



Comment allons-nous travailler demain ?

Par Sandrine Foulon

(journaliste à *Alternatives Economiques*)

Octobre 2020

1

Ces dix dernières années, l'avenir des formes d'emploi et de la manière de travailler a largement été dominée par la révolution numérique : allons-nous toutes et tous devenir indépendants et, par la même occasion, des télétravailleurs libres d'exercer nos métiers depuis un village ou une ville, chez soi ou dans un tiers-lieu ? Ces évolutions, qui pour certaines demeurent fantasmées, sont désormais percutées par la crise économique et sociale qui rebat les cartes et pourrait freiner les mobilités vers les campagnes. Si nombre de territoires ruraux savent valoriser leurs atouts économiques et deviennent de plus en plus attractifs en matière d'emploi, les métropoles conservent un atout dès lors qu'il s'agit de chercher du travail en période de chômage élevé. Reste à savoir si l'essor du télétravail et la capacité des acteurs à développer des tiers-lieux seront en mesure de contrebalancer les effets de cette crise. Éléments d'explications.

Le sociologue Jean Viard a qualifié la période de pandémie que nous sommes en train de traverser de « rupture historique » et de « bouillonnement » qui pourraient accélérer les tendances déjà à l'œuvre, notamment en matière de mobilités des ménages vers les campagnes. Mais force est de constater que nous vivons aussi une formidable période d'incertitudes. De quel côté la pièce va-t-elle tomber ? Où et comment allons-nous travailler demain ?

Avant que des millions de personnes ne se retrouvent brutalement confinées en mars 2020, la révolution numérique était l'objet de toutes les attentions. Erigée elle aussi au rang de « rupture historique » au même titre que celle de Gutenberg, c'est elle qui devait décider de l'avenir de nos emplois. Elle dictait nos inquiétudes : les robots allaient-ils voler nos savoir-faire ? Allons-nous toutes et tous devenir autoentrepreneurs ? Le salariat allait-il disparaître, voire continuer à se fragiliser avec des CDD de plus en plus en courts ? Les mouvements de fond que nous observons depuis un certain nombre d'années - développement du télétravail grâce à ces mêmes outils numériques, retour dans les campagnes pour y vivre et y travailler...- allaient-ils se vérifier ?

Tout cela, c'était avant la tempête de la Covid-19 que personne n'attendait. Cette crise économique et sociale sans précédent risque de bouleverser ces équilibres. Il nous faut désormais compter avec une double révolution, numérique et sanitaire. Il est bien entendu trop tôt pour évaluer les impacts de la seconde. A ce jour, le gouvernement annonce 800 000 destructions d'emploi pour 2020. Au nombre croissant de chômeurs officiellement comptabilisés (le taux de chômage pourrait atteindre selon l'Insee 9,5 % en 2020 contre moins de 8 % avant la crise sanitaire), il faut également ajouter les quelque 800 000 personnes qui viennent d'entrer de plain-pied dans le halo du chômage. Ce triste record porte le nombre de ces « découragés » qui renoncent à chercher du travail à 2,5 millions de personnes.

Sur le front des mauvaises nouvelles, les plans de sauvegarde de l'emploi (50 000 postes menacés de suppression fin août) et autres guichets de départs volontaires se multiplient chez Auchan, Airbus, Renault, Sanofi..., les défaillances d'entreprise jusque-là retardées par les mesures d'urgence sanitaires vont se préciser à l'automne (l'OFCE évoque près de 250 000 destructions d'emploi, voir [note de juin 2019 Dynamique des défaillances d'entreprise](#)).

Dans ce contexte, avant même de parler de la nature du travail et de la manière dont on va l'exercer, la quête d'un emploi va devenir une priorité. Si certains néotélétravailleurs auront la possibilité de s'installer dans les campagnes, beaucoup d'actifs ne se risqueront pas à quitter les métropoles où se trouvent l'essentiel des emplois. On sait que les crises économiques ne sont pas favorables à la mobilité vers le rural. C'est un effet qui a pu être mesuré, nous y reviendrons, après la crise financière de 2007. Cette deuxième « grande rupture » est un nouveau paramètre que les économistes, géographes et experts de l'emploi vont devoir prendre en compte pour analyser les évolutions du travail.

1 Allons-nous toutes et tous devenir « entrepreneurs de nous-mêmes » ?

Le succès relatif de l'auto-entrepreneuriat. On l'a observé après chaque crise : quand le chômage augmente massivement, les gouvernements français et européens ont tendance à favoriser l'entrepreneuriat, par des mesures sociales et fiscales incitatives, pour tenter d'inverser la courbe du chômage. En 2009, sous le mandat de Nicolas Sarkozy, l'entrée en vigueur du statut d'autoentrepreneur, rebaptisé depuis micro-entrepreneur, a connu un franc succès. En l'espace de 10 ans, plus d'un million de ces indépendants ont tenté l'expérience, séduits par la formule : on ne paie ses cotisations sociales qu'en fonction du chiffre d'affaires déclaré. Une belle réussite donc sur le plan du volume, moins en termes de revenus. Seuls 61 % des micro-entrepreneurs déclarent un chiffre d'affaires positif, et un micro-entrepreneur sur quatre gagne moins de 70 euros par mois (voir [Les auto-entrepreneurs gagnent toujours aussi peu](#), *Alternatives économiques*). En moyenne, un micro-entrepreneur touche 470 euros par mois avec des disparités selon les régions : 440 euros en Corse contre 470 euros en Ile-de-France par exemple. On est loin du niveau de revenus des indépendants classiques (commerçants, professions libérales) qui perçoivent 3 580 euros par mois en moyenne.

Pour autant, les discours sur la liberté des entrepreneurs, maîtres d'eux-mêmes et du sens qu'ils donnent à leur travail continuent de faire florès. C'est par exemple l'objet du livre de Laetitia Vitaud (*Du labeur à l'ouvrage, l'artisanat est l'avenir du travail*, Calmann Levy, 2019). Des livres réjouissants comme celui de Matthew Crawford (*Eloge du carburateur*, La découverte 2010) ou de Pierre-Yves Gomez (*Le travail invisible*, François Bourin éditeur 2013) revalorisent le travail manuel et tout simplement le sens du travail « bien fait » quel que soit son objet. Dans un autre registre, David Graeber et ses « bullshit jobs » (les strates hiérarchiques et superflues qui ne servent dans les entreprises qu'à créer des *process* et du *reporting*) redonne au « vrai travail » une réalité qui a eu tendance à être gommée.

D'autres logiques sont portées par une frange plus libérale d'experts et d'économistes (Pierre Cahuc et André Zylberberg, voir *Les ennemis de l'emploi*, Flammarion 2015 ou Jacques Barthélémy et Gilbert Cette, voir *Travailler au XXIe siècle, l'ubérisation de l'économie ?*, Odile Jacob 2017...) qui veulent assouplir le code du travail et en finir avec la logique des *insiders*, ces salariés en CDI qui sont protégés versus les *outsiders* qui gravitent aux portes des entreprises. Ils entendent promouvoir le contrat unique (ni CDI ni CDD). La disparition du CDI nous donnerait une grande liberté, celle de travailler d'où on veut, partout en France, sans patron, sans hiérarchie au-dessus de soi. Pour de nombreux promoteurs de la *start up nation*, le CDI serait devenu ringard, les jeunes aspirant à beaucoup plus de liberté que leurs aînés. Enfin, le CDI, ce serait enfin « entrer dans le système » alors qu'il vaut mieux être son propre patron. Un postulat qui contient pourtant des limites. Une confusion est savamment entretenue entre ce qui relève de l'autonomie (chacun veut pouvoir comprendre le sens de son travail sans hiérarchie obtuse et verticale quel que soit son statut d'emploi) et ce qui relève de l'indépendance réelle. De quelle marge de manoeuvre ou de « liberté » dispose un prestataire tenu d'enchaîner les missions pour payer son loyer ?

Demain toutes et tous ubérisé.es ? Pour autant, aux dires de certains commentateurs, le mouvement vers la généralisation d'un monde du travail peuplé d'indépendants serait déjà en marche. Cela fait des années qu'on voit fleurir des études et des ouvrages sur la mort du salariat (*La fin du salariat*, Jean-Pierre Gaudard, François Bourin éditeur 2013), sur celle du travail même (*La fin du travail*, Jérémy Rifkin, La découverte 1997). Nombre de prophéties se sont révélées fausses, à commencer par celles du rapport Nora Minc de 1977 qui prédisait que l'avènement de l'informatique allait profondément modifier nos emplois.

Mais nous ne sommes plus dans les Trente glorieuses et il est vrai que le choc de la révolution numérique est en train, à grande vitesse, depuis dix ans, de changer la nature de nos emplois, jusqu'à en détruire. Des algorithmes peuvent faire le travail d'un comptable, d'un avocat, voire d'un pilote de ligne, la robotisation remplacer caissières ou infirmières pour distribuer des médicaments dans les Ehpad... Depuis toujours, une sorte de révolution schumpétérienne a vu le progrès technique détruire des emplois et en recréer d'autres. Nous aurions donc tort de redouter les effets des avancées technologiques. Les experts citent toujours l'exemple des luddites, ce mouvement d'artisans tricoteurs britanniques qui cassèrent, en 1780, les nouveaux métiers à tisser, de peur que ceux-ci ne leur volent leur gagne-pain.

Mais toute la question - et elle n'est toujours pas tranchée par les experts - est de savoir si cette révolution va détruire plus d'emplois qu'elle ne va en créer. Depuis 2015, des études plus ou moins alarmantes pronostiquent des destructions massives. Selon les chercheurs Frey et Osborne, 50 % de l'emploi devrait disparaître aux Etats-Unis. Le spectre de la polarisation des métiers deviendrait notre horizon. Ne subsisteraient dans ce monde dominé par le numérique que des profils hautement qualifiés et des emplois faiblement qualifiés occupés par une main d'œuvre précarisée et interchangeable. Pas de place, dans ce schéma, pour les professions intermédiaires vouées à disparaître. Selon les prédictions, un salarié sur trois deviendrait freelance, sous l'effet notamment de l'économie des plates-formes. Les opérateurs numériques (Uber, Deliveroo...) ont en effet trouvé la martingale : proposer à des prestataires d'utiliser leurs applications moyennant un contrat commercial, sans passer par un contrat de travail et les protections qui lui sont attachées. Par une sorte de pied de nez historique, nous reviendrions donc à l'ère du tâcheronnage, à cette période de la pré-révolution industrielle qui voyait les artisans travailler à façon, depuis chez eux dans les campagnes. Avant que les entrepreneurs de l'époque ne décident que regrouper des ouvriers sous le même toit de l'usine pouvait avoir des avantages en matière de contrôle de la masse salariale mais aussi de productivité.

Le salariat résiste. Faut-il croire à ce scénario ? Il convient d'apporter quelques nuances à des situations souvent fantasmées. Non, les métiers ne sont pas tous voués à disparaître. Plus un métier est constitué de tâches routinières plus il a de souci à se faire car il est aisément remplaçable par l'intelligence artificielle. Il est même souhaitable que des professions pénibles, manutentionnaire, péagiste par exemple, soit remplacé par des machines. Pour autant, chaque profession est constituée d'un certain nombre de tâches. A défaut de disparaître corps et bien, beaucoup de professions vont simplement évoluer. On a vu disparaître les dactylos mais pas les assistantes dont les missions ont changé. Quant aux emplois intermédiaires, beaucoup ont un bel avenir pour tout ce qui touche aux services à la personne, aux aides à domicile, à la santé... Ils font partie des métiers d'avenir identifiés par le ministère du Travail (voir les [métiers d'avenir pour 2020, dares](#)).

Quant au modèle de l'ubérisation, il subit des revers. Après une période de far west où ces opérateurs ont pu prospérer sans entrave, ils perdent aujourd'hui des procès, en France et partout dans le monde. Des juges requalifient la relation commerciale qui unit les opérateurs et les prestataires en contrat de travail, considérant qu'il s'agit là de salariat déguisé. Il existe en effet dans certains cas un lien de subordination entre ces « faux indépendants » qui ne sont pas libres de leur activité et les plates-formes qui ont un pouvoir de sanction (prérogative de tout employeur) en les « débranchant » de leurs applications. De Londres à Barcelone en passant par Melbourne ou Austin au Texas, les villes commencent elles aussi à imposer des restrictions, ce qui a poussé Uber à désertir certaines grandes métropoles. Plus près de nous, Uber Eats à Genève, vient tout juste d'obliger l'entreprise à faire appel à des salariés si elle veut opérer dans la ville.

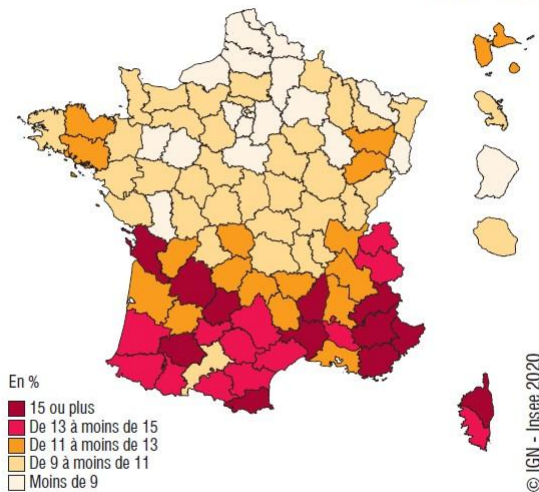
Les plates-formes ne sont pas près de disparaître mais les régulations devraient se multiplier et pour l'heure, le raz de marée annoncé de l'emploi ubérisé ne déferle pas. Par ailleurs, si on élargit la focale, macro-économiquement, les chiffres de l'emploi non-salarié sont assez

stables depuis vingt ans : un actif sur 10 en France est non salarié, soit à plein temps, soit en cumul avec une autre activité. Ces 11 % de la population active se décomposent en 3,2 millions d'indépendants au sens large (dont 1,3 million d'auto entrepreneurs). Dans l'Union européenne, on compte 14 % d'indépendants, la France reste l'un des pays où le non-salariat est le moins répandu. Certes, cette stabilité s'explique par une contraction de l'emploi agricole et industriel qui continue de disparaître alors que les indépendants du tertiaire sont portés par la montée en puissance de la microentreprise. Il est également intéressant de pointer des différences géographiques. Les non-salariés ne sont que 6 % dans les Hauts-de-Seine, alors qu'ils atteignent 19 % dans les Hautes Alpes. Moins il y a d'industrie localement, plus il y a d'indépendants et plus l'aide aux populations (aides à domicile) est soutenue pour répondre aux besoins, plus les indépendants sont nombreux. La proportion de non-salariés qui travaillent dans les services dépasse 60 % en Paca, Auvergne-Rhône-Alpes et dans les Hauts de France.

Mais partout sur le territoire, le salariat reste la forme dominante d'emploi. Quant au CDI, il demeure, lui aussi, en stock le statut le plus répandu à 87 %. En flux, c'est une autre histoire : les entrées sur le marché du travail se font essentiellement, à près de 87 % également, en CDD. Et si cet équilibre ne se rompt pas, les CDD remplaçant progressivement les CDI, c'est parce que les CDD deviennent de plus en plus courts. Les rotations se font au sein d'une armée de réserve de précaires, qui en volume, ne tend pas à augmenter.

1. Part des non-salariés parmi les personnes en emploi par département fin 2017

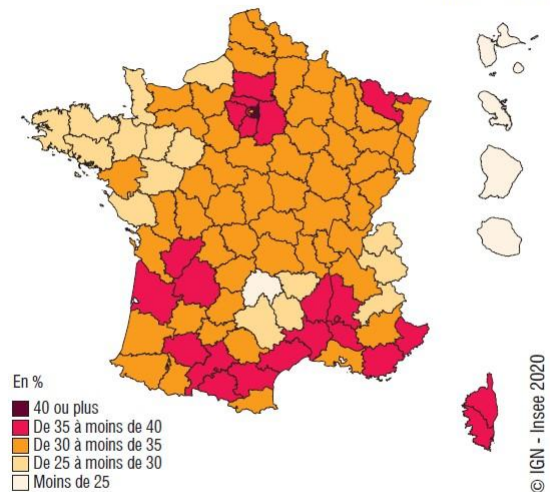
France : 10 %



Champ : France hors Mayotte, personnes exerçant une activité au 31 décembre 2017, hors agriculture.
 Source : Insee, base non-salariés 2017 pour les non-salariés ; Estimations d'emploi localisées 2017 pour l'emploi total.

2. Part des micro-entrepreneurs parmi les non-salariés par département fin 2017

France : 33 %



Champ : France hors Mayotte, personnes exerçant une activité non salariée au 31 décembre 2017, hors agriculture.
 Source : Insee, base non-salariés 2017.

Trouver des solutions innovantes. Ces chiffres relativement stables ne doivent pas occulter la réalité des problèmes sociaux qui émergent. Que ce soit pour les salariés en contrats courts (sachant que le CDI n'est pas le gage d'une totale sécurité : un sur trois est rompu dans l'année) ou pour les indépendants qui n'ont pas droit à l'assurance chômage et sont moins couverts que les salariés pour la santé ou la retraite. Sans oublier le « digital labor », les petites mains du web qui passent complètement sous les radars. Les travaux

d'Antonio Casilli (*En attendant les robots, enquête sur le travail du clic*, Seuil 2019) révèlent que, dans l'Hexagone, près de 260 000 travailleurs du clic, en majorité des femmes, se connectent à des plates-formes et réalisent des micro-tâches que les robots ne savent pas faire, comme reconnaître des ponts ou des tomates sur une série de photos. Et cela pour quelques centimes d'euros (voir [Ouvriers du clic, extension du domaine de la machine](#), 18 juin 2019, *Alternatives économiques*). Tout en bas de l'échelle de la protection sociale, ils n'ont tout simplement droit à rien.

Face à l'émergence de ces nouvelles formes d'emploi, de nombreux débats questionnent la frontière salariat/non salariat. Est-elle dépassée ? Ce qui importe au fond, c'est la qualité du travail couplée à un revenu d'existence qui permette à chacun de vivre décemment et de bénéficier d'une véritable protection sociale. Mais cela suppose de changer de modèle et de penser hors du cadre. Il n'y a aucune fatalité à travailler comme coursier ou livreur seul et sans protection. Certains se sont organisés en coopératives par exemple (Coopcycle). Mais plus largement, au-delà des travailleurs ubérisés, faut-il imaginer d'autres filets de sécurité comme le revenu universel ou le revenu de base qui permettrait d'envisager son parcours professionnel différemment ? La [web série d'Arte Gagner sa vie](#) est à ce titre éclairante sur des expérimentations qui, partout dans le monde, donnent leurs fruits. Les propositions iconoclastes, comme celle de l'économiste Thomas Piketty (voir interview [« Oui, on peut combattre les inégalités ! »](#) *Alternatives économiques*) mériteraient d'être débattues.

Des politiques d'emploi innovantes, et complémentaires d'autres dispositifs, pourraient aussi être soutenues comme par exemple l'expérimentation Territoires zéro chômeurs de longue durée (TZCLD) qui vient d'être étendue en première lecture à l'Assemblée nationale à 60 territoires pilotes. Plutôt que de verser des prestations sociales à des demandeurs d'emploi, cette somme (18 000 euros par an et par personne) est redistribuée à des entreprises à but d'emploi (EBE) qui recrutent en CDI des populations très éloignées de l'emploi. A charge pour elles de trouver des activités qui ne soient pas en concurrence avec les entreprises locales. Malgré les points à améliorer (voir interview de l'économiste Olivier Bouba Olga, [« Il faut assumer que ça coûte plus cher que prévu »](#) *Alternatives économiques*), il s'agit d'une façon intelligente de redonner confiance à des personnes aux parcours de vie souvent heurtés. Autre avantage, l'expérimentation part des besoins locaux, pour encourager des activités qui comblent parfois un déficit de services publics, et qui favorisent l'écologie, les circuits courts... Le film [Nouvelle cordée de la réalisatrice Marie-Monique Robin](#) qui a suivi le projet dans les Deux Sèvres à Mauléon, montre qu'il est possible d'exploiter des ressources inexploitées et inexploitées tout en activant des politiques d'emploi.

Car les territoires ont des atouts. On n'y vient pas seulement pour passer des week-ends au vert ou y passer sa retraite. On y vient pour travailler.

2 Travailler à la campagne, le nouvel eldorado ?

Des atouts économiques. Pour préparer cette présentation, je me suis appuyée sur deux livres marquants et très documentés : *Ceux qui restent, Faire sa vie dans les campagnes en déclin*, La découverte, 2019, du sociologue Benoît Coquard, et *La renaissance des campagnes, Enquête dans une France qui se réinvente*, Seuil, 2020 de mon confrère

d'*Alternatives économiques* Vincent Grimault. Ces deux ouvrages offrent une vision contrastée, nuancée et complémentaire du travail à la campagne. Le premier brosse le portrait de toutes celles et ceux qui, dans des zones du Grand Est désertées par l'industrie, sont contraints de rester sur place parce qu'ils n'ont pas les ressources nécessaires pour partir chercher un emploi en ville. La vie de leurs pères, fantasmée à coups de « c'était mieux avant », la tentation du repli et du Rassemblement national, la place des femmes au second plan mais un tissu de solidarités très fort et la volonté de ne pas avoir « mauvaise réputation » sont des réalités partagées par les habitants de ces territoires sinistrés. Un quotidien et le sentiment d'être les « oubliés » de la République que la crise des gilets jaunes a en partie révélés.

Sans nier ces difficultés, Vincent Grimault s'est attaché à montrer un autre envers, celui des campagnes - la région d'Albi ou les Herbiers en Vendée... - qui ont su miser sur leurs ressources pour développer une activité économique. Plutôt que de toujours tabler sur l'attractivité et l'obsession de faire venir, à coups de subventions publiques, des entreprises sur leur territoire, ces collectivités ont valorisé les « trésors » locaux. C'est le cas du comté dans le Jura dont la filière s'est organisée, alors que d'autres régions connues pour leurs fromages n'ont pas su se fédérer dans une telle démarche. La montée en gamme agro industrielle de la Biovallée drômoise en est une autre illustration... L'Agence bio assure que 155 000 emplois directs sont liés à cette activité en 2017. Un chiffre en progression malgré les obstacles : pouvoir augmenter la surface agricole utile, labelliser les producteurs. Selon l'association Negawatt, 450 000 emplois en équivalent temps plein pourraient être créés grâce à la rénovation thermique, chantier du siècle... Il y aurait 850 000 emplois supplémentaires selon l'Ademe d'ici 2050 si 100 % de l'électricité était produite via les énergies renouvelables. Or, le bois, l'éolien, les rivières... les territoires n'en manquent pas.

Des métropoles aussi attractives que ça ? On peut avoir le sentiment, et c'est le discours dominant, que les métropoles aujourd'hui raflent la mise. Les économistes Alfred Marshall ou Paul Krugman ont théorisé les vertus de la concentration (proximité des emplois, infrastructures, personnels qualifiés) qui crée un cercle vertueux. C'est une réalité mais l'image d'une France coupée en deux est bien trop caricaturale. Il y aurait en France de grands pôles urbains qui concentrent l'emploi avec des effets contradictoires selon les villes, celles qui irradient et permettent un développement des campagnes à proximité et celles au contraire qui dépossèdent les campagnes de leurs atouts. En tout cas, on aurait une France des métropoles dynamique et une France périphérique, périurbaine oubliée par Paris. Je ne vais pas entrer ici dans les débats des géographes sur la « diagonale du vide » ou sur l'option qui consisterait à concentrer les moyens sur ce qui marche, à savoir les métropoles, au détriment des zones qui sont déjà trop reléguées pour être « sauvées ». Plutôt que d'opposer les deux logiques, l'important est de considérer qu'il y a aussi d'autres tendances à l'œuvre.

Davantage de cadres à la campagne. Contrairement à ce qu'on pense, les campagnes au sens large ne se dépeuplent pas toutes au profit des métropoles. Depuis 2000, le solde migratoire est positif. Il y a plus d'arrivées que de départs. Dans certains territoires, on compte encore plus de décès que de naissances, ce qui fait que la population baisse, mais si

l'on observe le nombre de personnes qui s'installent dans une zone rurale par rapport à celles qui plient bagage, ce solde migratoire est positif. Alors qu'en Ile-de-France, il est négatif depuis 30 ans. Paris perd de 10 000 à 12 000 habitants tous les ans depuis 2011.

Une véritable aspiration à vivre à la campagne émerge. Et ce n'est que le début, si l'on en croit les innombrables reportages récents sur ces familles de parisiens partis « renaître » au vert. Cette tendance sans doute très largement surestimée méritera un bilan chiffré mais il est évident que pour beaucoup, et depuis longtemps, la recherche de qualité de vie dépasse celle de la réussite économique. Pollution, logements trop chers, transports encombrés... Les défauts des villes sont en train de les rattraper. Les géographes Magali Talandier et Valérie Jousseume ont montré que les petites villes, entre 3 000 et 20 000 habitants, attirent davantage de nouveaux habitants que les villes moyennes et les grandes villes. D'autant, rappelle leur confrère Dominique Royoux, qu'il y a en France tous les 15-20 km en moyenne une petite ville polarisante bien équipée en commerces pour attirer une nouvelle population.

Fait notable, entre 1999 et 2008, le nombre d'actifs a progressé de 0,56 % en moyenne en France mais il a davantage augmenté dans les communes peu denses (1,2 %) et dans les communes très peu denses (1,09 %). Et la tendance est la même pour les cadres et les professions intermédiaires. La progression est de 3,45 % dans les zones rurales peu denses et de 3,61 % dans les très peu denses, contre 2,11 % en moyenne. Les chercheurs Pierre Pistre et Frédéric Richard confirment ce renouveau des campagnes théorisé par Bernard Kayser. Ils identifient quatre formes d'aspiration à la mobilité : le désir de posséder son bout de jardin qui date des années 70 et qui a favorisé la périurbanisation ; l'envie d'une autre qualité de vie partagée par les retraités et les urbains ; la quête d'un mode de vie alternatif plus écologique, qui ait du sens et enfin l'attrait pour des populations étrangères des territoires hexagonaux (Britanniques dans le Lot, Néerlandais dans la Drôme...).

S'il fait parfois grincer des dents et augmenter les prix de l'immobilier, ce nouveau brassage de populations apporte un dynamisme (les cadres emménagent avec leur capital culturel et financier pour créer divers types d'activités) qui permet de rééquilibrer une structure de l'emploi rural encore dominée par les artisans, les agriculteurs qui sont surreprésentés. Dans les campagnes, les ouvriers représentent 29 % de la population active contre 20 % au niveau national. Les métropoles concentrent 67 % des emplois de « cadre de fonction métropolitaine » (haute valeur ajoutée). Et elles continuent d'attirer les jeunes. Les zones rurales accueillent 18 % de la population totale mais seulement 14 % des 15-29 ans habitent dans l'espace rural. Trois ans après leurs études, un tiers des jeunes ruraux se sont installés en ville et parmi eux la moitié sont diplômés du supérieur (selon les travaux du Céreq). Cela signifie que les jeunes quittent les campagnes pour leurs études et qu'ils reviennent moins à la campagne que les moins diplômés. Dans la Creuse, 15,4 % de la population a plus de 75 ans contre 9,3 % en France. L'enjeu est d'autant plus crucial que le niveau scolaire des ruraux est supérieur à la moyenne nationale. Les campagnes comptent 4 fois plus de bacheliers qu'en 1982. Mais trop peu encore poursuivent dans le supérieur.

Des néoruraux plus aisés côtoient désormais les populations qui sont revenues s'installer dans les campagnes ou qui n'ont jamais pu en partir comme le souligne Benoît Coquard pour

des raisons financières - le niveau de vie médian des ménages dans les territoires peu denses (20 554 euros) reste inférieur à la moyenne des Français (20 743 euros). Ces brassages sont des atouts pour les zones rurales. Un emploi sauvé, c'est souvent une classe qui ne ferme pas ou une boulangerie qui rouvre. Que l'on soit salarié ou indépendant, hautement ou faiblement qualifié, les possibilités d'emploi sont variées dans les zones rurales. Et comme dans les métropoles, l'emploi appelle l'emploi.

Mais, encore une fois, l'inconnue de la crise sanitaire pourrait, au moins momentanément, freiner cet élan positif. Comme le rappelle Vincent Grimault, le mouvement de mobilités vers les campagnes a marqué le pas dès 2010 dans la foulée de la grande crise financière de 2008. Aujourd'hui, la mise en péril de certains secteurs (le tourisme, l'aéronautique...) pourrait fragiliser des territoires qui en sont très dépendants. Tout l'écosystème qui gravite autour de l'aérien à Toulouse risque ainsi de pâtir de ce recul. Or l'expérience a montré que le repli vers les métropoles où se trouvent les emplois n'est pas anodin. Si les experts de l'immobilier notent un frémissement des achats en zone rurale, la demande de location ou d'achat dans la capitale continue d'être très soutenue.

3 Le télétravail, le sésame pour vivre et travailler en milieu rural ?

Reste enfin une troisième inconnue : le télétravail. Alors que la France ne comptait que 7 % de télétravailleurs, au sens large de la définition, selon la dernière étude Dares de novembre 2019 (sur des données antérieures aux ordonnances de 2017), et 3 % de télétravailleurs réguliers, pour une moyenne européenne de 20 %, la pandémie est venue bousculer la donne. Toujours selon les données du ministère du Travail, 30 % de salariés auraient basculé dans ce mode de travail à distance. Ils n'étaient plus que 10 % fin juillet mais il semble bien qu'un retour au niveau d'avant-crise soit peu probable.

Certes, les employeurs français, adeptes du management vertical, considèrent encore pour beaucoup qu'un salarié à distance préférera regarder des séries plutôt que de se concentrer sur ses tâches. Dans les pays nordiques où le management horizontal est privilégié, le télétravail est une pratique beaucoup plus répandue que dans les pays latins. Mais l'expérience grandeur nature du télétravail a montré que des métiers jusque-là jugés incompatibles avec la distance (employés administratifs, commerciaux, enseignants) pouvaient parfaitement être exercés.

Cette période a également confirmé qu'il était possible de télétravailler depuis les campagnes. Or en temps « normal », c'est à Paris qu'on télétravaille le plus en France (9,9 % des salariés, contre 3,9 % dans le centre des autres grandes villes). Mais il est apparu que le télétravail ouvrait des perspectives. Si je prends l'exemple de la rédaction d'Alternatives économiques, le changement a été assez frappant. Il y a encore cinq ans, les salariés de la scop qui quittaient Paris pour s'installer à Nantes, Poitiers ou Carcassonne donnaient leur démission. Aujourd'hui, ils continuent de travailler pour le journal, quel que soit leur niveau de responsabilité dans la Scop, depuis le centre ou la périphérie de Lyon, Saint-Etienne, Tours ou Crest. Le télétravail apparaît comme une opportunité pour le rural. Les projets d'installation « au vert », souvent freinés par le travail du conjoint, sont désormais facilités par la possibilité du travail à distance. Plus besoin forcément de « se mettre à son compte »

pour travailler dans les campagnes. La palette de possibilités s'élargit. Sachant, rappelle l'étude Insee/dares de 2019, que 61 % des télétravailleurs sont des cadres (alors qu'ils ne représentent que 16,9 % des salariés), et qu'ils sont pour beaucoup salariés, il est probable que cette population constitue une nouvelle clientèle pour les espaces de co-working et les tiers lieux, aux côtés des travailleurs indépendants.

Le télétravail, des atouts et des limites. Ce serait donc la revanche des campagnes et des villes moyennes. Par une sorte de pied de nez historique, nous reviendrions presque à la période pré-révolution industrielle, lorsque les ouvriers travaillaient à la pièce depuis chez eux, en zone rurale. Cela, avant que les industriels de l'époque considèrent que rassembler toute ces employés sous le même toit de l'usine pouvait présenter des avantages : contrôle des horaires, de la productivité, économie d'échelle, formation... Le corollaire étant que les salariés, de leur côté, parviennent à acquérir de nouveaux droits sociaux. Au 21^e siècle, le droit au télétravail ou à la déconnexion, voté en août en est un.

Car si les deux tiers des salariés interrogés par les enquêtes au sortir du déconfinement plébiscitent le télétravail, un tiers veut résolument revenir sur le lieu de travail. La majorité en percevait déjà les bénéfices (selon l'Étude IPSOS/Malakoff Médéric février 2019) en termes d'autonomie, d'efficacité, d'équilibre vie personnelle et professionnelle, de baisse de la fatigue ou d'engagement. Mais d'autres peuvent souffrir de l'isolement, d'une trop grande porosité entre vie professionnelle et sphère privée, de surcharge de travail, voire d'une pression managériale excessive renforcée par des outils numériques (messageries, logiciels espions...) sans que le contrôle social du collectif de travail puisse s'exercer. Le Conseil scientifique chargé d'éclairer l'exécutif s'est alarmé des risques psychosociaux (RPS) au travail. Préconisant des études au niveau national pour prévenir et accompagner la souffrance psychique, les treize experts estiment qu'elle devrait faire l'objet d'une vigilance de la part tant des employeurs que des pouvoirs publics. Par ailleurs, selon l'étude IPSOS/Malakoff Médéric 2019, les employeurs relatent les difficultés des managers pour collaborer à distance (très peu d'accords ou de chartes prévoient des formations sur le sujet), la complexité pour évaluer l'hygiène et la sécurité des lieux, les risques de sécurité des outils informatiques et données, les risques de santé psychique et physique, et enfin les coûts...

Même si le télétravail occasionnel et simplifié est entré dans le code du travail en 2017, la pratique mérite d'être beaucoup mieux encadrée. C'est le chantier que doivent entamer les partenaires sociaux à partir de novembre pour négocier un accord national interprofessionnel (qui viendrait compléter celui de 2005). Et il y a fort à faire. Sans compter que les conditions d'exercice du télétravail ne sont pas toujours optimales. La période de confinement a été un moment exceptionnel, le télétravail ayant été imposé et soudain, mais elle a mis en lumière des inégalités déjà existantes, d'abord entre les catégories socio-professionnelles.

L'Agence nationale de l'amélioration des conditions de travail (Anact) pointe « *que les projets de télétravail sont sans doute encore perçus comme des modalités permises au cas par cas dans une logique d'avantage social (parentalité, aidants familiaux, handicap), ou*

parce qu'intrinsèque à l'activité de travail (pour certains cadres) et moins comme une souplesse organisationnelle ouverte à toutes et tous. Or s'il existe une inégalité d'accès à cette modalité organisationnelle, celle-ci pourrait être préjudiciable en termes d'organisation des collectifs et renforcer les inégalités professionnelles ». A noter qu'il existe toujours des différences entre les secteurs privé et public sur le sujet. Depuis 2017, le droit privé rend possible le télétravail régulier et occasionnel, tandis que le droit public rend possible uniquement le télétravail régulier avec jours fixes et exceptionnels. Un projet de décret visant à rapprocher les deux cadres légaux est à l'étude.

Enfin, les inégalités entre les sexes demeurent criantes. Selon une étude de l'Ined, les femmes sont plus souvent entourées d'enfants (48 % d'entre elles vivent avec un ou plusieurs enfants, contre 37 % des hommes), et disposent moins souvent d'une pièce. Un quart des femmes télétravaillent dans une pièce dédiée où elles peuvent s'isoler contre 41 % des hommes. Les femmes cadres ne sont pas mieux loties : 29 % d'entre elles disposent d'une pièce spécifique dédiée au travail contre 47 % des hommes cadres. Equipement technologique (qui paie le matériel, la connexion internet ou l'espace de coworking... ?), qualité des conditions de travail, modalités de management, rapport au collectif, charge et mesure du temps de travail sont autant de sujets à réguler.

Le coworking, les tiers lieux, essentiels pour créer du collectif. Trop souvent, le travail se pense de manière binaire : le bureau ou la maison. Or, les entreprises commencent à réfléchir, note l'Anact qui étudie les accords et chartes signés, à la possibilité donnée aux salariés d'accéder aux tiers-lieux, au-delà du domicile. Les réflexions s'élargissent aux cadres spatio-temporels. Elles se développent autour des combinaisons bureaux, bureaux partagés, flex office, télétravail, travail sur site distant. Aujourd'hui, seulement 55 % des actifs français travaillent exclusivement dans un seul lieu, et 36 % déploient leur activité professionnelle entre leur établissement, leur domicile et des tiers-lieux.

Les marges de progression sont donc conséquentes et le rôle des collectivités et des acteurs locaux pour faire vivre des espaces de coworking est essentiel, non seulement pour dépasser les frontières salariat/non salariat mais aussi pour tenter de réduire les inconvénients de l'isolement. Travailler avec autrui, c'est évidemment tisser du lien social, mais c'est aussi innover, apprendre au contact des autres. Les espaces de coworking remplissent cette fonction de contact mais ils sont limités dans la mesure où chacun continue, in fine, de travailler dans un même open space mais toujours en silo. Les tiers-lieux qui combinent espaces de coworking, fab labs, repair'cafés, recyleries, et accueil d'associations et d'activités culturelles diverses sont à ce titre plus stimulants. Ils permettent les rencontres fortuites, le foisonnement d'idées et le développement d'autres activités. Ils créent un autre écosystème et sont, enfin, propices à la formation en mettant machines ou imprimantes 3D à disposition. Des tiers lieux comme 8fablab à Crest, dans la Drôme ou Ludylab en Vendée, proposent ce type de diversité.

La question du financement. Reste à régler un problème, et non des moindres, qui relève du financement de ces tiers lieux. On se souvient de nombre de projets, les « bureaux des temps » lancés par les municipalités il y a vingt ans pour mieux articuler mobilités, vie privée

et vie professionnelle... On se souvient de projets d'espaces de bureaux situés aux abords des stations de RER. La révolution n'a pas eu lieu. Le manque de financement, l'absence de volonté politique ont eu raison de ces expériences. Aujourd'hui, quels moyens pourraient être alloués à ces tiers-lieux en zone rurale, d'autant que le nombre de travailleurs potentiels y est moins important que dans les agglomérations ? Le programme national de développement des tiers-lieux lancé en 2019 qui prévoyait notamment le développement de petits tiers-lieux ruraux est-il à la hauteur de l'enjeu ?

D'autant que la crise est venue fragiliser ces structures, qui pour certaines menacent de mettre la clé sous la porte (voir [Les tiers lieux, acteurs locaux et engagés de la relance économique](#), Les Echos, 3/09/2020). Le plan de relance de 35 milliards consacrés à l'emploi et à la cohésion des territoires ne cible pas précisément les tiers-lieux. Ce serait pourtant une occasion de préserver, voire de dynamiser l'emploi en zone rurale. Cela contribuerait également à atteindre cette forme de réconciliation des projets de vie après « un siècle de division spatiale du bonheur », rappelle le géographe Martin Vanier, cité dans *La Renaissance des campagnes*. « Pendant longtemps, il fallait choisir entre la carrière et la qualité de vie. Désormais, pour ceux qui ont la chance de choisir leur vie, la ruralité permet de redonner de la cohérence entre le lieu d'habitation, l'éducation des enfants et une activité économique intéressante. » Un programme enthousiasmant auquel les tiers-lieux pourraient apporter leur pierre.

Sources :

[Chômage, pourra-t-on éviter la seconde vague ? Alternatives économiques](#)

[Quel futur pour l'emploi et le salariat ? Yann Moulier-Boutang, The Conversation, 27 mai 2016.](#)

[Télétravail : comment gérer le jour d'après ? Alternatives économiques 18/06/2020](#)

[La justice peut-elle freiner l'ubérisation, Alternatives économiques 01/01/2019](#)

[Uber : tous salariés ? Alternatives économiques 09/03/2020](#)

[En Ile-de-France, les tiers lieux, fragilisés, rouvrent timidement](#), Les Echos, 5/06/2020.

[Les tiers lieux, acteurs locaux et engagés de la relance économique](#), Les Echos, 3/09/2020

Territoires zéro chômeurs de longue durée. [« Il faut assumer que ça coûte plus cher que prévu » Alternatives économiques](#)