

UNE OPPORTUNITÉ POUR LES EMPLOYEURS DE DÉLOCALISER DES ACTIVITÉS

Cette période de crise, où une partie conséquente de l'activité est réalisée en télétravail, ouvre la voie à de nouveaux modes de travail et à de nouveaux types de salariés ou de non-salariés.

L'inimaginable jusqu'à présent devient désormais envisageable avec l'explosion du télétravail. Par exemple, le « télé migrant » fait son apparition. C'est un salarié qui peut travailler partout dans le monde pour une entreprise en télétravail (selon le concept de l'économiste

R. Baldwin).

Depuis les années 80, de nombreuses activités dites à faible valeur ajoutée sont délocalisées vers des pays à bas salaire. Mais des activités plus qualifiées, comme la prestation informatique, sont aussi parties ailleurs, comme en Inde.

Le risque d'une délocalisation encore plus poussée

La crise actuelle ouvre la voie au transfert de nouvelles activités que les employeurs pensaient non délocalisables jusqu'à présent. En effet, les pays à bas salaires offrent de plus en plus de compétences pointues et très concurrentielles avec des professions encore plus qualifiées (comme l'ingénierie...).

Si par le passé les entreprises préféraient avoir, chez elles, les spécialistes qui leur faisaient défaut, aujourd'hui elles peuvent les faire travailler à 100 km de l'entreprise sans problème. Alors pourquoi ne pas la transférer dans un endroit du monde moins développé et faire des économies substantielles de main d'œuvre ? Désormais, toute prestation intellectuelle est donc particulièrement délocalisable. Il faut pour cela qu'elle soit exerçable n'importe où, sans la contrainte d'habiter proche du lieu de travail, et que quelques rares déplacements suffisent à leur bonne exécution.

La crise sanitaire actuelle a d'ailleurs été une opportunité pour certains salariés de quitter les grandes villes et habiter des lieux plus agréables (en campagne, proche de la mer...). Si cette « migration » voulue, choisie par ces « migrants », s'est faite avec maintien de salaire, le risque

est que demain les employeurs choisissent des candidat.e.s avec des prétentions salariales en baisse, dans une course au moins disant : salariés, métiers en freelance (sans contrat de travail pérenne) pourraient rapidement se retrouver dans une féroce compétition mondiale... Par contre, les métiers nécessitant un fort travail d'équipe, ou avec beaucoup de supervision, semblent encore moins menacés par ces délocalisations.

Pourtant, des études récentes estiment que 30 à 40 % des métiers qualifiés seraient délocalisables. Mais l'écart de salaire sur les métiers qualifiés dans le monde étant moins important que pour les métiers non qualifiés, ajouté au fait que l'éloignement géographique entraîne une perte de productivité et d'innovation, cela devrait limiter l'ampleur de ces délocalisations autour de 10 %.

Des délocalisations amplifiées par les évolutions technologiques

Les dégâts des politiques libérales des 40 dernières années en matière de désindustrialisation ne sont plus à démontrer. Il est donc indispensable que les salariés se saisissent de ce problème sans laisser leurs employeurs s'en occuper seuls, car ces derniers n'hésitent pas à mettre en concurrence les salariés pour le bénéfice de leurs actionnaires.

Par exemple, sur les 1 233 emplois que veut supprimer Nokia en France, 80 % sont des postes d'ingénieurs en recherche et développement, et une partie de ces emplois partirait en Pologne et en Inde.

Dans cette période où des millions de salariés sont sans emploi, il est urgent de retenir ces pans entiers d'activités qui partent à l'étranger et sortir du tout financier pour préserver l'avenir de notre pays et de ses habitants.

