworking », sont également une solution pour entretenir les rapports sociaux.

Si la pandémie a impacté nos méthodes de travail traditionnelles, elle a aussi fait émerger de nouvelles compétences. De nos jours, les entreprises visent à développer de manière durable leurs activités, tout en recherchant des compétences à long terme, telles que l'adresse, la capacité d'adaptation et la résilience. Jose Marques, Partner People and Organisation and Leader New world New de PwC Suisse, affirme que

« les CEO suisses savent pertinemment que si la technologie et l'automatisation sont la clé de la compétitivité, les ressources humaines constituent la partie la plus complexe de l'équation et requièrent donc une attention particulière ».

(CEO Survey 2021 Switzerland, PwC, 2021)

De nombreux employés vont devoir se former aux nouvelles attentes du marché, tandis que d'autres se retrouveront au chômage technologique. Il est pour cette raison impératif que les travailleurs se montrent plus que jamais flexibles et acquièrent de nouvelles qualifications pour rester compétitifs. Cela leur permettra ainsi d'être moins menacés dans leur emploi et de rebondir dans le cas où leur façon de travailler devenait obsolète.

Le virage numérique impacte l'ensemble des collaborateurs, y compris les managers. Ceux-ci aussi doivent être formés, informés et accompagnés pour faire face à ce changement. Leurs méthodes managériales actuelles devront être adaptées à l'ère digitale.

Enfin, il faut prendre en compte les nouveaux aspects légaux et fiscaux qui émanent du télétravail et de ses opportunités. Alors que les employés ont la possibilité de travailler depuis leur domicile, pourquoi resteraient-ils proches de leur entreprise et ne seraient-ils pas tentés de déménager dans un pays étranger ? Il faut alors se questionner quant aux impacts sur l'imposition personnelle de l'employé et sur celle de son employeur :

Tableau 4 : Questions à se poser en cas de délocalisation de l'employé

Employé	Employeur
<ul style="list-style-type: none"> • Est-ce que je serais imposé dans mon pays d'accueil ? • Dois-je changer ma résidence actuelle ? • Existe-t-il des conventions fiscales entre mon pays et celui où je souhaite vivre ? • Dans quel pays dois-je établir mes déclarations de revenus ? • Y aura-t-il une double imposition ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Le domicile où mon employé travaille devient-il un établissement d'activités dans le nouveau pays ? • Existe-t-il des conventions fiscales entre mon pays et celui où mon employé souhaite vivre ? • Quelles sont les formes de taxation dans le pays étranger ? • Est-ce que de nouvelles obligations fiscales (charges sociales, impôt, etc) vont découler de ce déménagement ? • Les lois de quel pays s'appliquent à mon employé ? • Est-ce que mon employé est couvert à l'étranger ? (Assurances, blessures, etc...)

(Putzeys, 2021)

Afin de faire face à ces questionnements en lien avec la délocalisation de la main-d'œuvre, il est nécessaire de trouver des accords entre les pays afin, par exemple, d'éviter la double imposition ou l'évasion fiscale due à la modification des flux de capitaux.

4. Partie III : Scénarii

Au vu de la situation sanitaire actuelle qui reste instable et à la récente et brutale accélération de la digitalisation des entreprises, il est encore trop prématuré pour émettre une réponse formelle quant à l'impact du télétravail et de la numérisation sur la répartition des richesses mondiales. Ainsi, nous allons tenter de répondre à la problématique par le biais de scénarii.

Pour ce faire, nous présumerons lors des scénarii que les conditions sanitaires s'amélioreront grâce à la limitation des contaminations et aux campagnes de vaccination. En effet, dans le cas contraire, à savoir une vision pessimiste de la situation sanitaire, la Banque mondiale estime que la croissance mondiale croîtrait de +1,6% seulement en 2021, contre +5% dans le cas d'une amélioration sanitaire. Ici, l'hypothèse d'un scénario positif est retenue, comme le suggèrent les anticipations du FMI et de la Banque mondiale : chaque région va voir sa croissance redémarrer (Rapport 2020 sur la pauvreté et la prospérité partagée, Banque mondiale, 2021, p.6).

Concernant la numérisation du travail, on présumera que cette dernière est une tendance que les entreprises continueront de suivre. Il est important de différencier lors des scénarii les impacts du télétravail ou de la numérisation. En effet, bien que la problématique traite du télétravail, il n'est pas possible d'exclure de nos résultats les impacts de la numérisation.

De plus, notre analyse séparera les pays riches des pays pauvres, afin d'être le plus précis possible dans nos hypothèses. Pour ce faire, ils seront départagés, comme le suggère Mme Le Feuvre, en tant que « Global North », pour les pays à fort développement économique, et « Global South » pour les pays en voie de développement.

Nous avons constaté que la répartition des richesses et des revenus était difficile à établir. Ainsi, les impacts potentiels du télétravail sur les richesses mondiales vont être abordés en termes de productivité, de revenus et de bien-être pour la population.

Plusieurs autres variables vues précédemment seront à prendre en compte pour rendre le plus cohérents possibles nos scénarii. Elles seront présentées au début de chaque situation.

4.1 SCENARIO 1 : Optimiste

Conditions :

- Aide budgétaire des États en faveur de la numérisation et de l'automatisation
- Aide des États en faveur de la connectivité des pays en voie de développement
- Règlementations et soutien financier en matière d'infrastructures pour les personnes en télétravail
- Soutien mental et organisationnel pour les employés et protection de la place de la femme : protection de la santé mentale
- Promotion de l'innovation
- Temps de télétravail adapté aux circonstances et au besoin de l'emploi

Ces conditions sont cumulatives et complémentaires pour pouvoir constater des résultats. En cas de non-respect de l'une d'entre elles, la productivité et/ou la répartition des revenus et/ou le bien-être du capital humain va/vont être compromis.

4.1.1 « Global North »

Les aides budgétaires vont permettre aux différents types d'entreprises, telles que les PME, de prendre le virage numérique.

Les soutiens financiers apportés par l'État ou les entreprises vont permettre aux employés d'obtenir une place de travail à domicile adaptée et ergonomique.

La flexibilité procurée par un temps de travail adapté aux activités de chacun va permettre aux employés de gagner en autonomie et gérer leur temps de manière indépendante. A conditions que les limites entre le temps de travail et celui de la vie privée soient respectées, on devrait observer une hausse du bien-être de l'employé.

Le soutien des États en faveur de la digitalisation devrait permettre au télétravail de se développer et être source de bien-être pour les travailleurs. De plus, la digitalisation va permettre d'automatiser certaines tâches répétitives qui pouvaient s'avérer pesantes et contre-productives jusqu'alors. Le chômage technique des personnes à faible qualification est un risque et les États doivent soutenir ces personnes pour les aider à se réinsérer. De plus, les personnes qualifiées vont pouvoir prétendre à de nouveaux emplois et générer plus de revenus.

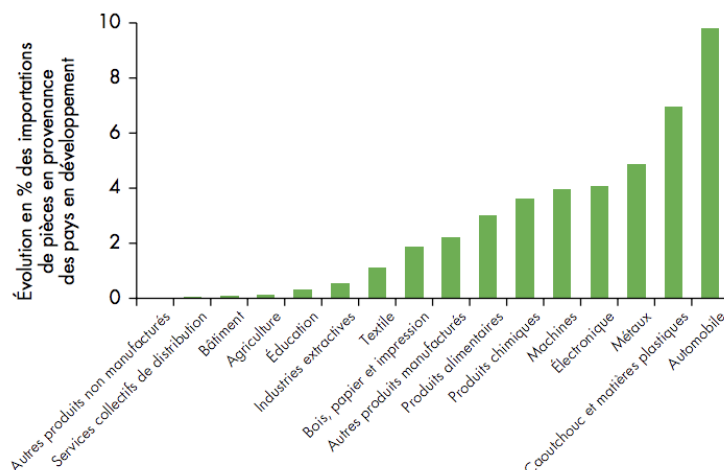
Dans cette situation, la numérisation et le télétravail seraient responsables d'une augmentation du bien-être des travailleurs, impactant positivement les revenus des personnes qualifiées et la production du pays.

4.1.2 « Global South »

Nous avons vu que la numérisation des activités économiques dans les pays développés augmente leur productivité.

Figure 27 : Evolution de la demande d'importation de pièces en provenance des pays en développement, par secteur de 1995 à 2015

Figure O.3 L'automatisation dans les pays industrialisés stimule les importations en provenance des pays en développement



(Le commerce au service du développement à l'ère de la mondialisation des chaînes de valeur, Banque mondiale, 2020, p.4)

Or, le pays développé peut produire, plus il va importer, et ce notamment en provenance des pays en voie de développement. Le graphique ci-dessus démontre que ce sont les pièces automobiles, le caoutchouc/matières plastiques et les métaux qui sont le plus concernés. Ceci est un aspect positif pour ces pays qui verront augmenter les demandes d'exportation. Pour répondre à cette dernière, une hausse des emplois dans les pays en voie de développement sera probable. Attention, il ne faut pas négliger que la numérisation dans ces pays pourrait également entraîner la suppression de nombreux emplois, notamment grâce à l'automatisation des tâches. Dans ce scénario, il sera du devoir des Etats d'apporter leur aide aux personnes se retrouvant dans une situation de chômage ou de reconversion en raison de la digitalisation des activités.

Par l'augmentation de la connectivité au sein des régions émergentes, de nombreuses opportunités économiques s'ouvriront à la population. En effet, la digitalisation permettra un meilleur accès à la formation. Or, comme relaté précédemment, plus le niveau d'éducation est élevé, plus l'accès au télétravail s'élargit. On observe également que plus un employé est formé, plus il pourra prétendre à un revenu plus élevé. Dans ce cas, revers de la médaille, il faudra compter avec un risque de « fuite des cerveaux ». Ce phénomène

représente la migration des personnes qualifiées, voire très qualifiées, des pays en voie de développement vers les pays développés. Ce mouvement est dirigé par la rationalité économique, qui incite les personnes formées des « Global South » à partir à l'étranger pour mieux gagner leur vie. Il est donc important que les pays en voie de développement puissent proposer des perspectives professionnelles intéressantes à leur population, afin de retenir leur capital humain qualifié et ainsi développer leur économie.

Ces facteurs réunis issus de la numérisation devraient avoir un impact positif sur les revenus de la population et sa productivité. De plus, le télétravail devrait se développer et potentiellement augmenter le bien-être des travailleurs. Cela étant, le processus de connectivité nécessitera des années avant de s'implémenter au sein des économies et être efficace.

4.1.3 Bilan

Dans ce scénario, les deux entités tirent profit de la numérisation, à des horizons divers. Les pays développés augmentent leur productivité et leur bien-être majoritairement. Les pays émergents profitent pleinement de la digitalisation d'un point de vue des revenus, de la productivité et du bien-être. Ce dernier point tend à être amélioré par le télétravail. Ainsi, on peut supposer que les deux pôles vont voir leur productivité et leur PIB par habitant augmenter.

En termes d'inégalités globales, on retrouve toujours un accès inégal au télétravail selon les différents secteurs d'activités. Etant donné que les « Global North » sont plus développés et actifs dans le tertiaire, ils bénéficieront plus des bienfaits de la numérisation et du télétravail. Malgré la mise en place d'un soutien en faveur du développement économique et de la connectivité des « Global South », ceux-ci vont à court/moyen terme peiner à profiter de cette nouvelle tendance. En effet, ce processus de développement va prendre des années à s'installer et porter ses fruits. En plus de la connectivité, c'est l'accès grandissant à la formation qui permettra à la population de prétendre à des emplois plus qualifiés et mieux rémunérés. Or, cela prend du temps et les résultats se feront ressentir seulement dans le futur. Ainsi, sur du court terme, on peut imaginer que la numérisation et les bienfaits du télétravail sur la production risquent de provoquer des inégalités encore plus fortes entre les deux pôles.

Sur du long terme, on peut imaginer que certains pays en voie de développement profitent de la numérisation et, grâce à toutes leurs ressources, créer des richesses permettant un développement économique important. Celui-ci réduira les inégalités entre les « Global North » et les « Global South ». Cependant, il est primordial pour le bon développement économique des pays pauvres qu'ils soient gouvernés par des systèmes politiques

stables. Une démocratisation de ces pays, l'installation d'infrastructures de santé, de transport et d'éducation performants pourraient limiter les risques de « fuite des cerveaux » et la répartition inégale des revenus au sein des pays. De plus, le développement économique des « Global South » permettrait de réduire les migrations clandestines vers le Nord, aux issues souvent dramatiques. Cette croissance économique au sein des pays permettrait ainsi de sortir une partie de la population de la pauvreté et de diminuer les inégalités de revenus, soit obtenir un Indice de Gini plus favorable.

Pour rappel, ce scénario suppose la mise en place importante d'un soutien mental de qualité, telles que des consultations médicales, ou un droit à la déconnexion, pour limiter les risques psycho-sociaux déjà constatés chez certains travailleurs.

Cependant, pour que ce scénario puisse s'envisager, il conviendra de compter sur un développement des aides sociales et des mesures fiscales avantageuses en faveur des « Global South », ainsi qu'une solidarité et un soutien international pour aider ces pays à relever le défi de se développer et profiter du télétravail.

Ce que nous retenons de ce scénario est que le télétravail n'est pas une source directe impactant les revenus, mais il peut impacter le bien-être de la population et rendre plus efficiente sa production.

4.2 SCENARIO 2 : Pessimiste

Conditions :

- Aide budgétaire des États en faveur de la numérisation et de l'automatisation
- Aide des États en faveur de la connectivité des pays émergents
- Règlementations et soutien financier en infrastructures pour les personnes en télétravail
- Soutien mental et organisationnel pour les employés et protection de la place de la femme
- Promotion de l'innovation
- Temps de télétravail adapté aux circonstances et au besoin de l'emploi

Ce scénario reprend les mêmes conditions que la première hypothèse, mais il suppose qu'une ou plusieurs d'entre elles ne sont pas respectées.

4.2.1 « Global North »

En cas d'absence d'aide ou d'une aide pas assez efficace, les entreprises vont prendre plus de temps pour se digitaliser. Cela va retarder l'insertion du télétravail au sein des entreprises. De plus, l'automatisation de certaines tâches répétitives va être limitée, ce qui pourrait engendrer une perte de temps et des répercussions sur le moral des employés. Comme nous l'avons déjà vu, si les Etats n'accompagnent pas correctement leur population lors de leur numérisation, alors de nombreuses personnes, principalement celles peu qualifiées et les femmes, vont perdre leur emploi et se retrouver au chômage. En effet, certaines personnes verront leur travail devenir obsolète par la digitalisation et les personnes à basses qualifications vont peiner à se réinsérer. Ainsi, cette situation va provoquer des inégalités croissantes de revenus au sein du pays et sera compliquée à surmonter sans l'aide financière et organisationnelle de l'État.

Alors que les travailleurs des pays du « Global North » étaient déjà pour certains familiers avec le travail à domicile, viendront se rajouter les nombreux nouveaux adeptes. Il sera indispensable que des règlementations soient instaurées pour les protéger. Dans le cas contraire, la sécurité, la santé mentale et physique des travailleurs seront menacées. De plus, si le temps accordé au travail à domicile n'est pas adapté convenablement, cela pourrait nuire à la productivité des travailleurs. Enfin, comme vu précédemment, les femmes pourraient se retrouver en surcharge d'activités, mettant en danger leur santé et leur place au sein de la société ainsi qu'une augmentation des inégalités de genres. En cas de mauvaise gestion des contacts sociaux, on va potentiellement observer une baisse de l'innovation. Enfin, si le télétravail est négligé, de nombreuses entreprises devront renoncer à un riche vivier de compétences.

On constate que la numérisation et le télétravail au sein des entreprises peut avoir des conséquences dramatiques sur le capital humain et sur la productivité. En cas de mauvaise gestion et organisation globale, la numérisation, ainsi que le télétravail peuvent avoir des impacts négatifs sur la productivité, la répartition des revenus et sur le bien-être des employés.

4.2.2 « Global South »

Sans aide budgétaire de la communauté internationale pour digitaliser et fournir un réseau internet de qualité aux « Global South », ces derniers peineront à tirer profit de ce mouvement et ainsi se développer. A cela s'ajoute une perte d'opportunité d'accès à la formation par des voies digitales. Cela va augmenter les inégalités de revenus au sein de ces régions, ainsi que mondialement, puisque que les chances d'acquérir des compétences et des qualifications en matière de productivité seront réduites. De plus, les risques liés à l'automatisation des tâches pourraient, au même titre que pour les « Global North », projeter de nombreuses personnes en situation de chômage, impactant le bien-être de la société.

Plus grave encore, si les « Global North » mettent en place des politiques budgétaires efficaces pour la relance économique sans porter d'aide et s'assurer du bon développement des « Global South », les répercussions pourraient être dramatiques en termes d'inégalités financières, qui se creuseront d'autant plus. En effet, si les pays développés augmentent leur production grâce à la digitalisation, la demande va également augmenter du côté des « Global South », entraînant la nécessité de produire plus, mais dans des conditions de travail souvent déplorables en termes de sécurité et de santé.⁵ Autre cas de figure, les entreprises des pays développés pourraient vouloir relocaliser leur production, avec pour impact la réduction des flux de capitaux en direction du sud.

De plus, si les Etats ne viennent pas en aide aux « Global South », ces derniers rencontreront énormément de peine à s'adapter au digital et au télétravail. Comme constaté précédemment, l'accès à internet n'est pas généralisé, seule une faible partie de la population possède des compétences informatiques et le nombre d'ordinateurs par foyer est faible. Dans cette situation, une inégalité d'accès au télétravail au niveau mondial, ainsi qu'inter-régionale risque non seulement de persister mais encore de croître.

⁵ Cf. Interview Mme Le Feuvre

Dans un tel scénario pessimiste, mais toutefois parfaitement envisageable, la numérisation et le télétravail viennent nuire à la productivité des pays, au bien-être de la société et creusent plus encore les inégalités de revenus.

4.2.3 Bilan

Si les conditions précitées ne sont pas remplies, la digitalisation et le télétravail entraîneront une hausse des inégalités déjà présentes entre les régions du monde. La productivité, la répartition des revenus et le bien-être de la population active seront compromis.

Dans ce scénario, la digitalisation mondiale sera ralentie. Celle-ci a pourtant fait ses preuves en tant que solution face à la pandémie mondiale. Si les conditions sanitaires ne s'améliorent que peu ou pas, alors c'est l'économie mondiale qui peinera à reprendre sa croissance. En effet, sans une adaptation digitale et des possibilités d'accéder à une main d'œuvre qualifiée élargie, c'est l'industrie internationale qui réduit ses chances d'innovation et de développement.

Ici on constate à nouveau deux impacts distincts de la numérisation et du télétravail sur les « Global North » et les « Global South ».

Sur du moyen/long terme, on suppose que les pays développés vont continuer à se numériser, mais plus lentement que dans le premier scénario. Les employés peu qualifiés de ces pays verront leurs emplois devenir obsolètes et ne bénéficieront pas d'aide pour se réinsérer. Le taux de chômage et les mauvaises conditions de télétravail vont s'amplifier au sein des pays, influençant le bien-être de la population. Celle-ci sera également être impactée par une inégalité de genres croissante, en termes d'accès et de pratiques du télétravail. Concernant les « Global South », ils ne parviendront pas à suivre la tendance de la digitalisation, notamment pour des raisons financières, de connectivité et de manque de qualifications. Ces écarts d'opportunités entre les deux pôles seront importants dans ce cas-là. Sans aide des Etats, une hausse du pourcentage de la population plongée en dessous du seuil de pauvreté pourrait être constatée notamment chez les « Global South », comme le prévoit la Figure 21.

En résumé, ce scénario dit pessimiste va contribuer de manière plus importante que le scénario dit optimiste aux inégalités de productivité, de richesses et de bien-être entre les deux pôles, ainsi qu'au sein même des pays. L'indice de Gini devrait connaître une croissance. Ce seront les personnes qualifiées, concentrées majoritairement dans le Nord qui arriveront le mieux à tirer profit de la situation, creusant plus encore les inégalités

nationales et mondiales. Les riches deviendront encore plus riches, et les pauvres encore plus pauvres.

Dans cette hypothèse, l'impact du télétravail est difficilement estimable, puisque peu de pays vont réussir à en tirer profit, tandis que d'autres ne pourront même l'implémenter, sur un horizon-temps large. Ce sera ainsi initialement la numérisation qui creusera les écarts de productivité et de richesses et on peut estimer que le télétravail, en vue du non-respect des conditions nécessaires à sa mise en place, ne devrait pas avoir d'impacts positifs sur le bien-être des employés, ni sur la productivité par conséquent.

Ce scénario met enfin en exergue l'importance d'une implication importante et ciblée des Etats lors de l'introduction de la digitalisation. Sans cette dernière, les différentes régions du monde risquent de connaître les « effets pervers » de la numérisation. En effet, ce terme employé en sociologie est décrit par Madame Le Feuvre comme étant les effets imprévisibles qui émergent lors d'un changement de pratique et auxquels l'Homme n'a pas pensé.

4.3 SCENARIO 3 : « Paradoxe de Solow »

Dans notre cadre environnemental actuel, il convient d'évoquer le phénomène appelé « le Paradoxe de Solow » ou « Paradoxe de la productivité », élaboré par le prix Nobel d'économie Robert Solow dans les années 90. Voici ce qu'il déclarait : « We see computers everywhere except in the productivity statistics ». (*Is the Solow Paradox back ?*, McKinsey, 2018) Durant cette période, les ordinateurs prennent leur essor et s'insèrent massivement dans l'économie. Solow constate alors que bien que les outils informatiques soient présents dans de nombreuses entreprises, ces dernières ne semblent pas gagner en productivité. Cette théorie visait à identifier les impacts des nouvelles technologies de l'information et de communication (TIC) sur les différents facteurs économiques. Soutenus par d'autres économistes, Robert Solow conclut que les ordinateurs n'auraient pas eu d'impact sur la productivité des entreprises à l'époque. Cette affirmation a cependant été par la suite démentie par des analyses plus précises et sur des échantillons plus larges : les TIC sont bel et bien générateurs de productivité. Selon Solow, ce n'étaient pas les TIC en soit qui étaient responsables de la hausse de productivité, mais l'innovation et la réorganisation de l'entreprise. Toutefois, l'analyse de la situation sur une période plus longue a fini par confirmer les pouvoirs des TIC sur la productivité. Ces études démontrent également que les TIC creusent les inégalités au sein d'une société, puisque ce sont les personnes qualifiées qui y ont le plus accès.

4.3.1 Bilan

On peut tirer plusieurs conclusions de ce paradoxe à propos du télétravail et de son impact sur la productivité.

L'intégration aussi importante du télétravail au sein des entreprises est récente. Ainsi, sur du court terme, il est peu probable de constater automatiquement des résultats positifs, puisqu'un temps d'adaptation est nécessaire pour employer les TIC de la bonne manière.

Dans ce scénario, on peut envisager, à l'instar de Mme Le Feuvre, le télétravail comme une « innovation sociale »⁶ impactant indirectement la productivité de l'entreprise. En effet, ce gain en productivité émanerait en réalité plus de la réorganisation au sein de l'entreprise, ainsi de l'amélioration du bien-être des employés que de l'activité délocalisée en soi. En intégrant le capital humain en tant que facteur clé de production, on peut espérer augmenter sa productivité par l'amélioration de son bien-être, et ce notamment

⁶ Cf. Interview Mme Le Feuvre

par le biais du télétravail. En conséquence, une augmentation du PIB par habitant pourrait être constatée.

Toutefois, comme constaté précédemment, ce n'est qu'une fois que les entreprises auront pleinement adopté et assimilé les TIC que l'on devrait observer une hausse de la productivité, des revenus et du bien-être des employés. Ce sont à nouveau les « Global North » qui devraient observer des résultats en premier, tandis que les « Global South » ne pourront se joindre à cette embellie économique que si les Etats développés leur viennent en aide.

4.4 Circonspection

Attention, il est important de prendre du recul quant à ces scénarii. Premièrement ce ne sont que des suppositions futures, basées sur un phénomène prenant place actuellement dans notre société et qui n'est de loin pas encore maîtrisé. De plus, l'environnement économique mondial actuel reste flou en raison de cette pandémie. Ainsi, de nombreuses variables microéconomiques et macroéconomiques imprévisibles et non-incluses dans les scénarii viendront sans doute les questionner. En outre, les hypothèses se basent sur une reprise économique croissante pour tous. Sera-ce bien le cas ? Que se passerait-il si le virus reprenait de l'ampleur et perturbait davantage encore la situation actuelle ? Il est à nouveau encore trop tôt pour établir des conclusions fiables à ce sujet. Cependant, on peut supposer que dans cette situation le monde verrait ses inégalités économiques, son taux de pauvreté et le nombre d'emplois précaires croître, entre autres.

Ainsi, il faut rester vigilant face à ces scénarii : donner une réponse claire aujourd'hui n'est pas encore possible car nous n'avons pas assez de recul sur la situation, ni de « boule de cristal », comme le dit fort justement Mr. Ferro-Luzzi.

5. Synthèse

A l'issue de ce travail, il est intéressant de revenir sur certains points importants découlant de notre rapport.

Les inégalités dans le monde ne sont pas près de disparaître. Il est difficile d'évaluer leur avenir compte tenu de l'environnement économique actuel. Cependant, leur évolution sera fortement influencée par les politiques budgétaires et fiscales internationales. Le rôle des Etats est crucial dans cette transition. Il faudra notamment traiter des budgets alloués au développement des pays, de l'accès à la formation, aux infrastructures publiques et à la santé, entre autres. Pour espérer voir cet écart mondial de répartition des richesses et de revenus se resserrer, il faudra compter sur la solidarité des Etats du monde entier. Au sein des pays également, l'Indicateur de Gini pourrait baisser en cas de bonne gestion politique. Il faudra compter sur le soutien des pays développés envers ceux qui ne le sont pas, pour les guider au mieux sur la voie de leur digitalisation. C'est ainsi que les pays en voie de développement pourront prendre ce virage numérique, se développer et réduire les inégalités. Si ce n'est pas le cas, il faudra s'attendre à voir les inégalités économiques et sociales se creuser entre les « Global North » et les « Global South ».

S'agissant du télétravail, il doit être appréhendé de manière différente selon les travailleurs et leurs conditions de vie privée et professionnelle. Par exemple, il peut être synonyme de plus de flexibilité pour certains, tandis que d'autres le verront comme une source de complications, voire de troubles psycho-sociaux et de surcharge de travail, spécialement pour les femmes. Il est ainsi essentiel que la thématique du télétravail soit traitée et légiférée, afin de protéger la place des employés, en particulier celle des femmes, au sein de la société. Ce paragraphe met en avant l'impact certain, positif ou négatif, du télétravail sur le bien-être des collaborateurs. Cela est d'autant plus important compte tenu des corrélations positives entre le bien-être des employés, la production et leur revenu.

Globalement, la numérisation des entreprises leur permet de se débarrasser des tâches répétitives et de produire plus. Ce phénomène entraîne aussi un phénomène de recentralisation de la production au sein des pays développés. La numérisation de l'industrie induit ainsi une valeur ajoutée et contribue directement à l'augmentation de la productivité. Quant au télétravail, il permet aux sociétés de réduire certains coûts fixes et ainsi voir leurs marges bénéficiaires augmenter. Même dans le cas où les entreprises se voyaient contraintes à contribuer aux frais engendrés par le travail à distance des employés, celui-ci réduirait tout de même leurs charges d'exploitation (locaux, suppression de la subvention de titres de transport., par exemple).

A ce jour, il est prématuré pour tirer de conclusions scientifiquement valables au sujet de l'impact du télétravail sur la productivité des entreprises. A l'heure actuelle, le télétravail ne semble pas être un facteur impactant directement la productivité des sociétés. En prospective, on peut toutefois estimer qu'il a une incidence sur le bien-être des employés, impactant leur efficacité. De plus, la réorganisation de l'entreprise pour appliquer le télétravail peut avoir des conséquences positives sur l'activité en soi et améliorer la productivité.

Ainsi, pour répondre à la problématique posée, le télétravail peut être considéré comme un facteur impactant directement le bien-être des employés, mais également comme un facteur indirect influençant la productivité globale et, de ce fait, la répartition des revenus. Pour terminer, citons Madame Le Feuvre, laquelle suggère que ce sont les « usages [du télétravail] qui vont déterminer [ses] effets. » Cela laisse penser que le télétravail, lorsqu'il est bien appliqué, pourrait avoir une influence indirecte positive sur la productivité des entreprises.

6. Conclusion

« La plus grande difficulté de la transformation numérique, c'est de changer la roue de la voiture sans l'arrêter ».

(10 ans de transformation digitale : quel impact sur nos vies ?, LEWIS, Eric Blot, 2019)

La numérisation représente un enjeu de taille majeure dans le processus de mise en place du télétravail à l'heure actuelle. Comme l'évoque cette citation, ce tournant numérique ne doit pas être précipité sans réflexion. Si cette nouvelle ère n'est pas amorcée par les Etats de la bonne manière, cela pourrait avoir des répercussions mondiales importantes, notamment sur la main-d'œuvre et l'innovation. Cela va sans compter de lourd impact sur les inégalités financières et sociales entre les diverses régions du monde. Il est essentiel de prendre le temps de réfléchir aux meilleures stratégies applicables aux différentes régions.

De plus, si le télétravail est un sujet d'actualité qui va très probablement se développer au cours des prochaines années au sein des pays développés, son implémentation dans les pays émergents s'annonce sur un horizon-temps plus large et plus complexe. Il sera primordial d'observer une collaboration internationale pour ne pas voir les inégalités se creuser davantage. Le développement de cette nouvelle méthode de travail pourrait impacter le bien-être des travailleurs, en les rendant plus flexibles et autonomes, et améliorerait indirectement leur productivité.

Arrivés à la fin de ce travail, certaines interrogations restent encore en suspens pour le moment.

Comment les Etats vont-ils gérer cette numérisation mondiale ? Vont-ils être capables de relever le défi et de s'unir afin de réduire, ou du moins limiter les inégalités présentes ? Ou allons-nous rencontrer un mouvement égocentriste de la part des pays qui pourraient s'avérer fatal sur les inégalités déjà présentes ? Quel va être le rôle du télétravail dans ce processus de répartition des richesses ? Sera-t-il capable, épaulé par la digitalisation, de s'infiltrer dans l'économie et de combattre de manière formelle les inégalités sociales et financières mondiales ? Nous ne pouvons y répondre pour l'instant : seul l'avenir nous le dira.

Bibliographie

Accès à *Internet*, Union internationale des télécommunications, 2019. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/stat/default.aspx>

Baromètre du télétravail à domicile 2020, [2020]. *syndicom | Gewerkschaft Medien und Kommunikation* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://syndicom.ch/fr/themes/dossier/dossierteletravailadomicile/barometreduteletravailadomicile2020/>

BOHNS, Vanessa K., 2017. A Face-to-Face Request Is 34 Times More Successful Than an Email. *Harvard Business Review* [en ligne]. 11 avril 2017. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://hbr.org/2017/04/a-face-to-face-request-is-34-times-more-successful-than-an-email> What's most convenient isn't always what's most effective.

CEO Survey 2021 Switzerland, PwC, 2021. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.pwc.ch/fr/publications/2021/CEO_Survey_2021_Switzerland_FR.pdf

Comblent le fossé numérique de l'Afrique : le pouvoir des cartes, Banque mondiale, 2019. [sans date]. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://blogs.worldbank.org/fr/digital-development/comblent-le-fosse-numerique-afrique-le-pouvoir-des-cartes>

Comment la COVID-19 va creuser les inégalités dans les pays émergents et les pays en développement, IMF, 2020. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.imf.org/fr/News/Articles/2020/10/29/blog-how-covid-19-will-increase-inequality-in-emerging-markets-and-developing-economies>

Connecting Africa Through Broadband, Broadband Commission, 2019. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.broadbandcommission.org/Documents/working-groups/DigitalMoonshotforAfrica_Report.pdf

COVID-19, [sans date]. *ILOSTAT* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://ilostat.ilo.org/fr/topics/covid-19/>

Cybersecurity spending worldwide 2021, [2021]. *Statista* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.statista.com/statistics/991304/worldwide-cybersecurity-spending/> In 2019, spending in the cybersecurity industry reached around 40.8 billion U.S.

CYCLES, This text provides general information Statista assumes no liability for the information given being complete or correct Due to varying update, Statistics Can Display More up-to-Date Data Than Referenced in the, [sans date]. Topic: Digital transformation. Statista [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.statista.com/topics/6778/digital-transformation/>

Définition du PIB, INSEE, 2021. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1365>

Difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers, 2016. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531115.pdf

Digital transformation priorities for global companies 2020, [sans date]. Statista [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.statista.com/statistics/1106144/priorities-digital-transformation-in-companies/>

Distribution of Household Wealth in the U.S. since 1989, The FED, 2021. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.federalreserve.gov/releases/z1/dataviz/dfa/distribute/chart/#quarter:125;series:Net%20worth;demographic:networth;population:1,3,5,7;units:levels;range:1990.1,2020.4>The Federal Reserve Board of Governors in Washington DC.

Effets positifs potentiels du télétravail sur la productivité à l'ère post-COVID-19 : quelles politiques publiques peuvent aider à leur concrétisation ?, [sans date]. *OECD* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/effets-positifs-potentiels-du-teletravail-sur-la-productivite-a-l-ere-post-covid-19-quelles-politiques-publiques-peuvent-aider-a-leur-concretisation-a43c958f/>

ENTRETIEN : comment la Covid-19 pourrait changer l'avenir du travail (OIT), 2020. *ONU Info* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://news.un.org/fr/story/2020/05/1069892>

EUTO2021, Collecting the tax deficit of multinational companies 2021. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.taxobservatory.eu/wp-content/uploads/2021/06/EUTO2021.pdf#https-www-taxobservatory-eu-euto2021>

FRANCE CULTURE, [sans date]. Gabriel Zucman : réinventer l'impôt pour combattre l'injustice [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.youtube.com/watch?v=SJC3S59qP5c>

Gini index (World Bank estimate) | Data, [sans date]. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?most_recent_value_desc=false

Global digital transformation spending 2024, 2020. *Statista* [en ligne]. [Consulté le 3 mars 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.statista.com/statistics/870924/worldwide-digital-transformation-market-size/>

GREENAN, Nathalie, [sans date]. Le paradoxe de la productivité. . pp. 12.

Gross Domestic Product per Capita 2019, Resource Watch, 2019. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://resourcewatch.org/data/explore/Gross-Domestic-Product-Per-Capita-PPP-current-USdollar?section=Discover&selectedCollection=&zoom=0.26381598491783464&lat=11.674109755375566&lng=138.9384894440401&pitch=0&bearing=0&basemap=light&label=s=none&layers=%255B%257B%2522dataset%2522%253A%25220abb46f-34e2-4bf7-be30-1fb0b1de022f%2522%252C%2522opacity%2522%253A1%252C%2522layer%2522%253A%2522069cd045-fdfd-4fc9-ad48-29fa3b1d49b1%2522%257D%255D&aoi=&page=1&sort=most-viewed&sortDirection=-1>

USdollar?section=Discover&selectedCollection=&zoom=0.26381598491783464&lat=11.674109755375566&lng=138.9384894440401&pitch=0&bearing=0&basemap=light&label=s=none&layers=%255B%257B%2522dataset%2522%253A%25220abb46f-34e2-4bf7-be30-1fb0b1de022f%2522%252C%2522opacity%2522%253A1%252C%2522layer%2522%253A%2522069cd045-fdfd-4fc9-ad48-29fa3b1d49b1%2522%257D%255D&aoi=&page=1&sort=most-viewed&sortDirection=-1

Infographie: Les inégalités de revenu dans le monde, 2020. *Statista Infographies* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://fr.statista.com/infographie/20550/inegalites-de-revenu-dans-le-monde-coefficient-de-gini-par-pays/>

Infographie : Plus de la moitié de la planète est connectée sur la toile, 2020. *Statista Infographies* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://fr.statista.com/infographie/17328/utilisateurs-internet-dans-le-monde>

IOANNOU, Lori, 2020. What the workforce will look like in 2025 as it morphs due to pandemic. *CNBC* [en ligne]. 6 octobre 2020. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.cnbc.com/2020/10/06/what-the-workforce-will-look-like-in-2025-as-it-morphs-due-to-pandemic.html>

Is the Solow Paradox back? | McKinsey, 2018. [en ligne]. [Consulté le 13 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/is-the-solow-paradox-back>

JONES, Charles I. et KLENOW, Peter J., 2016. Beyond GDP? Welfare across Countries and Time. *American Economic Review*. 1 septembre 2016. Vol. 106, n° 9, pp. 2426-2457. DOI 10.1257/aer.20110236.

La croissance rapide de l'économie digitale appelle une réponse politique cohérente, 2021. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_771926/lang--fr/index.htm

La récession et l'automatisation modifient l'avenir du travail, mais de nouveaux postes sont à venir, selon notre dernier rapport, [sans date]. *Forum Économique Mondial* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://fr.weforum.org/press/2020/10/la-recession-et-lautomatisation-modifient-lavenir-du-travail-mais-de-nouveaux-postes-sont-a-venir-selon-notre-dernier-rapport/>

La taxe GAFA, cauchemar des finances fédérales, 2021. *Le Temps* [en ligne]. [Consulté le 8 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.letemps.ch/economie/taxe-gafa-cauchemar-finances-federales>

La transformation digitale des entreprises, [sans date]. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. ISBN 978-2-348-03601-9. Disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/la-transformation-digitale-des-entreprises--9782348036019.htm?WT.tsrc=cairn>

L'accès à l'électricité n'a jamais été aussi répandu à travers le monde, mais les objectifs en matière d'énergies renouvelables sont loin d'être atteints, 2019. World Bank [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2019/05/22/tracking-sdg7-the-energy-progress-report-2019>

LAMARZELLE, Désirée de, 2020. Pourquoi Le Télétravail Est-Il Facteur D'Inégalité Pour Les Femmes? *Forbes France* [en ligne]. 25 juin 2020. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.forbes.fr/femmes-at-forbes/pourquoi-le-teletravail-est-facteur-dinegalite-pour-les-femmes/>

LAMRI, Jérémy, 2017. Le Numérique Expliqué Aux DRH. *Forbes France* [en ligne]. 3 octobre 2017. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.forbes.fr/business/le-numerique-explique-aux-drh/amp/>

LAROUSSE, Éditions, [sans date]. Définitions : Automatisation - Dictionnaire de français Larousse. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/automatisation/6753>

LAROUSSE, Éditions, [sans date]. Définitions : TIC - Dictionnaire de français Larousse. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/TIC/10910450TIC>

Le commerce au service du développement à l'ère de la mondialisation des chaînes de valeur, Banque mondiale, 2020. [en ligne] [Consulté le 13 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32437/211457ovFR.pdf>

Le télétravail durant la pandémie de COVID-19 et après: Guide pratique, OIT, 2020. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758339/lang--fr/index.htm

L'économie mondiale devrait progresser de 4 % en 2021 — les campagnes de vaccination contre la COVID-19 et les investissements seront déterminants pour la reprise, [sans

date]. *World Bank* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.banquemonddiale.org/fr/news/press-release/2021/01/05/global-economy-to-expand-by-4-percent-in-2021-vaccine-deployment-and-investment-key-to-sustaining-the-recovery>

Les défis de la transformation digitale, [sans date]. *Deloitte France* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www2.deloitte.com/fr/fr/pages/technology-fast-50/articles/les-defis-de-la-transformation-digitale.html>

Les défis fiscaux soulevés par la numérisation de l'économie – rapport intérimaire 2018: Cadre inclusif sur le BEPS, [sans date]. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.oecd-ilibrary.org/taxation/les-defis-fiscaux-soulevés-par-la-numerisation-de-l-economie-rapport-interimaire-2018_9789264301627-fr;jsessionid=-8l_AKl93d9-dB0aKSmzVqL5.ip-10-240-5-118

Les personnes qui travaillent à leur domicile doivent être mieux protégées (OIT), 2021. *ONU Info* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://news.un.org/fr/story/2021/01/1086552>

Le travail à domicile : De l'invisibilité au travail décent, OIT, 2020. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/documents/publication/wcms_765897.pdf

LEWIS, 10 ans de transformation digitale : quel impact sur nos vies ? *Team LEWIS FR*, 2019 [en ligne]. [Consulté le 13 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.teamlewis.com/fr/magazine/10-ans-de-transformation-digitale/>

L'impact du COVID-19 sur notre quotidien, ou comment un virus démultiplie le travail à domicile, [sans date]. *Deloitte Switzerland* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www2.deloitte.com/ch/fr/pages/press-releases/articles/wie-covid-19-unseren-alltag-beeinflusst-home-office-schub.html>

Main-Report.pdf, [sans date]. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://documents1.worldbank.org/curated/en/281991545151125958/pdf/Main-Report.pdf>

Maintenir l'accès à l'internet en temps de crise, 2020. *OECD* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/maintenir-l-acces-a-l-internet-en-temps-de-crise-3cd99153/>

Maladie à coronavirus 2019 (COVID-19): ce qu'il faut savoir, [sans date]. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.who.int/fr/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>

Mise à jour des perspectives de l'économie mondiale, FMI, 2020, p.10. [sans date]. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.imf.org/fr/Publications/WEO/Issues/2020/06/24/WEOUpdateJune2020>

Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Cinquième édition, [sans date]. pp. 26.

Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Septième édition, [sans date]. pp. 1.

OCDE, 2019. Monde du travail numérique: les transformations des métiers et leurs répercussions sur les besoins en compétences. [en ligne]. 9 mai 2019. [Consulté le 27 juin 2021]. DOI 10.1787/77b6ca77-fr. Disponible à l'adresse : https://www.oecd-ilibrary.org/education/perspectives-de-l-ocde-sur-les-competences-2019_77b6ca77-fr

OCDE et EUROPÉENNE, Union, 2019. Digital transformation and capabilities. [en ligne]. 5 décembre 2019. [Consulté le 27 juin 2021]. DOI 10.1787/6cc2e0a5-en. Disponible à l'adresse : https://www.oecd-ilibrary.org/education/supporting-entrepreneurship-and-innovation-in-higher-education-in-italy_6cc2e0a5-en;jsessionid=yf5ykVuidlzsuc95snkb8LkT.ip-10-240-5-68

OECD, [sans date]. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=135_135580-gdxuf8885w&title=Effets-positifs-potentiels-du-teletravail-sur-la-productivite-a-l-ere-post-COVID-19-Quelles-politiques-publiques-peuvent-aider-a-leur-concretisation

Organizations productivity change remote working by country 2020, 2021. *Statista* [en ligne]. [Consulté le 14 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.statista.com/statistics/1196534/organizations-productivity-change-remote-working-by-country/>

Perspectives régionales, [sans date]. *World Bank* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.banquemondiale.org/fr/about/annual-report/region-perspectives>

policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf, [sans date]. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf>

Poverty & Equity Data Portal, Banque mondiale, 2021. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://povertydata.worldbank.org/Poverty/Home>

Quels sont les avantages et les risques du télétravail dans les secteurs des TIC et des services financiers?, OIT, 2016. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534816/lang--fr/index.html

Rapport 2020 sur la pauvreté et la prospérité partagée, Banque mondiale, 2021. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/34496/211602ovFR.pdf>

Rapport Annuel 2020, 2020. *World Bank* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.banquemondiale.org/fr/about/annual-report>

Rapport Davos inégalités 2021, OXFAM, 2021 [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.oxfamfrance.org/wp-content/uploads/2021/01/Rapport_Oxfam_Davos_inegalites_2021.pdf

Rapport Inégalités 2020 : Résumé, OXFAM, 2020. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.oxfamfrance.org/wp-content/uploads/2020/01/Rapport-Oxfam-Inegalites-2020-RESUME.pdf>

Rapport sur les inégalités mondiales, Synthèse, WIR, 2018. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://wir2018.wid.world/files/download/wir2018-summary-english.pdf>

Remote Work Is The New Norm. Will It Last?, [sans date]. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.forbes.com/sites/dianemulcahy/2020/03/30/remote-work-is-the-new-norm-will-it-last/?sh=36a558b33dd7>

Remote workforce post-COVID 2020, 2021. *Statista* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.statista.com/statistics/1111516/workforce-remain-remote-post-covid/>

Report-The-Future-of-Work.pdf, [sans date].

RS 220 - Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations), [sans date]. [en ligne]. [Consulté le 14 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/fr

SIL Genève PUBLIC, [sans date]. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://silgeneve.ch/legis/>

Télétravail et droit du travail: 11 conclusions tirées de la crise du coronavirus, [sans date]. *Association suisse des cadres ASC* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.cadres.ch/article/loi/teletravail-11-conclusions-tirees-coronavirus>

Télétravail: les impacts juridiques et fiscaux, 2021. *Allnews* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.allnews.ch/content/points-de-vue/t%C3%A9l%C3%A9travail-les-impacts-juridiques-et-fiscaux>

The Long Shadow of Informality, Banque mondiale, 2021. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/37511318c092e6fd4ca3c60f0af0bea3-0350012021/related/Informal-economy-Chapter-5-policy-brief.pdf>

The Future of Jobs Report 2020, WEF, 2020. [en ligne]. [Consulté le 13 juillet 2021]. Disponible à l'adresse : http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

THOMAS, Ben, 2013. Article expired. *The Japan Times* [en ligne]. 10 mai 2013. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.japantimes.co.jp/article-expired/>

wcms_765806.pdf, [sans date]. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf

What's next for remote work : An analysis of 2'000 tasks, 800 jobs and nine countries, McKinsey, 2020. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries>

Who on Earth Can Work from Home? A global comparison sheds light on the importance of ICT infrastructure, 2020. *World Bank* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2020/10/22/who-on-earth-can-work-from-home-a-global-comparison-sheds-light-on-the-importance-of-ict-infrastructure>

Who will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-workability Measures Across Countries, [sans date]. *IMF* [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2020/06/12/Who-will-Bear-the-Brunt-of-Lockdown-Policies-Evidence-from-Tele-workability-Measures-Across-49479>

WORLD BANK (WASHINGTON, DISTRICT OF COLUMBIA) (éd.), 2019. *World development report 2020: trading for development in the age of global value chains*. Washington : World Bank Group. ISBN 978-1-4648-1457-0.

World Economic Outlook (April 2021) - Real GDP growth, 2020. [en ligne]. [Consulté le 27 juin 2021]. Disponible à l'adresse : <https://www.imf.org/external/datamapper/chart/>

Annexe 1 : Interview de Monsieur Giovanni Ferro-Luzzi

Monsieur Giovanni Ferro-Luzzi est un Professeur de microéconomie associé à 50% à la Geneva School of Economics and Management et à 50% à la Haute Ecole de Gestion de Genève. Il est également le directeur de l'Institut de recherche appliquée en économie et gestion, en lien avec les deux établissements. Ses domaines de compétences sont « l'économie et les statistiques appliquées », « l'économie du marché du travail » et « l'évaluation des politiques publiques ».

GFL : Giovanni Ferro Luzzi

SP : Stella Putzeys, moi-même

Interview du 16 juin 2021

SP : En termes de télétravail, quels sont pour vous les principales opportunités et risques ?

GFL : Vous devez penser au niveau micro et au niveau macro. Au niveau du travailleur, de l'entreprise et au niveau de la collectivité.

Au niveau du travailleur, les différences sont énormes. Il y a des gens qui télétravaillaient avant la pandémie. Donc il y avait déjà une tendance pour mettre en place dans certaines entreprises le télétravail. Vous pouvez trouver des chiffres de l'Office fédéral des statistiques sortis des statistiques sur le télétravail. Il y a une distinction entre télétravail et travail à la maison, parce qu'il y a beaucoup de gens qui travaillent sans forcément être à la maison. Donc, ce qu'on a vu avec la pandémie, c'est surtout des gens qui télétravaillaient depuis la maison. Il y a évidemment des avantages qui sont indéniables du côté de certains types de travail et de certains types de travailleurs le faisaient déjà avant la crise. Pensez à tous les gens qui sont dans l'informatique, notamment les indépendants qui peuvent travailler depuis la maison ou simplement les employés d'une entreprise qui peuvent travailler à distance avec les technologies de l'information. Il n'y a aucune nécessité à être dans un bureau. Vous n'augmentez pas le contrôle. Voyez, l'association entre votre lieu de travail et une personne est nécessaire quand vous avez besoin d'un contact manuel, peut être avec une machine, par exemple, ou avec un client. Vous avez le face-to-face qui est nécessaire. Mais il y a beaucoup de métiers en back-office où les personnes peuvent télétravailler. Cela a été très pratique à mettre en place pour ce genre de personnes. Pour d'autres évidemment, ça a été un peu plus compliqué parce qu'il a fallu mettre une infrastructure en place pour que les personnes puissent travailler depuis leur maison, notamment en matière de sécurité, puisque travailler à

distance n'est pas simplement avoir un ordinateur. C'est aussi s'assurer que toute la transmission d'informations soit sécurisée, notamment dans le milieu bancaire ou à l'État, etc. Ces sont des secteurs qui ont vu qu'ils peuvent mettre en place des protocoles pour que les personnes puissent travailler une fois les investissements réalisés. Cette deuxième catégorie de personnes a aussi pu bénéficier de cette mise en place assez facile de télétravail. Après, pas tous les travailleurs ne peuvent travailler à distance, dès que vous êtes dans la distribution, si vous êtes dans les services à la personne, si vous êtes pour les transports, l'hôtellerie, etc. Il n'y a pas moyen de télétravailler, puisque vous devez être physiquement sur place. C'est que le lieu de travail est une nécessité pour votre emploi. Vous êtes infirmier, par exemple, ou infirmière ? Vous êtes obligé d'être à votre poste. Vous ne pouvez pas dire que vous télétravaillez, même si on pourrait imaginer qu'une partie qui souhaite aller télétravailler, comme par exemple faire un rapport au médecin, etc. Mais le gros du travail est effectué sur place. Ces travailleurs-là, quels que soient les progrès de la technologie, ne pourront jamais aller télétravailler. Mais si vous pensez que même dans des secteurs comme la médecine, on peut maintenant réaliser des opérations chirurgicales à distance. Il y a des programmes de développement où des médecins depuis Genève, par exemple, peuvent diriger des opérations chirurgicales en Afrique. Ça va gentiment aussi se mettre en place. C'est encore très, très rare, mais le progrès technique permettra un jour aussi de télétravailler une partie des opérations. Je pense que c'est des choses auxquelles on va assister. La séparation de la personne et de son lieu de travail va augmenter avec le temps. Donc au niveau des personnes, il y a des gagnants et des perdants. Pourquoi on parle de gagnants et de perdants ? Gagnants simplement car vous avez une plus grande flexibilité quelque part. Vous pouvez dissocier le temps de travail de votre timesheet professionnel. Si vous êtes à la maison et que vous voulez vous occuper de vos enfants et puis vous rattraper après, cela vous permet en quelque sorte de mieux combiner vos tâches domestiques et celles de votre travail. Et puis, votre employeur en fin de compte ne vous contrôle pas non plus lorsque vous êtes dans votre bureau. Et puis, vous de votre côté si vous décidez de travailler entre 12h et 14h pour vous occuper de votre enfant et l'emmener à l'école entre 8h et 9h, tant que la tâche est faite, votre employeur est content et il n'y a pas de contrôle. Il n'y a qu'un contrôle du produit fini. Du côté de l'employé, c'est une flexibilité dans le temps.

Du côté de l'employeur c'est aussi un gain. Il y a beaucoup d'entreprises qui ont dit dans la presse qu'elles comptaient redimensionner leurs bureaux. C'est-à-dire que les coûts fixes qui sont un problème pour toutes les entreprises peuvent être réduits. C'est un problème car en cas d'interruption économique, les coûts fixes sont toujours là. Les

entreprises se sont rendu compte qu'elles peuvent déménager dans des locaux plus petits. Elles ont vu que les employés à distance continuent de réaliser le travail et travaillent même plus que demandé. Mais pourquoi on les oblige à venir sur place alors ? C'est quelque part une nouvelle sorte de travail qui se met en place. C'est une sorte « d'ubérisation » de l'employé, puisqu'il travaille presque en tant qu'indépendant. Pour certaines catégories de travail, c'est comme si l'employé devenait un prestataire de services. Il reste employé, il continue à recevoir un salaire qui tombe tous les mois, mais sa flexibilité le fait ressembler à un travailleur indépendant. C'est donc un gain pour les deux parties. Il y a aussi le revers de la médaille. Vous avez le contact humain qui peut être important dans certaines tâches/projets. Beaucoup de choses peuvent se faire à distance, les réunions (économie de temps de transport). La visio a permis de substituer ce contact physique. Mais attention, les psychologues disent qu'il y a quand même quelque chose qui manque. Les entreprises rechignent à laisser tomber le présentiel car l'interaction a une valeur ajoutée qu'on tend à oublier lorsqu'on fait par vision conférence. En tant que professeur, je constate que les étudiants décrochent en visio car ce n'est pas la même chose. Ce n'est pas la même chose que de se déplacer à l'école, et suivre un cours en live. La capacité de concentration est réduite par visio. Il y a quand même une perte du passage de l'information lorsqu'on travaille par visio. Il n'y a pas que des gains. Les entreprises estiment qu'il faut garder une partie de l'interaction en présentiel.

Après le problème survenu à cause de la pandémie, en termes de distribution des inégalités. Les travailleurs étaient obligés de se rendre sur le lieu de travail et étaient donc les plus exposés au virus. Ce sont souvent toujours les professions manuelles avec contact avec la personne qui ne sont pas les mieux rémunérées et qui prenaient des risques additionnels dans leur emploi. C'est aussi des personnes qui ont eu des problèmes pour faire garder les enfants. Si on peut les garder à la maison, ce n'est pas un gros coût, mais si d'un coup les écoles ferment et puis on doit s'occuper des enfants et trouver une garde alternative si on doit se rendre sur son lieu de travail, c'est compliqué. Il y a certainement eu des effets inégaux lors de la mise en place du télétravail.

Au niveau global de la société, on ne sait pas encore si on va avoir une tendance. Maintenant on est un peu dans la prospective de savoir si beaucoup de choses vont continuer à se faire en visio conférence. Si on a un retour à la normale avec la vaccination, la question que beaucoup de personnes se posent est : « est-ce qu'une partie de ce qu'on faisait pendant ce confinement va continuer en visio conférence ? ». Je constate que les personnes se sont habituées et ce n'est pas une grosse perte. Je préfère le présentiel, mais il y a quand même une tendance à se dire que la visio fonctionne très bien. C'est

quelque chose qu'il faut continuer à observer dans le futur. Est-ce qu'on va pouvoir continuer en présentiel ou est-ce que les personnes vont préférer le faire par visio ?

SP : D'un point de vue mondial, est-ce que tout le monde va en profiter de la même manière, où est-ce que des régions seront privilégiées/défavorisées ?

GFL : C'est vrai que mondialement en termes de télétravail, on n'a pas du tout la même répartition des équipements et de la ligne à haut débit. Si vous allez en Afrique, il n'y a pas de visio conférences. Il y en a dans les ministères ou multinationales peut-être. Mais le gros des travailleurs, même s'ils travaillent dans les services ou les assurances, n'ont pas une connexion suffisamment fiable pour faire ce que nous faisons nous par visioconférence. Et puis ce sont des logiciels qui coûtent très chers, Teams, Zoom. On a pas du tout la même couverture de télétravail selon les régions du monde. C'est malheureusement la même chose pour les vaccins. Les vaccins coûtent, il faut mettre les infrastructures en place, et il y a des pays qui n'ont pas les bonnes couvertures vaccinales. Cela reflète une vraie réalité : si on est riche, c'est plus facile que si on est pauvre.

SP : J'ai beaucoup apprécié votre article intitulé « Numérisation – un défi pour la société ? », datant de 2017. Vous mentionnez le niveau de qualification comme protection contre la menace de l'emploi potentielle de la numérisation. Qu'en est-il ?

La réponse est malheureusement oui. La formation reste aujourd'hui la meilleure des protections. Des formations qui deviennent obsolètes ou un manque de qualifications vont vous exposer aux risques du progrès technique et de la globalisation. La plupart des gouvernements ces 30-40 dernières années ont promis monts et merveilles avec l'ouverture aux commerces ou aux migrations aux capitaux, l'out-sourcing etc.. mais n'ont pas fait l'effort en quelque sorte de protéger les personnes les plus fragiles en lien avec les bouleversements que cela allait créer. Ils se sont dits « on va prendre les gains ». Et puis normalement les économistes disent « oui, vous avez les gains. » que ce soient les biens globaux, que ce soit avec le progrès technique, la mondialisation, avec les mouvements de capitaux, etc. Mais il y a des perdants ! Les gagnants gagnent beaucoup et les perdants perdent. C'est aux politiques de compenser la perte des perdants. Ça peut prendre la forme d'une redistribution par la fiscalité ou ça peut être par la reconversion, par des mesures qui permettent à ces personnes de retrouver un emploi, une requalification. Si vous prenez juste les gains du commerce international ou du progrès technique et vous ne pensez pas à ces personnes qui vont perdre leur emploi, qui seront sur le carreau car vous avez tout délocalisé, eh bien vous allez avoir des problèmes. Il faut faire en sorte que les inégalités n'augmentent pas. Les inégalités ne doivent pas nécessairement croître pour cause de la mondialisation. C'est aux politiques de trouver

une solution pour que la cohésion sociale soit préservée et pour que les gens ne soient pas laissés pour compte et aient leur mot à dire, qu'ils participent à la société. Si vous dites à un maçon « vous ne valez plus rien, il vous faut un diplôme universitaire », cela n'a pas de sens. Le maçon voudra se reconverter dans un autre métier et non retourner aux études. Mais il faut lui donner les moyens de trouver cet autre métier.

SP : En termes de richesses à présent, quelles sont selon vous les principales méthodes pour évaluer la répartition des richesses mondiales ?

GFL : Alors on fait la distinction entre richesses et revenus. Et richesses et revenus ne vous disent pas encore bien-être. Vous pouvez trouver un article que j'ai écrit avec un collègue à propos de ces différences sur la Chambre de Commerce. On fait une étude critique sur le concept du produit intérieur brut (PIB). Cette mesure évalue l'activité économique mais ne prend pas en compte le bien-être de la collectivité. Quand vous dites les richesses, c'est ambigu, c'est comme prendre une photo et regarder la fortune à cet instant. Ça c'est quelque chose qu'on regarde beaucoup moins, car c'est très inégalement réparti, encore plus inégalement que les revenus, mais c'est aussi plus difficile à mesurer. Donc ce qu'on regarde généralement ce sont plutôt les revenus, quelles est l'activité économique d'un pays, la valeur ajoutée et surtout, après ça revient à la thématique des inégalités, comment ces revenus se distribuent ? Comment cela se répartit entre les membres de la société ? Que gagnent les travailleurs ? Que gagnent les entreprises ? Que gagnent les travailleurs qualifiés et les non-qualifiés ? Les non-travailleurs ? Tout ceci va vous permettre de comprendre ce qu'on fait avec ce revenu qui a été créé. Donc c'est ça lorsqu'on parle des croissances des inégalités, si l'on considère cela comme un gâteau, certains ont commencé à prendre des parts plus grandes, tandis que d'autres ont vu leur part diminuer.

SP : En termes de revenus ou de richesses ?

GFL : De revenus et de richesses. Le gros des analyses se fait sur le revenu.

SP : Quels sont les facteurs actuels qui influencent cette répartition ?

GFL : Si vous regardez la distribution des revenus, c'est d'abord la distribution primaire des revenus qui est en lien avec l'activité économique. Si vous êtes propriétaire d'une entreprise, ou actionnaire d'un GAFAM par exemple, vous allez avoir un revenu qui est celui de l'entreprise. Si vous êtes un ouvrier, vous allez avoir le salaire que vous paie votre entreprise. Il y a cette distribution-là qui s'est beaucoup modifiée dans les 30 dernières années. Il y a eu des primes pour certains secteurs d'activités, notamment en lien avec les TIC. Si vous avez créé votre start-up dans les années 90 dans l'informatique, comme

Amazon ou Facebook et bien votre valeur va augmenter formidablement. Pas parce que vous êtes intelligents, mais parce que vous avez eu beaucoup de chance. Votre société a pris beaucoup de valeur car vous étiez là au bon moment. Il y a le fait d'être propriétaire, qualifié ou non. Cela détermine une distribution primaire des revenus. Et puis après il y a les facteurs institutionnels. Pensez à l'impôt, aux salaires minimums, la fourniture de services publics. Cela influence ce que nous avons dans notre panier de consommation. Vous avez des secteurs qui ont été laissés à l'abandon. Par exemple aux USA, les transports, l'éducation, la santé sont à l'abandon. Les gens vont dans des écoles privées, prennent l'avion et les coûts de la santé sont chers et les traitements pas accessibles si on n'a pas d'argent. Cela influence le bien-être. Avez-vous une formation primaire/secondaire/tertiaire ou non ? Êtes-vous au chômage ? La santé ? Pouvez-vous vous exprimer dans la société ? Cela distribue les compétences dans l'économie mais aussi le bien-être.

SP : Selon vous, quelles sont les sources d'inégalités entre la répartition des richesses ?

GFL : Alors c'est ce que nous avons dit, l'abandon de certaines politiques publiques, donc une taxation beaucoup plus favorable aux personnes aisées. Et puis effectivement une distribution initiale des revenus qui a favorisé ceux qui avaient des qualifications notamment universitaires. Donc distribution initiale et après ce qu'on en fait avec le système fiscal redistributif. Donc vous avez une répartition avant, les employés reçoivent leur salaire, les actionnaires reçoivent leur salaire/dividende, cela va augmenter les inégalités. Car il y a eu des facteurs comme la mondialisation et le progrès technique qui ont augmenté le salaire des plus qualifiés et le revenu des actionnaires et des propriétaires dans certains secteurs, notamment dans les technologies de l'information. Après vous avez toute la partie redistributive où on a abandonné les salaires minimums, on a laissé tomber les services publics et puis on a eu une fiscalité moins redistributive que par le passé.

SP : Serait-il possible d'envisager le télétravail en tant que nouveau facteur d'influence sur cette répartition des revenus/richesses ?

GFL : Alors je ne suis pas sûr que cela augmente grandement la répartition des revenus. Cela influence certainement le bien-être de certaines personnes. Il n'est pas dit que ces personnes puissent exiger plus ou moins de revenus en fonction de s'ils travaillent à la maison ou pas. Ça c'est un peu de la boule de cristal, on ne sait pas très bien ce qu'il va se passer à l'avenir. Est-ce que, toujours de manière prospective, on va délocaliser certains emplois en disant « vous travaillez chez vous, vous avez un nouveau type de contrat, indépendant ». Et là on va quand même prendre une partie du risque de

l'entreprise : les travailleurs pourraient se faire avoir, si le contrat change et les nomme par exemple « micro-entrepreneurs ». Ce sont des tendances qui se sont déjà vues en Chine notamment. Dans des grands conglomérats, on dit aux employés de faire leur petite entreprise. Cette tendance pourrait se vérifier mais on est vraiment dans la prospective. Après on ne sait pas si ça peut influencer durablement les revenus ou non.

SP : En termes de délocalisation, est-ce qu'on pourrait éventuellement envisager que certaines régions du monde puissent en bénéficier en accédant à plus d'emplois ?

GFL : Alors c'est ce qu'on a observé au début des années 2000, avec les grandes délocalisations où une partie de certaines activités de l'entreprise, hein ce n'est pas toute l'activité, mais certaines, ont été délocalisées, notamment tout ce qui est manufacturé, services simples et répétitifs comme la comptabilité. Le télémarketing a pu être délocalisé. Tout ça oui c'est une tendance que nous avons déjà vue. Après la question c'est de savoir si on va avoir plutôt une tendance de ce qu'on appelle des « travailleurs nomades », des informaticiens qui partent en Thaïlande car c'est moins cher et puis qui travaillent depuis la plage. Pour moi, cela reste un phénomène très marginal, je ne pense pas qu'on va avoir des tendances très fortes dans ce sens-là.

SP : Dans votre article vous parlez du « paradoxe de Solow ». Est-ce qu'il s'appliquerait pour le télétravail, selon vous ?

GFL : Alors, le paradoxe de Solow, si je le rappelle brièvement, c'est quelque part dire qu'en fin de compte tous ces ordinateurs qui sont massivement entrés dans notre vie quotidienne mais dont on n'arrive pas à mesurer l'effet sur la valeur ajoutée dans l'entreprise. On regarde, il y a tous ces ordinateurs qui arrivent etc et on regarde le progrès technique et il n'y a rien. Donc c'est quelque chose qui est un peu discuté. Je ne vous cache pas qu'il y en a qui disent que ça a été mal mesuré, il y a des effets sur la productivité, sur la valeur ajoutée etc. Donc le paradoxe de Solow est quand même assez ancien même s'il a été remis au goût du jour par une économiste assez célèbre mais Solow c'est les années 80, je crois, quand il a prononcé ce paradoxe. Et depuis, je pense qu'on aura quand même à mon sens des mesures qui nous permettront de dire que le paradoxe n'est pas un paradoxe. Je fais partie des sceptiques par rapport au paradoxe, c'est-à-dire que l'ordinateur permet à mon avis quand même d'augmenter la productivité des travailleurs dans l'entreprise. Ça me paraîtrait étrange que quelque part l'ordinateur n'ait pas eu d'effet sur la productivité.

SP : Ok. Alors on a déjà un peu entamé cette question, mais est-ce qu'il est encore trop tôt pour formuler des hypothèses quant à l'impact de la numérisation ou du télétravail sur justement cette répartition des richesses mondiales ?

GFL : Alors de nouveau... On peut reprendre l'exemple de... Alors il y a deux choses : la numérisation et le télétravail. C'est deux choses un petit peu séparées. La numérisation, clairement, affecte la distribution des revenus. Comme on l'a dit, le simple fait que des gens utilisent Whatsapp, Instagram ou Facebook fait de ces consommateurs des fournisseurs. Quand vous faites un post sur le mur de quelqu'un, quand vous mettez des photos sur Facebook, vous avez quelque part pris en charge le travail de la société Facebook. Donc on crée de la valeur pour Facebook, d'accord ? Donc oui, ça crée des inégalités car on est passés dans un mode de consommation un tout petit peu différent où les consommateurs produisent eux-mêmes quelque part une valeur. Avant, vous aviez un produit fini qui arrivait chez vous. Si vous voulez acheter un livre, vous le lisez etc. Maintenant, vous prenez du plaisir à poster des choses sur Internet qui prennent de la valeur pour les autres utilisateurs. Sans que l'entreprise ne fasse grand-chose finalement ! L'entreprise va simplement faire de la publicité sur ses réseaux et puis exploiter quelque part l'information qui passe dans son réseau car elle a le contrôle de tout son réseau. Donc ça va lui va lui permettre de faire un ciblage beaucoup plus précis en fonction de ce que les gens postent et de l'information qu'eux fournissent. Donc toutes ces sociétés qui sont basées sur l'économie on va dire collaborative entre guillemets, où vous êtes vous-même un utilisateur, et bien vont continuer à prendre de la valeur. D'autres secteurs sont clairement des perdants, puisque l'information traditionnelle, la télévision, les journaux payants sur papier etc, c'est un modèle d'affaires qui est clairement perdant face à ce monstre qu'est le réseau social. Donc oui, si vous regardez un journaliste qui travaille à la Tribune ou un journaliste qui travaille à Facebook, leur valeur va clairement se modifier. Donc c'est une question de chance aussi ! Si vous êtes arrivé dans le journalisme dans les années 80-90, et bien vous étiez une star, et tout d'un coup vous ne valez plus rien. Parce que tout d'un coup, la valeur s'est focalisée sur des informations qui peuvent être de bien moins bonne qualité. Mais quelque part, que les gens veulent. Donc par un simple phénomène de changement d'environnement, votre valeur baisse et celle de quelqu'un d'autre qui travaille chez Facebook augmente.

SP : Ok. Ça joue. Selon vous, quels seraient les facteurs qui pourraient impacter la répartition des richesses dans le futur ?

GFL : Alors ce sont un peu toujours les mêmes. On est un petit peu dans la prospective, mais il est possible qu'un jour, Facebook ne vaille plus rien. Parce que les gens auront

envie de changer. D'ailleurs les nouvelles générations n'utilisent presque plus Facebook. C'est que les gens ne veulent plus votre service. Alors Facebook, ce n'est pas que Facebook, c'est Whatsapp etc mais ils ont la possibilité de se reconvertir dans d'autres services etc. Mais ça, ça va continuer quelque part à exacerber les inégalités. Le fait que vous ayez un secteur sur lequel se joue toute l'activité économique et puis d'autres qui sont abandonnés va clairement avoir un impact sur les rémunérations de ces différents secteurs. Et c'est là où en fonction de ce que feront les autorités des pays, vous avez vu ou entendu en tout cas que Monsieur Biden a pris le taureau par les cornes en se prononçant en faveur d'un impôt minimal sur les sociétés, y compris les GAFA, ça va peut-être changer la donne. Ça, ça va être un facteur de redistribution très important, parce que vous pouvez prélever une masse d'impôts très très importante sur ce secteur et sur les GAFA et sur les multinationales. Si tous les pays jouent le jeu, tous les pays vont se retrouver avec plus de moyens fiscaux pour financer les services publics. De nouveau, des écoles, de la santé, des transports, des infrastructures, qui fait que, on aura peut-être une société en meilleure cohésion dans le futur si on continue dans ce sens. Mais il faut que ça se matérialise évidemment. Si ça ne se fait pas, on continuera d'avoir des états qui sont un peu étranglés par leur manque de ressources et qui sont confrontés au fait qu'ils peuvent ponctionner des impôts que sur la classe moyenne puisque les pauvres n'en paient pas et que les riches s'échappent, font de l'évasion fiscale et que les entreprises aussi font de l'évasion fiscale. Donc le fardeau fiscal que vous pouvez mettre sur la classe moyenne est relativement modeste, il y a une limite à ce que vous pouvez prélever. Par contre la demande en services publics, elle, elle explose. Elle augmente de plus en plus. Vous avez vu que les gens ne veulent plus payer d'impôts ! La dernière votation sur la taxe sur le CO2, qui est une taxe quand même où les gens recevaient le produit de cet impôt, c'est-à-dire que l'état n'utilisait pas cet impôt, il était reversé sous forme de prime, les gens ont dit « non, on ne veut plus payer d'impôts ! ». Il y a une limite à ce que les gens veulent payer comme impôts, même si c'est un impôt qui est très bon pour leur bien-être puisque ça visait quand même à améliorer la qualité de l'air, la pollution etc. Les gens, au final, considèrent qu'ils paient trop d'impôts.

SP : Ok. Donc dernière petite question. C'est vrai qu'on a parlé des grands pays, en termes de pays émergents, est-ce qu'eux vont pouvoir tirer profit de... Alors comme on l'a dit, ils n'ont peut-être pas les infrastructures pour l'instant, mais est-ce qu'ils vont pouvoir, vous pensez, se développer grâce à cette numérisation ou au télétravail également ? Est-ce qu'ils peuvent en tirer profit ?

GFL : Alors, si vous parlez des pays émergents, tout dépend ce qu'on appelle « pays émergents ». Les pays en voie de développement, les pays pauvres etc. Et puis les pays

émergents, ce sont ceux qui ont pris le train de la croissance, de l'industrialisation, de la numérisation. Et là, clairement, si vous regardez le Vietnam, la Thaïlande ou d'autres pays du Sud-Est asiatique dans dix ou quinze ans, ils seront certainement à même de rivaliser avec des pays comme la Corée, la Chine ou d'autres pays du Sud-Est asiatique dans des domaines qui sont ceux de la numérisation ! Parce que ce sont des pays qui vont clairement investir dans leur éducation pour les jeunes. Vous avez besoin quand même de compétences. Si vous prenez des pays comme certains pays d'Afrique ou d'Amérique latine, ou des pays du Moyen-Orient, il y a tellement peu d'infrastructures dans la formation et l'éducation que même si vous investissiez massivement dans la numérisation, cela ne vous servirait à rien. Il y a une très forte complémentarité entre les compétences dont vous avez besoin au niveau des personnes qui travaillent dans ce secteur et la fibre optique que vous distribuerez partout entre les entreprises et les start-up qui feraient des services. Si vous n'avez pas les compétences, ça ne sert à rien. Donc vous avez besoin d'investir dans la formation etc... Le Sud-Est asiatique a connu un grand succès aussi parce qu'ils ont investi massivement dans la formation, que ce soit en Chine, à Singapour, en Corée du Sud... Qui font partie maintenant des pays développés et riches. Non pas seulement parce qu'ils ont fait des investissements massifs dans l'infrastructure et dans leur capital physique, mais aussi via leur capital humain grâce à la formation. C'est complémentaire, si vous n'avez pas l'un, ça ne sert à rien d'avoir l'autre. D'accord ?

SP : Oui. Alors pour revenir à ce sujet. Nous avons les pays en voie de développement, les pays pauvres...

GFL : Alors pays pauvres et en voie de développement, c'est deux mots, il y en a un des deux disons qui est plus politiquement correct. Mais ce sont ces pays qui n'ont pas pris ce train si vous voulez de l'industrialisation, etc. Ce sont ceux qui sont pauvres car il y a encore beaucoup de personnes qui vivent sous le seuil de pauvreté. Ils ont des infrastructures qui sont très limitées, que ce soit au niveau des transports, de l'éducation, de la santé. Ce sont des pays qui sont pauvres à tous les points de vue. Pas seulement en termes de revenus mais aussi en termes de services publics. Après vous avez aussi les pays émergents qui justement émergent. Dire que tout à coup quelque chose de vertueux s'est mis en place et il y a d'un coup de la croissance. Ils se sont peut-être ouverts aux exportations, ou arrivent à produire et à vendre à l'étranger. Et cela ça crée un cercle vertueux. Effectivement, plus de ressources fiscales en provenance de l'économie permettent d'investir dans l'éducation, dans les infrastructures.

SP : Je vous remercie d'avoir répondu à mes questions et de m'avoir accordé votre temps.

GFL : Avec plaisir. Courage pour la suite.

SP : Merci ! Bonne journée !

Annexe 2 : Interview Madame de Nicky Le Feuvre

Madame Nicky Le Feuvre est une Professeure de la Faculté des sciences sociales et politiques de l'Université de Lausanne. Ses domaines de compétences sont « la sociologie du travail et de l'emploi », « les comparaisons internationales » et « la division sexuelle du travail », entre autres.

NLF : Nicky Le Feuvre

SP : Stella Putzeys, moi-même

Interview du 16 juin 2021

SP : Bonjour, merci de m'accorder votre temps. Alors globalement, mon sujet traite du télétravail, de la numérisation et des richesses mondiales. Je souhaiterais établir si le télétravail pourrait avoir des impacts sur la répartition des richesses mondiales.

NFL : La question est super intéressante. Je pense que personne n'a vraiment de réponse. Mais par contre ce que je peux... Vous vous êtes plutôt sur la question du capital humain.

Ce que l'on sait déjà, je ne sais pas si vous l'avez fait, mais si vous allez regarder du côté du Bureau International du Travail à Genève, vous avez fait ça déjà ?

SP : Oui.

NLF : Parce qu'ils ont des données très intéressantes et surtout ils ont sorti ce rapport assez récemment sur l'avenir du travail. « Le travail de qualité » ou « Le travail sustainable ». Ou un truc comme ça. Ça c'est tout à fait intéressant. Donc il y a des choses là-dedans qui vont vous éclairer et puis alimenter un peu votre réflexion. Alors moi ce que je peux dire c'est que la question de la délocalisation du travail, c'est-à-dire le fait que les entreprises qui sont plutôt implantées dans les pays riches du Nord utilisent une main-d'œuvre peu chère du Sud... Et que ça passe effectivement par les outils de travail à distance et donc de numérique, ça c'est vrai que c'est quelque chose qui n'est pas apparu avec la crise sanitaire récente mais qui existait depuis très longtemps. Avec un certain nombre de mécontentement je dirais de part et d'autre. C'est vrai qu'il y avait plutôt l'idée de la concentration de la plus-value dans les pays du Nord et puis une exploitation d'une main-d'œuvre bon marché dans les pays du Sud, même si les choses étaient nécessairement plus compliquées parce que c'est vrai que cela fait des flux financiers qui viennent alimenter des pays dits « en voie de développement », même si cette voie apparaît excessivement sinueuse, très longue et avec un développement minimal. Donc

ce que l'on a vu avec la crise sanitaire récente, actuelle, c'est une espèce de transposition de ces modes d'organisation du travail dans les pays du Nord. Ça c'est une innovation sociale qui n'était pas vraiment prévue et qui, de mon point de vue, effectivement a probablement des implications pour la répartition des richesses à l'échelle planétaire. Mais je ne connais aucune étude spécifiquement là-dessus.

SP : D'accord. Quand vous dites « les pays du Nord », cela signifie... ?

NLF : C'est ce qu'on appelle dans le vocabulaire « *The Global North and The Global South* ». Donc c'est vraiment l'idée que... C'est-à-dire que les pays du Sud peuvent ne pas être au Sud mais en fait c'est une manière raccourcie pour distinguer entre des pays à fort développement économique et des pays en voie de développement. C'est une manière un peu moins stigmatisante disons de désigner ces pays-là. Donc on a cette expression « Global South » qui signifie en fait les pays pauvres.

SP : Ok, intéressant. D'accord. Je n'avais jamais entendu.

NLF : Les « Global North », ça désigne les pays même si géographiquement ils sont situés en dessous de l'Equateur. L'Australie, ou comme... Voilà. Un certain nombre de pays éventuellement de l'Amérique latine. Donc c'est ça qui se joue en fait : ce sont ces flux entre les pays du Nord, donc le « Global North » et le « Global South ». Ce que l'on constate c'est plutôt me semble-t-il, à l'heure actuelle, une remise en question de cette organisation. C'est-à-dire un souci non pas tellement en matière de services... Parce qu'il faut distinguer entre la production de services et la production de biens matériels. Alors, la production de services on sait pertinemment qu'un certain nombre de compagnies de téléphonie mobile par exemple qui utilise depuis longtemps une main-d'œuvre physiquement localisée dans les pays du Sud. Et donc ça sur la production de services je vois pas tellement de modification des pratiques parce que le différentiel de salaire est vraiment source de beaucoup de profits pour les entreprises. Par contre, ce qu'on entend à l'heure actuelle, c'est sur la production de biens manufacturiers et en fait une prise de conscience au moment de l'arrivée de la pandémie de la COVID d'une forme de dépendance en fait des pays du Nord à l'égard des pays du Sud. Alors qu'on a toujours pensé cette relation en sens inverse. On a toujours pensé que les pays du Sud étaient... Donc là je me dis, enfin en tout cas je vois, une amorce de discussion sur une forme de relocalisation des activités productives dans les pays du Nord. Et probablement, même si je ne l'ai pas entendu/analysé dans ces termes-là, cela va avoir des implications pour la répartition des richesses à l'échelle planétaire.

SP : Oui, et du coup en faveur de quelle région ?

NLF : Du Nord. En faveur du Nord. Oui. C'est cette idée que du coup les économies développées ont quand même atteint des limites dans cette idée de faire produire ailleurs, où c'est moins cher, et donc d'engranger des bénéfices qui sont à l'avantage ni du Nord ni du Sud. Voilà, vous avez probablement suivi comme moi tout le débat des 15% d'imposition des GAFA et voilà... Ça c'est un enjeu absolument majeur pour la répartition des richesses à l'échelle mondiale. De faire en sorte que ces entreprises totalement supranationales ne puissent plus échapper à l'imposition. Donc voilà. En fait, c'est très compliqué parce qu'il n'y a pas, à l'heure actuelle, me semble-t-il, une tendance à des délocalisations vers le Sud, à la poursuite en fait de ces pratiques antérieures. Il me semble qu'on a une espèce de moment, si ce n'est d'arrêt, de pause, où les pays du Nord amorcent une réflexion sur les effets pervers de cette globalisation de la production que l'on a appelée mais qui en fait était bien un déplacement de la production du Nord vers le Sud. Du « Global North » vers le Sud. Donc ça c'est intéressant. Quels vont être les implications à moyen ou à long terme, ça je suis vraiment incapable de le dire. Je ne suis pas économiste de toute façon. Disons que mon appréhension de ces questions-là ne passe pas vraiment par la notion de richesses. Mais je comprends l'intérêt de faire cela. Alors du coup, ce que l'on avait observé jusqu'à maintenant, pour parler du capital humain et ce qui vous intéresse, c'est qu'on avait plutôt observé des tendances à une augmentation du niveau de qualifications des salariés dans les pays du Nord, qui devenaient en fait des managers d'une main-d'œuvre qui pouvait éventuellement être délocalisée. Et qui pouvait éventuellement être moins qualifiée et à qui on confiait des tâches répétitives, assez nocives pour la santé. Tout ce qui est extraction minière, les matières premières pour la téléphonie et aussi production textile, enfin voilà. Donc on avait quand même cette idée que, à l'échelle planétaire, on faisait un peu de flux monétaire vers les pays pauvres, à qui on offrait entre guillemets des emplois, mais qui étaient plutôt des emplois peu qualifiés et éprouvants pour la santé, à haut risque. Et en quelque sorte en contrepartie, dans les pays du Nord, on assistait à une augmentation progressive du niveau de qualifications, mais avec quand même comme corolaire une augmentation du chômage. Et notamment au chômage des bas qualifiés, les personnes dont en fait les emplois étaient déplacés du Nord au Sud. Donc ces emplois manufacturiers, ces emplois plutôt de production ouvrière etc. Donc ça c'est assez bien documenté dans la littérature. Et du coup, on avait un risque là d'exacerbation, d'augmentation des inégalités à l'échelle planétaire, parce qu'on avait une concentration, on avait ce qu'on appelle « la fuite des cerveaux ». On avait du « *break brain* » y compris des pays du Sud vers les pays du Nord puisque pour trouver de l'emploi qualifié, il fallait aller là où ils étaient proportionnellement plus nombreux, c'est-à-dire dans les pays riches. En contrepartie, on avait des résultats assez dramatiques sur l'augmentation des écarts

entre les pays riches et les pays pauvres en matière d'espérance de vie par exemple. On sait qu'il y a des emplois qui sont associés à des maladies professionnelles et à une mortalité précoce. Donc ça oui, je pense que vous avez raison. Ça participe à cette question des flux à la fois monétaire et puis des flux de compétences je dirais du point de vue du capital humain. Ça c'est tout à fait intéressant.

SP : En termes de flux de compétences par exemple, est-ce qu'on pourrait imaginer maintenant... C'est un petit peu la réflexion que je me suis faite... Les entreprises pourraient faire appel, je n'en sais rien, à un ingénieur au Pakistan ou quelqu'un aux États-Unis alors que l'entreprise est en Suisse, ce qui permettrait aux personnes peut-être qualifiées, ou même pour des métiers moins qualifiés, de développer certains pays, d'augmenter le revenu du pays entre guillemets ? En permettant à des personnes qui... Voilà, peut-être qu'une personne qualifiée dans un pays d'Afrique n'aura pas l'opportunité d'exercer. Tandis qu'une entreprise française ou suisse pourra peut-être lui donner l'opportunité de gagner un salaire peut-être...

NLF : Oui. Alors... Ça c'est très... Oui. Le problème c'est où est-ce que ces personnes se forment ? C'est-à-dire que c'est aussi la question d'où sont localisées les infrastructures éducatives qui sont plutôt concentrées dans les pays riches. Ou les qualifications décernées par les institutions éducatives dans les pays riches valent entre guillemets que les diplômes délivrés par... Et qu'en fait un ingénieur, admettons burkinabé, qui va venir en Europe ou aux États-Unis se former, il va mieux faire vivre sa famille au Burkina Faso en trouvant un emploi d'ingénieur en Europe qu'en retournant chez lui-même s'il est employé par une entreprise française, ou suisse, ou allemande, ou... Peu importe. Donc en fait, on a ça comme problème fondamental, c'est-à-dire que la fuite des cerveaux est quand même alimentée par ce différentiel de richesses, et creusé un peu par ce différentiel. Puisque quelqu'un qui aurait une rationalité purement économique, et ça on sait que ces individus n'existent pas... Les sociologues n'adhèrent pas totalement à cette vision des choses, contrairement à l'économie un peu orthodoxe. Mais un comportement rationnel consisterait effectivement à s'installer en tant que personne qualifiée d'origine africaine dans un pays riche et à renvoyer de l'argent dans son pays plutôt que de retourner dans son pays. Alors évidemment, tout dépend en fait du contexte culturel. Si par ailleurs il y a des systèmes politiques qui sont développés dans les pays africains par exemple qui permettent une vraie démocratie, qui permettent une vraie liberté de la presse, qui permettent le développement d'infrastructures de santé, de transport, d'éducation etc, peut-être qu'à ce moment-là le différentiel de salaire devient en fait moins un enjeu et il y a effectivement l'idée que tout en gagnant un peu moins, autant être plus proche des siens, plus proche de sa famille, etc. Que le coût du coup de

la migration, de la délocalisation, enfin de l'avantage relatif disons de la délocalisation peut être amoindri. Mais on voit bien qu'il y a ce lien très compliqué à analyser entre « développement », « démocratisation » et « développement de l'infrastructure » en fait dans les pays, dont l'essentiel sont des pays anciennement colonisés. Il y a toute l'analyse de la situation postcoloniale qui vient là-dedans. Donc objectivement oui, on pourrait dire que finalement où que soient localisées ces compétences on pourrait imaginer qu'avec la numérisation et le télétravail ça ouvre des perspectives de flux financiers vers des pays pauvres, mais concrètement, du fait de l'inégalité de répartition des infrastructures au départ... Ça pourrait faire l'effet inverse.

PS : En commençant mes recherches sans trop connaître, je me suis dit « ça peut être une opportunité, ça peut aider certains pays à se développer », mais effectivement, avec les inégalités qu'ils ont, ils n'ont peut-être pas vraiment la chance d'en tirer profit.

NLF : Ouais, c'est ça qui est terrible.

SP : Donc ça pourrait peut-être faire l'effet inverse, de ce que je me rends compte.

NLF : Alors il y a quelques travaux maintenant qui portent plutôt sur des migrations entre pays du Sud. Ça c'est plutôt intéressant. Donc on appelle effectivement ça « migration Sud-Sud ». Alors on a beaucoup travaillé sur la « migration Nord-Nord », mais on n'appelait pas ça « migration », on appelait ça « expatriation ». Il y a quelques travaux assez intéressants qui émergent sur ces échanges entre pays du Sud. Il y a notamment une collègue de l'Université de Lausanne qui est partie maintenant, qui était aux États-Unis, qui est d'origine sénégalaise, qui elle a travaillé sur la migration des infirmières entre les pays d'Afrique. Ça c'est plutôt intéressant. A nouveau, quels sont les pays qui forment les infirmières et quels sont les pays qui rémunèrent le mieux les infirmières et quels sont les avantages finalement à être mobile à l'intérieur de l'Afrique avec, car ça on n'a pas évoqué mais ça joue dans votre sujet... Avec les restrictions de plus en plus importantes qui sont imposées à la migration physique vers les pays du Nord. Que ce soit le mur de Donald Trump, ou que ce soit la convention de l'Union européenne avec la Turquie pour la gestion des flux migratoires vers l'Europe. Ça c'est un élément important : c'est-à-dire si effectivement la migration n'est pas possible ou si la migration légale n'est plus possible, à ce moment-là à mon avis tout le jeu de ces flux est forcément modifié. Alors ce qu'on voit ce sont des choses dramatiques, on voit effectivement l'augmentation des tentatives de migration clandestine, avec des résultats dramatiques. Mais on pourrait également imaginer que cela pourrait au contraire assez étonnamment alimenter d'avantages de stratégies de développement dans les pays d'origine.

SP : Ok, ça joue. Ensuite, une autre question. Selon vos connaissances, est-ce qu'on constate des impacts sur la production des entreprises depuis le télétravail, est-ce que la production a été meilleure, est-ce que les employés se sentent plus productifs, est-ce qu'au contraire... ?

NLF : Alors il y a quelques données effectivement là-dessus. A nouveau, elles ne sont pas à 100% convergentes. C'est assez mitigé... Je vois plein d'infos. Les données... A mon avis la manière de mesurer... Enfin voilà, il doit y avoir des choses assez complexes sur les indicateurs de productivité. On a vu deux choses. En tout cas ce qu'on peut dire, c'est qu'il n'y a pas eu de baisse spectaculaire de la productivité. C'est peut-être quand même le résultat le plus consensuel. On a vu souvent, au pire une stabilité, on a vu dans certains secteurs d'activité plutôt une augmentation du temps de travail, donc c'est pour ça que les conclusions en termes de productivité sont à mon avis ambivalentes. Parce que si on travaille plus longtemps et on produit la même chose en plus de temps, évidemment si on calcule strictement la question de la productivité et bien en fait on est moins productif. C'est bien la production en minutes de travail qui est mesurée. Mais en tout cas, l'absence de baisse significative avec ce passage assez massif avec à peu près la moitié de la population active en télétravail dans les pays européens, ça c'est effectivement c'est quelque chose qui se constate. Les individus ne sont pas moins productifs quand ils n'ont pas de chef qui les surveille.

SP : Vous parliez d'une augmentation de travail dans certains secteurs, est-ce qu'il y en a des plus concernés que d'autres ?

NLF : Alors là c'est pareil, ce sont vraiment des petites enquêtes, car il est trop tôt pour avoir les résultats des enquêtes régulières qui sont généralement annuelles ou même tous les 3-4 ans. J'ai vu des données pour le secteur académique, donc pour la recherche, pas seulement pour l'enseignement mais pour la recherche également scientifique, là il semblerait que les gens aient augmenté leur temps de travail et distribué un peu le temps de travail dans la semaine. Mais ce sont des métiers qui ne sont pas vraiment représentatif du marché du travail en général, puisqu'il y a de faibles contraintes horaires. Par exemple, si vous pensez à quelqu'un qui travaille pour les assurances maladie et qui doit être au bout du fil pendant les heures habituelles du bureau, et bien cette personne-là peut pas déplacer son temps de travail de tôt le matin ou tard le soir. Alors que, moi par exemple qui écrit des articles, je peux le faire n'importe quand. Et on a donc constaté là effectivement, probablement en lien aussi avec la perturbation plus générale des rythmes sociaux : la fermeture des écoles, la présence des enfants en bas âge dans le foyer à certaines périodes. Les résultats sont plutôt mitigés, il n'y a pas de... Mais par

contre, je n'ai vu aucune enquête qui dit que la productivité a baissé. Soit c'est stable, soit ça augmente légèrement, mais nulle part ça ne baisse. On peut en être assez sûr.

SP : En termes de protection des employés, est-ce que de manière internationale il y a une protection, est-ce qu'ils vont se retrouver plus vulnérables sachant qu'ils ne sont plus sur leur lieu de travail ?

NFL : Alors c'est une très bonne question, là aussi ça dépend vraiment des conventions collectives, donc il y a certains pays où c'est l'état qui vraiment établit un ensemble de réglementations de la santé au travail mais dans un pays comme la Suisse, c'est très sectorialisé et en plus c'est régi de manière différente au niveau des cantons. Donc on a un certain nombre de règles de protection des salariés en termes de pause, d'ergonomie des postes de travail, en termes de... Et ça, je pense que la plupart des employeurs ont quand même implémenté. Mais à nouveau, il ne faut pas oublier qu'il y a quand même la moitié de la population active dont le travail n'est pas transférable en dehors du lieu de la production. Je pense que dans la plupart des secteurs, il y a eu des démarches des employés pour la mise aux normes des postes de travail. Un grand écran, un clavier adapté, un siège de bureau correct, etc. Par contre, ce qui est beaucoup plus difficile à suivre et à surveiller c'est toute la question de la santé mentale au travail et de ce qu'on appelle les risques psycho-sociaux. Et là, il semblerait que les choses ne soient pas terribles. Et justement, cette absence de micro-régulations dans l'interaction, la possibilité d'aller s'expliquer de vive voix avec un collègue ou avec un client et aussi la question de la quantité de travail à effectuer, c'est-à-dire la question du stress, la question de la gestion des impératifs de production, ça c'est beaucoup plus compliqué. Alors il y a un certain nombre d'entreprises qui a proposé à leurs salariés des consultations en médecine du travail plutôt axées sur la question du bien-être. Il y a un certain nombre d'entreprises, mais là aussi c'est très très inégalement réparti selon les pays et les secteurs, qui ont instauré le droit à la déconnexion. Ça ça fait partie en fait de ces questions de la protection de la santé au travail. Je crois que c'est l'Espagne qui est le seul pays pour l'instant qui a formellement...

SP : Moi j'ai lu au niveau Suisse. J'ai lu un article mais peut-être que c'était une suggestion.

NLF : Je ne pense pas qu'il y ait quelque chose de formalisé en Suisse mais je pense que c'est l'Espagne qui a instauré un droit des salariés à la déconnexion qui était d'ailleurs dans les tuyaux avant la pandémie, qui n'était pas lié directement à... Donc voilà, sur ces questions-là. Après, il y a effectivement toute la réduction du temps de transport, donc en fait... Une grosse partie des accidents de travail sont en fait des accidents sur le chemin

du travail. Pour aller au travail et en revenir. Là, on peut dire que de ce point de vue-là, on diminue les risques.

SP : Intéressant. Et puis j'avais une autre question, je ne savais pas si vous savez, mais en termes de frais, parce que c'est vrai que du coup on peut envisager pour les entreprises une réduction des locaux, frais d'électricité entre autres. Toutefois, pour les employés qui travaillent toute la journée à la maison, finalement ils se retrouvent eux pénalisés par ces frais, notamment d'électricité...

NFL : Exact. Abonnement internet et compagnie. Alors, il y a eu une mobilisation assez forte des employeurs et il me semble, là aussi c'est de l'ordre de la discussion, mais il me semble que dans l'état actuel des choses il n'y a pas de réglementation. A nouveau, ce sont plutôt des conventions collectives qui règlementent ce genre de choses. De ce que j'ai vu pour l'instant, par exemple dans mon cas précis, l'état de Vaud m'a informé de ce que j'avais le droit de déclarer comme frais professionnels au moment de déclarer mes impôts. Et l'état de Vaud m'a clairement dit que je n'avais pas le droit à grand-chose, que je devais évidemment diminuer mes forfaits pour mes repas professionnels pris à l'extérieur et pour mes frais de transport. Et par contre, je ne pouvais déclarer des frais professionnels à mon domicile que si j'avais eu une pièce à domicile dédiée exclusivement à mon activité. Donc ça ça semble être un peu la règle qui va s'imposer. Donc si effectivement on doit vraiment en fait déclasser complètement l'espace de travail et avoir des logements plus grands et du coup avoir besoin de plus de chauffage, de plus d'électricité, de plus de puissance de connexion, dans ce cas, et dans ce cas seulement, il pourrait y avoir une prise en charge partielle des frais par les entreprises. Mais je pense que c'est assez logique parce qu'il y a un certain nombre d'entreprises dans les grandes villes qui par exemple prenaient en charge l'abonnement général de leurs salariés. Donc finalement voilà, ils vont arrêter l'abonnement général car les salariés n'ont plus à se déplacer mais ils pourraient tout à fait prendre en charge l'abonnement, la box ou...

SP : Et alors comme dernière question un peu globale, pour le mot de la fin, est-ce qu'en termes de source d'inégalités, est-ce que selon vous le télétravail va, comme on disait précédemment, un peu encourager ces inégalités à se creuser ou est-ce qu'au contraire on pourrait quand même y trouver du bon ?

NFL : Alors, je pense... C'est vraiment une réponse de chercheuse que je vous fais. En fait, moi je dirais que le télétravail n'a pas d'effet en soi. Le télétravail n'a d'effet qu'en fonction de ce qu'on en fait. C'est-à-dire qu'en soi, on sait maintenant qu'il n'y a pas de déterminisme technologique. Qu'aucune évolution technique ou technologique n'impose une raison économique ou sociale. Tout outil n'a d'effet que quand on décide comment

on s'en sert. Et donc, je dirais que c'est politique tout ça. C'est aux usagers de ces instruments de dématérialisation, de numérisation, de travail à distance de décider des usages. Et ce sont les usages qui vont déterminer les effets. Et donc ces effets sont imprévisibles par définition. Parce qu'on peut... Moi par exemple je me suis plutôt intéressée à la question de quels effets potentiels sur l'accès des femmes aux postes à responsabilité par exemple. Ça c'est vraiment à l'échelle d'une nation, donc c'est pas du tout voué à une réflexion à l'échelle globale, mais plutôt en se disant « mais si après tout les femmes ont plus de contrôle sur la temporalité, sur la spatialisation de l'activité et si elles peuvent du coup réorganiser leur activité professionnelle de manière à mieux l'articuler avec leurs autres activités et responsabilités, est-ce que finalement ça ne va pas être à leur avantage ? ». Toujours pareil, ou à l'avantage de la moitié des femmes qui peuvent y accéder ? N'oublions quand même pas l'autre moitié qui n'est pas concernée et connectée. Mais, évidemment tout va dépendre si les entreprises empêchent cette flexibilisation, si les entreprises disent « ok, travaillez depuis chez vous mais connectez-vous dès 8h00 du matin et déconnectez-vous... Voilà. Et ne prenez pas de pause déjeuner ! », au fait l'effet sera nul. Donc le télétravail en tant que tel n'a pas d'effet. C'est ça le message. Le télétravail a potentiellement des effets selon les usages qui sont décidés, et ces usages offrent une palette énorme de possibilités, de pratiques. Et en plus, il ne faut pas oublier que même avec les meilleures intentions du monde, quand on modifie les pratiques, on a ce qu'on appelle en sociologie des « effets pervers », c'est-à-dire qu'on crée des choses auxquelles on n'avait absolument pas pensé. On vise un objectif, on se dit « tiens, c'est la meilleure solution pour nous amener vers cet objectif », et on se rend compte qu'il y a un effet totalement imprévisible qui émerge dans le processus de changement. Donc voilà, c'est pour ça que les chercheurs sont très réticents à faire des pronostics. Parce qu'il n'y a pas de déterminisme technologique, ça on le sait quand même depuis des années, depuis qu'on observe ça. Tout le monde veut nous dire que les évolutions techniques vont avoir tel ou tel effet, et c'est assez déprimant d'être obligé de dire à chaque fois « peut-être que oui, peut-être que non, tout va dépendre ». Mais en fait, c'est la seule réponse en laquelle on peut avoir un peu de confiance et se dire que c'est quand même un peu scientifiquement fondé. Et ce n'est pas juste, ou du *wishable thinking*, c'est-à-dire qu'on prend ses désirs pour la réalité, ou de la projection en fait de ses propres aspirations ou de ses propres craintes sur une situation. Donc voilà, je conçois que ce ne soit pas très utile ou satisfaisant pour vous, mais en fait c'est la seule.

SP : C'est intéressant, et c'est vrai que je me rends compte de plus en plus que ce n'est pas une solution unique entre guillemets, dire « oui » ou dire « non ». Je ne pense pas

que je vais pouvoir m'avancer autant. Et puis juste dernière question : pour les employés, comment est impacté leur bien-être ?

NFL : A nouveau, là aussi c'est très très... On a fait quelques enquêtes à l'Université, il y a par exemple eu l'enquête sur le bien-être et le mal-être des étudiants et des chercheurs... Les résultats sont très partagés : il y a des gens qui sont extrêmement contents, que vraiment ça facilite la vie. D'autres qui sont très mécontents, qui disent qu'il y a des risques d'isolement, de rupture des relations de travail, donc ça c'est très... D'une part et d'autre part sont très variables dans le temps. C'est-à-dire que si on fait une enquête, et on en a fait une au mois de mars-avril-mai 2020, on a demandé aux gens comment ils vivaient ça et on en a refait une autre en 2021, et bien les résultats ne sont pas les mêmes. Et même les gens qui se disaient très contents en mars ne le sont plus forcément 12 mois plus tard. Voilà. Et c'est logique ! Parce que probablement que les situations se sont modifiées, peut-être qu'on avait un conjoint qui était aussi en télétravail au mois de mars et finalement lui il est retourné au boulot et on se retrouve du coup seul à la maison, ou on avait un enfant qui était scolarisé et puis il a été déscolarisé et puis finalement il a repris... Bref, on avait des collègues avec qui on travaillait depuis des années et donc par écran interposé c'était pas du tout un souci car on avait nos habitudes et puis subitement on a une collègue qui part en congé maternité et elle est remplacée par une autre et on ne la connaît pas, on ne la connaît que par écran interposé.

SP : Ce n'est pas facile.

NFL : Et du coup voilà, on se rend compte que les relations sont compliquées. Bref, voilà. On a là aussi des résultats. Ce qui est sûr, c'est que ce sont plutôt des risques psychosociaux qui émergent comme méfaits je dirais. Plutôt que des questions liées à l'ergonomie du poste de travail par exemple. C'est vraiment une expérience grandeur nature qui confortent ce que les sociologues du travail et les psychologues du travail disent depuis longtemps : le travail c'est avant tout une activité sociale. Et en tant qu'activité sociale, c'est un travail qui se fait en articulation, en interaction avec autrui. Et que c'est ça qui est modifié essentiellement par cette médiation technologique et donc c'est plutôt sur la santé mentale au travail que les effets parfois positifs, parfois négatifs se manifestent.

SP : Ok, super. Et puis juste une petite question d'étudiante à professeur, est-ce que vous pensez qu'à la fin de ce travail, je peux répondre à cette problématique par des hypothèses ?

NFL : Oui.

SP : Dire « voilà, dans un cas de figure, peut-être qu'on constatera... »

NFL : Absolument, je trouve que c'est une très bonne idée, ou alors ce que vous pouvez aussi faire, on voit ça parfois dans les travaux de l'OCDE par exemple, vous pouvez aller regarder... C'est qu'ils font des scénarii. Ils essaient d'identifier quelles sont les variables importantes et ils prennent un cas extrême en disant « si cette variable évolue dans ce sens-là et se combine avec cette variable-là qui évolue dans ce sens-là, etc etc, je peux élaborer un scénario qui déboucherait sur ce type de résultats ». A contrario, si je prends les mêmes variables et que j'imagine... Je ne sais pas... Si les pays du Nord sont traversés par une crise majeure à la sortie de notre situation actuelle et si les taux de chômage grimpent au-delà 15% partout, et bien évidemment on est dans une autre situation que si finalement avec toutes les aides de l'état... Si jamais on a, je ne sais pas, le variant indien qui nous amène vers une quatrième vague qui dure je ne sais combien de temps, et bien là on a une situation qui est... Je pense qu'il faut réfléchir par scénarii. C'est un peu une manière de réfléchir par hypothèses mais... De toute façon, c'est votre seule solution. Très bonne idée.

SP : Ecoutez, c'est tout pour moi alors. Merci beaucoup, vous m'avez beaucoup aidée. Bonne soirée !

NFL : Avec grand plaisir ! Bonne continuation.