



Emploi

Enjeux :

L'impact des nouvelles technologies est en réalité difficile à quantifier au vu de la complexité du phénomène. Dans une étude publiée en 2013 et largement relayée, les chercheurs Frey et Osborne¹ estimaient que 47 % des emplois présentaient un fort risque d'automatisation dans les vingt ans. En transposant la même méthode à la structure de l'emploi française, le cabinet Roland Berger (2014) arrive à un résultat similaire : deux emplois français sur cinq risquent de disparaître du fait de la numérisation en France à l'horizon 2025.

Toutefois, des travaux plus récents tempèrent ces premières estimations. On peut notamment citer les travaux des économistes de l'OCDE, qui concluent que seuls 9 % des emplois seront automatisables en s'appuyant sur une approche basée sur les tâches et non sur les métiers.

Et c'est à partir 2015 que le Conseil d'orientation pour l'emploi² (COE) analyse l'impact de la révolution technologique sur l'emploi dans une approche plus « scientifique », à travers un certain nombre de rapports. Citons notamment « *L'impact d'Internet sur le fonctionnement du marché du travail* » de 2015 et les trois tomes de « *Automatisation, numérisation et emploi* » de 2017. Il ressort de l'ensemble de ces travaux que **moins de 10% des emplois seront très exposés, au vu des mutations technologiques et environ la moitié seront susceptibles d'être profondément transformés**. Les emplois les plus « exposés » seront le plus souvent les métiers manuels et peu qualifiés, notamment de l'industrie (ouvriers non qualifiés des industries de process, ouvriers non qualifiés de la manutention, ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment, agents d'entretien, ouvriers non qualifiés de la mécanique, caissiers, etc.)

Toutefois près de 50 % des emplois pourraient voir leur contenu évoluer avec le développement des technologies de la numérisation et de l'automatisation. Il s'agit ici aussi de métiers manuels et peu qualifiés mais relevant plutôt du secteur des services (conducteurs, caissiers, agents d'exploitation des transports, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, aides à domicile et aides ménagères, etc).

À ces évolutions, il convient d'adjoindre tous les nouveaux acteurs du numérique qui bousculent des secteurs qui jusque-là étaient relativement protégés, mais aussi les mutations de structure et d'organisation des entreprises. Loin d'une organisation pyramidale des échanges, en silo et hiérarchique, fondement de notre économie industrielle depuis le début du XIX^e siècle, l'économie du numérique favorise au contraire le « collaboratif », le « partage », dans ses dimensions économique, sociale, politique et juridique, qui laissent plus d'autonomie aux collaborateurs (Bourdu et al. 2016).

Ainsi, les structurations en réseaux favorisent la mise en place de projets fondés sur la contribution volontaire d'ensembles d'individus, qui peuvent eux-mêmes participer à plusieurs projets en même temps. C'est dans ce contexte que se développent toutes les plateformes.

Ces plateformes d'intermédiation réduisent le coût de l'externalisation en simplifiant la communication et l'interaction entre tous les acteurs, augmentent la transparence du marché

¹ Frey C. B., Osborne M. A., 2013, «The future of employment : How susceptible are jobs to computerisation ? », Oxford Martin School

² <https://www.strategie.gouv.fr/reseau-france-strategie/conseil-dorientation-lemploi-coe>

(structuration de l'offre et de la demande de travail par une comparaison des offres en temps réel), et développent des mécanismes de nature à renforcer la confiance (système de notation, de commentaires, d'endossement, etc.). Elles peuvent proposer également des contrats-types pour des transactions économiques dont le montant est de plus en plus faible. Dans ce cas, elles jouent le rôle de tiers de confiance³...

Ce sont pour la plupart des pure players et ces plateformes se sont multipliées ces dernières années, dans des domaines très différents :

- Petits boulots (TaskRabbit, Youpijob)
- Services de taxi, de livraison, de travaux à domicile (Le Cab, Uber, SnapCar, Helping, HelloCasa, Deliveroo, etc.)
- Travailleur en *freelance* (Hopwork, TaskMaster)
- Microproduction (Amazon Mechanical Turk, Figure Eight).

Pour exemple, sur la plateforme d'emploi **Upwork**⁴, basée en Californie, 12 millions de freelances répondent à des offres de projets émanant de 5 millions de clients répartis dans le monde entier (estimation décembre 2019), tout comme **Malt**⁵.

Le progrès technologique favorise plutôt l'emploi qualifié et très qualifié à travers de nouveaux métiers valorisants et qualifiants. Ces « Sublimes »⁶ ont vu le jour avec le développement du digital (data scientists, consultants, développeurs spécialisés, ingénieurs et informaticiens, mais aussi concepteurs de jeux vidéo, etc.).

La réalité de tous ces réseaux horizontaux et globaux où il semble possible de choisir son cadre et son rythme de travail, se heurte à des injonctions économiques et capitalistiques (croissance à 2 chiffres) fixées par tous ces grands acteurs mondiaux et se traduit par l'émergence de nouvelles féodalités avec l'apparition d'un nouveau prolétariat numérique, les tâcherons du Net...

En 2006, Jeff Bezos⁷ présente à Seattle, **l'Amazon Mechanical Turk**⁸, un service de travail humain à la demande. Il s'agit de faire réaliser à des travailleurs numériques des « micro-tâches ». Ce sont des activités routinières et peu valorisantes qui auraient normalement dû être réalisées par des machines. En effet, les machines ne sont pas capables de réaliser ce qu'elles promettent si personne ne les éduque. C'est bien pour cela qu'on parle « d'*apprentissage machine - machine learning* ». Et les professeurs ne sont pas des experts informatiques, mais des centaines de milliers d'ouvriers du clic qui apportent quelques petits exemples chacun.

Il s'agit d'une nouvelle forme de prolétariat, numérique, que l'on nomme "*les travailleurs du clic*"⁹ ou « *digital labor* ». Constituant ainsi la face la plus méconnue de l'économie "*digitale*". Ce sont bien souvent des tâches fragmentées, répétitives, que l'on peut exercer depuis chez soi, en se connectant à des plateformes et qui sont très peu payés, parfois un centime ou moins la tâche.

Aujourd'hui, on distingue trois grandes familles dans le prolétariat numérique :

- **Les métiers de service à la demande, à flux tendus** – il s'agit des livreurs de repas, des coursiers ou des conducteurs de véhicules de transport avec chauffeur (VTC). Ce sont de petits jobs précaires. Une dépendance se crée entre les travailleurs et les intermédiaires que sont les plateformes, les entreprises digitales.

³ https://fr.wikipedia.org/wiki/Tiers_de_confiance

⁴ <https://www.upwork.com/>

⁵ <https://www.malt.com/>

⁶ Bernard Gazier, *Tous sublimes. Vers un nouveau plein-emploi*, Paris, Flammarion, 2003

⁷ Jeff Bezos, "Opening keynote and keynote interview", MIT World, 27 septembre 2006, techtv.mit.edu.

⁸ Le nom que Bezos a choisi pour son service est un hommage au Turc autoamte joueur d'échecs, la « première intelligence artificielle » qui, au XVIII^e siècle, aurait été capable de simuler les processus mentaux d'adversaires humains. Mais, à l'intérieur de ce robot, se cachait un joueur en chair et en os.

⁹ Antonio Casilli – Enseignant-chercheur Télécom Paris – *En attendant les robots*, Paris, Seuil, 2019

- Le principal travail reste pour eux de fournir des données à toutes ces structures qui leur font appel, car ils passent la majeure partie de leur temps sur des applications qu'ils doivent configurer et gérer. À titre d'exemple, un chauffeur de VTC produit beaucoup de données sur les applications mobiles sur lesquelles il gagne sa vie, d'un trajet à l'autre. Leurs GPS aident à améliorer les logiciels de géolocalisation, leurs scores de réputation et leurs gains font fonctionner les algorithmes de tarification dynamique qui rendent ces services très abordables.
- **Les micros-travailleurs** qui, à partir des données collectées, entraînent les algorithmes et les Intelligences artificielles. En France, on estimait à 260 000 le nombre de micro-travailleurs occasionnels en 2019 et qui pour la majorité sont des femmes entre 24 et 44 ans, toujours selon Antonio Casilli. Ils seraient environ 100 millions au niveau mondial...
- **Les modérateurs** de contenus des réseaux sociaux, de sites internet ou de plateformes digitales qui interviennent pour répondre à des questions, poster des informations tout cela dans l'attente de ChatBots performants.

En France, les formes hybrides d'emploi, à la frontière du salariat et du travail indépendant (portage salarial, franchise, intérim) sont en croissance. Le statut d'auto-entrepreneur a rencontré un franc succès depuis sa création en 2010. Ainsi, on dénombrait 1 565 000 inscrits à l'ACOSS (Agence centrale des organismes de sécurité sociale) fin juin 2019.

Avec les nouvelles technologies, certains emplois seront détruits, d'autres créés et d'autres verront leurs tâches évoluer. Nous sommes dans un phénomène de « **destruction créatrice** » décrit par **Schumpeter** dans son ouvrage « **Le Cycle des affaires** », publié en 1939, où les emplois créés ne sont pas forcément situés dans la même usine, le même territoire ou le même secteur d'activité que ceux qui ont été détruits. Selon l'agence **Wagepoint**¹⁰, 65 à 70 % des métiers qu'exerceront nos enfants actuellement en classe de maternelle n'existent pas encore.

Par ailleurs, quel que soit le niveau de qualification initiale, les diplômés, la plupart des travailleurs devront suivre des transitions vers de nouveaux emplois et s'adapter à de nouvelles compétences demandées tout au long de leur vie professionnelle. Cette perpétuelle mise à jour sera nécessaire pour répondre à la demande tant au niveau des compétences numériques, techniques, sociales (travail en équipe, capacité d'écoute), cognitives (savoir résoudre des problèmes complexes, innover) ou encore personnelles (adaptabilité, esprit d'initiative, empathie).

Toutes ces évolutions feront émerger de nouveaux besoins de compétences pour répondre aux attentes des entreprises industrielles mêlant compétences techniques (hard skills) et compétences transversales et comportementales (soft skills).

Ressources

Le marché du travail est désormais sur Internet...

- Les acteurs traditionnels se mobilisent pour les demandeurs d'emploi, comme Pôle emploi ou les Missions locales (4 agences Pôle emploi en Mayenne) en développant leurs offres de services aux demandeurs, aux actifs en poste et aux employeurs. Ils utilisent une stratégie multicanal comprenant également de l'accueil physiques et des échanges téléphoniques.
 - 23 690 demandeurs en novembre 2018.
 - 10 565 projets de recrutement pour 2019.
 - Nombre de demandeurs sont en accompagnement renforcé sur la Mayenne.

En matière de diffusion des offres d'emploi, Pôle emploi insère des annonces sur son site Internet depuis sa création en 1997 et régulièrement propose de nouveaux services, applications et usages.

¹⁰ <https://blog.wagepoint.com/>

- Rapidement, Pôle emploi a utilisé le numérique pour accompagner au quotidien les personnes en recherche d'emploi. Outre la question de l'actualisation des statuts, un ensemble d'outils ont été déployés. On y retrouve de quoi faire son CV, un tableau de bord de ses recherches, une boîte à outils. Pôle emploi se présente comme une *marketplace* de solutions¹¹.
- Les sites d'emploi ne sont que des intermédiaires entre les candidats et les entreprises. Ils n'interviennent pas dans le processus d'appariement. Il existent deux grands types de sites : les *jobboards* et les agrégateurs d'offres d'emploi.
 - Les *jobboards* : sites spécialisés dans l'emploi, ils publient des annonces en ligne ; Ce sont des *pure players*.
 - Les agrégateurs d'offres d'emploi : sites internet qui collectent des offres d'emploi de sites d'emplois et d'entreprises.
- De nouvelles communautés (LinkedIn, Facebook ou LeBonCoin) sont de plus en plus utilisées par les recruteurs et candidats dans leurs recherches.
- Il s'agira, prioritairement dans les territoires d'expérimentation du **Plan de Bataille pour l'emploi**, de sensibiliser les entreprises sur les potentialités des réseaux sociaux, notamment pour moderniser et gagner en efficacité dans leurs pratiques de recrutement, de proposer une offre « pilote » à ces entreprises pour tester, par exemple, sur une durée de six mois des outils de recrutement digitaux. Cette initiative est proposée par la région des Pays de la Loire.
- L'apparition de nouveaux outils à disposition pour une recherche et une candidature pertinente :
 - Faire son cv :
 - <https://www.doyoubuzz.com/fr/> de Nantes
 - Emploi étudiant :
 - <https://ipoline.univ-angers.fr/> d'Angers
- Il serait souhaitable d'intégrer également de façon plus importante les fédérations et branches professionnelles, les chambres consulaires, les partenaires sociaux, les autres opérateurs de l'emploi, comme les OPCO ou les acteurs de l'intérim pour l'emploi en Mayenne, à travers une plateforme collaborative d'information et d'échange.
- Accompagner dans l'insertion des publics les plus éloignés dans le cadre du PTi (pacte territorial d'insertion) 2015-2020 en Mayenne.
 - Organiser avec les conseils départementaux la cohérence des actions territoriales et l'insertion des publics les plus éloignés de l'emploi¹² est une proposition de la Région Pays de la Loire.
 - En lien étroit avec Pôle emploi, un travail pourrait être engagé sur la formation des demandeurs d'emploi ou des personnes en reconversion aux outils du digital (Région).
 - Vous cherchez un stage ou un emploi dans une exploitation agricole, en vue peut-être de vous installer par la suite, rendez-vous sur **lagriculture-recrute.org**, le nouveau site Internet de la bourse à l'emploi de l'Anefa, l'Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture.

¹¹ <https://labonneboite.pole-emploi.fr/> - <https://salonenligne.pole-emploi.fr/candidat/>

¹² http://www.paysdelaloire.fr/uploads/tx_oxcsnewsfiles/PlanBatailleEmploi.pdf