

prospectif

résumé d'étude
www.vd.ch/statvd
n°8 janvier 2021

EMPLOI ET TRANSITION NUMÉRIQUE DANS LE CANTON DE VAUD

La transition numérique bouleverse notre société et plus particulièrement le monde du travail depuis les années 2000. L'analyse de ses impacts possibles sur l'emploi fait ressortir trois enjeux majeurs liés à cette thématique : la formation, la compétitivité et l'attractivité économique du canton ainsi que l'accompagnement des mutations du marché du travail. Ces éléments gagneraient à être pris en compte dans la conception des politiques publiques, permettant ainsi d'accompagner au mieux cette transition numérique.

La transition numérique est depuis quelques années déjà discutée par tous les acteurs de la société; ce sont principalement ses impacts potentiels sur le monde du travail qui interrogent. Récemment, la pandémie de Covid-19 a propulsé le numérique sur le devant de la scène et mis en lumière certaines de ses forces et faiblesses. Il convient cependant de ne pas se contenter de bribes d'analyses aperçues çà et là durant cette période troublée. L'étude «Emploi et transition numérique dans le canton de Vaud¹», réalisée par Statistique Vaud analyse le sujet et en propose une vision prospective. Cette étude a pour but d'établir un socle de connaissances partagées au sein de l'administration permettant d'identifier les tendances en cours et les évolutions possibles ainsi que les enjeux pour le canton, cela afin d'accompagner la conduite des politiques publiques. Le présent document synthétise les principaux éléments de cette étude.

QU'EST-CE QUE LA TRANSITION NUMÉRIQUE? ZOOM SUR LE MONDE DU TRAVAIL

Les technologies numériques touchent tous les aspects de la vie, elles boule-

versent depuis quelques décennies déjà notre société et notre économie. En effet, en transformant le rapport de chacun au temps, à l'espace et aux autres, les nouvelles technologies numériques influencent nos modes de vie, de consommation, de production et de prise de décision.

Dans le milieu du travail, ce sont par exemple les technologies liées au traitement de grandes quantités de données (*big data*), à l'internet des objets, à l'intelligence artificielle, à la réalité virtuelle ou encore à la robotique qui bousculent les codes. **C'est le phénomène d'intégration de ces nouvelles technologies dans l'entreprise ou l'administration publique que l'on nomme dans ce contexte transition numérique.** Cette transition résulte donc de la combinaison de diverses technologies qui s'alimentent mutuellement. Ces dernières ont un impact sur tous les pans de la vie des entreprises privées ou publiques. En effet, elles permettent de générer de nouveaux processus de production, de nouveaux canaux de distribution ou de nouveaux produits et marchés [F1]. Elles sont donc des outils au service d'une stratégie. C'est ainsi que ces technologies contribuent notamment à ouvrir de

- 2 Evolution du marché du travail dans le canton de Vaud
- 4 Enjeux pour le canton de Vaud

» www.vd.ch/stat-prospective



© Statistique Vaud
Rue de la Paix 6 - 1014 Lausanne
T +41 21 316 29 99
info.stat@vd.ch

Edition : Statistique Vaud
Gilles Imhof, Directeur
Rédaction de la synthèse : Aline Buri
Mise en page : Statistique Vaud
Imprimé en Suisse

Cet éclairage est publié sous la responsabilité éditoriale de Statistique Vaud. Les éventuelles opinions exprimées engagent les auteurs de l'étude et n'ont pas vocation à refléter la position de l'Etat de Vaud.



STATISTIQUE VAUD

Département des finances
et des relations extérieures

nouvelles possibilités en termes de modèle d'affaires au sein des entreprises traditionnelles ou par l'intermédiaire de nouveaux entrants issus du domaine numérique.

LES ENTREPRISES INÉGALES FACE À LA NUMÉRISATION

Certaines technologies numériques sont déjà bien implantées dans le milieu professionnel suisse. Cependant, plusieurs études menées au niveau suisse constatent que le degré de numérisation des entreprises varie fortement. Elles notent par exemple une corrélation positive entre le degré de numérisation et la taille des entreprises ainsi que leur exposition à la concurrence internationale. Les petites entreprises ne disposent bien souvent pas du savoir-faire, ni du temps nécessaire pour se consacrer à la numérisation, laissant un large potentiel de progrès inexploité. Ainsi, l'une des études relève que 87% des PME suisses accusaient un retard en termes de connaissances numériques en 2017 (connaissances techniques insuffisantes, équipements inadaptés, etc.).

Or, les PME constituent l'épine dorsale de l'économie vaudoise (99,7% des entreprises en 2017, pour 82,4% des emplois) et dans le contexte globalisé et concurrentiel actuel, aucune économie ne peut se tenir à l'écart du progrès technologique. Ces nouveaux défis s'accompagnent d'une grande part d'incertitude. **Les nouvelles technologies sont en effet source d'innovations et de nouvelles opportunités, mais peuvent également présenter des risques importants.**

“ Dans le contexte globalisé et concurrentiel actuel, aucune économie ne peut se tenir à l'écart du progrès technologique. ”

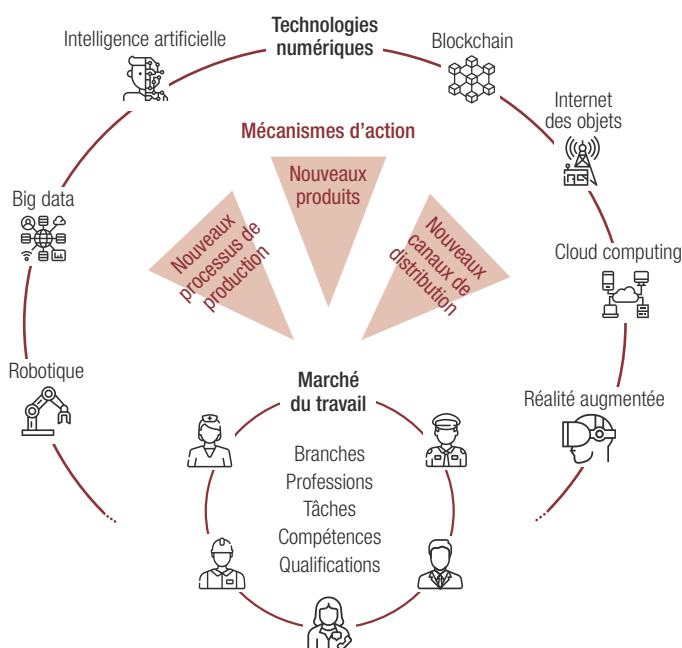
ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LE CANTON DE VAUD

LES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES ONT TOUJOURS FAIT CRAINdre DES PERTES D'EMPLOI

L'histoire économique et technologique a été façonnée par une succession de phases de développement qui débutent par la mécanisation de notre civilisation et passent par son électrification puis son automatisation. Des technologies de plus en plus complexes ont marqué le passage d'une phase à l'autre, phases

qui sont toutes caractérisées par des changements sociaux, des craintes en matière d'emploi et des transformations fondamentales des métiers. Nous pouvons également relever que l'éducation et la formation ont jusqu'à maintenant permis à notre système de s'adapter aux bouleversements apportés par les nouvelles technologies. Au final, chacune des phases, communément appelée «révolution industrielle», a systématiquement conduit à une amélioration des niveaux de formation et des revenus et à une augmentation de la productivité, mais ces changements n'ont jamais été linéaires.

[F1] EFFETS DE LA NUMÉRISATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES ENTREPRISES



qui sont toutes caractérisées par des changements sociaux, des craintes en matière d'emploi et des transformations fondamentales des métiers. Nous pouvons également relever que l'éducation et la formation ont jusqu'à maintenant permis à notre système de s'adapter aux bouleversements apportés par les nouvelles technologies. Au final, chacune des phases, communément appelée «révolution industrielle», a systématiquement conduit à une amélioration des niveaux de formation et des revenus et à une augmentation de la productivité, mais ces changements n'ont jamais été linéaires.

Ce schéma apparaît aussi en Suisse et dans le canton de Vaud où l'emploi n'a cessé d'augmenter au cours des deux derniers siècles. Toutefois, si l'on se concentre sur la nature des emplois, on perçoit aisément que les bouleversements ont été considérables.

Nous entrons actuellement dans une phase qui se distingue des précédentes par trois aspects:

- 1. Les changements concernent aussi les services**
L'automatisation concerne l'ensemble des activités humaines routinières et s'étend donc aujourd'hui aux services (secteur tertiaire), qui est depuis un siècle le principal pourvoyeur de nouveaux emplois.
- 2. Les évolutions sont de plus en plus rapides**
Le développement actuel des technologies et de leur usage s'est fortement accéléré. C'est le cas notamment de la production mondiale de données numériques qui semble actuellement suivre une croissance exponentielle.
- 3. Le tout prend place dans un monde globalisé**
Pour la première fois, cette transformation a lieu partout et simultanément.

Cependant, plusieurs facteurs pourront agir comme freins ou moteurs du développement de la technologie. Nous pouvons notamment citer la rentabilité des technologies, leur acceptation par la population ainsi que la montée des questionnements sur la durabilité du numérique et son impact sur l'environnement.

Source: Propre adaptation de SECO, Arbeitsmarktpolitik n° 47.

L'EMPLOI DANS LE CANTON DE VAUD: TENDANCES EN COURS

Depuis 1850, l'emploi vaudois suit la croissance de la population, passant de respectivement 100 000 emplois pour 200 000 habitants à 439 000 pour 800 000 habitants aujourd'hui. Tout comme la Suisse, l'économie vaudoise s'est fortement tertiaisée sur la période. Ainsi, 23 % des actifs vaudois travaillaient dans les services en 1860, ils étaient 50 % en 1970 et sont 82 % en 2018 [F2]. Le primaire représente actuellement 2 % des emplois et le secondaire 17 %.

Si jusqu'à maintenant la transition numérique n'a pas conduit à une perte nette d'emplois, elle n'a pas été sans effets. Ainsi, depuis les années 2000, l'emploi s'est développé dans des industries qui se caractérisent par une forte orientation technologique et dans des services tels que la santé et l'éducation. En revanche, les domaines industriels «classiques» ont perdu de leur importance. La numérisation a notamment eu un effet négatif sur le développement de certaines branches: le domaine de l'imprimerie et du papier a décliné et le commerce de détail a certes augmenté en volume de marchandises, mais perdu des emplois de par l'avènement du commerce en ligne.

L'EMPLOI DANS LE CANTON DE VAUD: ÉVOLUTIONS POSSIBLES

A long terme, la transition numérique exercera des effets de substitution et de complémentarité sur l'emploi et pourrait rebattre les cartes de la compétitivité. Trois mécanismes vont entrer en action:

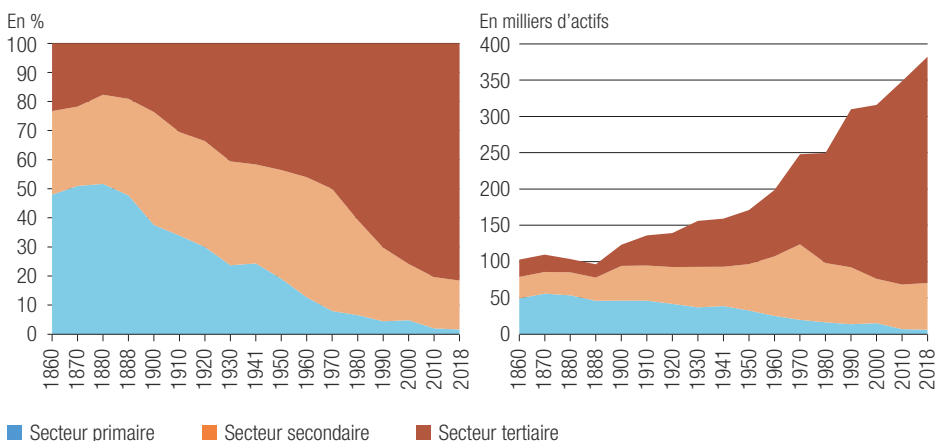
- la substitution de l'homme par les nouvelles technologies provoquant des disparitions d'emplois;
- la création de nouveaux emplois directement en lien avec le fonctionnement des nouvelles technologies ou indirectement de par leur utilisation;
- la réallocation des forces de travail libérées par l'effet de substitution à d'autres tâches.

La complexité de nos sociétés rend difficile de prévoir si l'un de ces mécanismes va prendre le pas sur les autres. Plusieurs études (basées sur les données de l'emploi suisse en 2014) montrent qu'à moyen terme, l'économie suisse devrait continuer à créer des emplois du fait de la dynamique tendancielle de croissance, bien qu'elle ressente les effets de l'automatisation. Les résultats de ces études aboutissent ainsi à un effet potentiel de

la transition numérique sur l'emploi pouvant aller d'environ -5 % à +5 % à l'horizon 2030. Cet effet net entre emplois en place qui pourraient disparaître et nouveaux emplois qui pourraient être créés peut sembler assez faible. Toutefois, on peut s'attendre à ce que plus la transition numérique sera rapide, plus le risque qu'une partie des actifs se retrouve sans emploi sera élevé, faute d'avoir eu le temps d'acquérir les connaissances nécessaires pour occuper des postes préexistants ou nouvellement créés sous l'impulsion du numérique.

Les phases de transition vers de nouvelles activités pourraient se traduire par la création de poches de chômage dans certaines branches ou professions qui connaissent d'ores

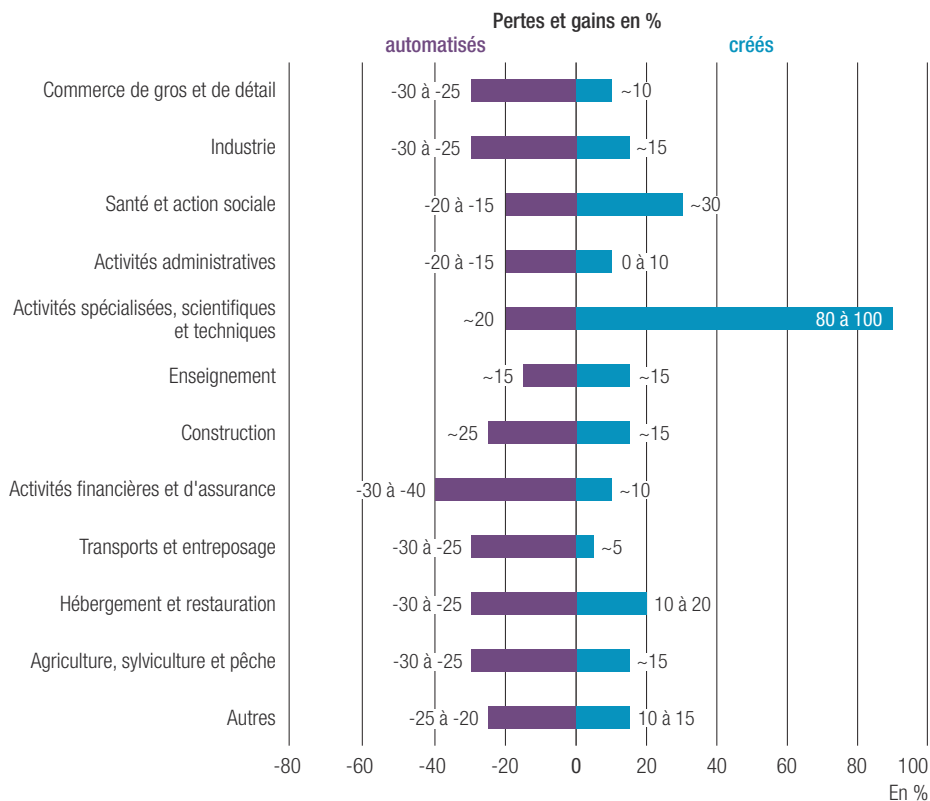
[F2] ÉVOLUTION COMPARÉE DES TROIS SECTEURS DANS LA POPULATION ACTIVE, VAUD, 1860-2018¹



¹ Les résultats des Recensements fédéraux de la population (jusqu'en 2010) et du Relevé structurel (après 2010) ont été mis bout à bout.

Source: OFS; traitements: Observatoire BCV de l'économie vaudoise.

[F3] EFFET DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE PAR BRANCHE, SUISSE, 2014-2030



Source: McKinsey Global Institute analysis.

“ Un effet potentiel de la transition numérique sur l'emploi pouvant aller d'environ -5 % à +5 % à l'horizon 2030. ”

et déjà des baisses d'emplois (commerce, industrie ou finance par exemple) et de pénurie de main-d'œuvre dans d'autres (professions de la santé, activités spécifiques, techniques et scientifiques) [F3].

ENJEUX POUR LE CANTON DE VAUD

La transition numérique va remanier les cartes du marché de l'emploi dans le canton de Vaud. Trois enjeux ressortent comme étant des points de basculement quant à l'impact à court et moyen terme de cette transition sur l'emploi vaudois :



la formation ;



la compétitivité et l'attractivité économique du canton ;



l'accompagnement des mutations du marché du travail.

La suite de ce Prospectif examine les impacts potentiels de la transition numérique sur l'emploi en se concentrant sur trois dimensions importantes - les compétences, l'organisation du travail et les conditions de travail - menant chacune à l'un des enjeux précités.

DES COMPÉTENCES RECHERCHÉES QUI ÉVOLUENT...

Ces dernières décennies, dans de nombreux pays européens, les avancées technologiques se sont accompagnées d'une diminution de la proportion de travailleurs moyennement qualifiés par rapport aux travailleurs peu ou hautement qualifiés (phénomène de polarisation). **En Suisse, ce sont plutôt des emplois faiblement qualifiés qui ont disparu et des postes très qualifiés qui ont été créés.** En effet, les tâches manuelles routinières ont connu un net recul (-10 % de 2006 à 2015), montrant l'influence de l'automatisation sur les métiers de la production et les effets de la mondialisation. Les tâches analytiques et interactives ont, quant à elles, pris de l'ampleur (respectivement +22 % et +19 %).

Ce déplacement des exigences du marché de l'emploi vers des tâches moins routinières a déjà commencé à modifier les profils de compétences recherchés. Parmi les compétences qui ont d'ores et déjà gagné en importance avec la numérisation nous pouvons citer les compétences :

- numériques générales ;
- transversales ;
- techniques spécialisées.

Dans la poursuite des tendances observées ces dernières décennies, les besoins en compétences technologiques pourraient croître de 15 % d'ici 2030 en Suisse (par rapport à 2014). C'est le cas notamment de plusieurs compétences technologiques avancées, telles que la programmation, l'administration des réseaux ou la

La transposition des résultats suisses au contexte vaudois abouti à des résultats globalement similaires. Elle indique par ailleurs que **l'économie du canton se trouve actuellement dans une position un peu plus favorable pour aborder le défi de la transition numérique que la Suisse dans son ensemble.** En effet, l'industrie ainsi que la finance et assurances, deux branches parmi les plus concernées par les baisses d'emplois, sont moins présentes dans le canton qu'en moyenne suisse.

gestion des *big data* [F4]. Or, les indicateurs du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) montrent que les professions informatiques présentent d'ores et déjà une pénurie de main-d'œuvre qualifiée malgré la forte hausse du nombre de personnes formées dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (TIC). Cette situation pourrait se prolonger à l'avenir si les taux de formation et/ou d'immigration ne se renforcent pas dans ce domaine.

Des connaissances informatiques pointues ne seront pas les seules demandées sur le marché de l'emploi de demain ; en effet, des connaissances numériques générales seront nécessaires pour la majorité des postes. Par ailleurs, le besoin en compétences transversales de types cognitives élevées, sociales ou encore émotionnelles, pourrait également croître de 20 %. En revanche, l'automatisation pourrait engendrer une diminution d'environ 20 % de la demande de compétences physiques, manuelles et cognitives de base à l'horizon 2030.

“ Les professions informatiques présentent d'ores et déjà une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Cette situation pourrait se prolonger à l'avenir si les taux de formation et/ou d'immigration ne se renforcent pas dans ce domaine. ”

... ET QUI APPELLENT À REPENSER LA FORMATION

La numérisation modifie donc les qualifications qui sont recherchées sur le marché du travail ainsi que le profil des compétences correspondant. Or, actuellement, tous les individus ne sont pas égaux face au numérique. Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), seuls trois quarts de la population suisse disposent de compétences numériques de base. En ce qui concerne les compétences avancées, cette part diminue à 43 %, plaçant la Suisse loin des résultats des premiers pays européens. **Il en va de même pour les jeunes de 16 à 24 ans qui, bien que mieux formés, ne sont que 67 % à disposer de compétences numériques avancées ; les jeunes Danois sont par exemple 78 % dans ce cas.** Ces éléments mettent en évidence un important besoin de formation de base et de formation



continue. La formation doit dorénavant être pensée tout au long du parcours de vie, non seulement pour tenir compte des évolutions sur le marché du travail, mais plus largement pour intégrer la population dans une société plus numérisée.

FORMATION INITIALE

La formation initiale permet aux jeunes d’acquérir un socle de connaissances qu’ils utiliseront tout au long de leur parcours professionnel. Il est donc nécessaire de leur donner aujourd’hui toutes les clés pour se mouvoir au mieux dans le marché du travail de demain et répondre aux exigences qui les attendront. Actuellement, l’introduction de l’éducation numérique est en phase pilote dans le canton. La nécessaire adaptation du système éducatif pour répondre à cet enjeu est déjà prise en compte à tous les échelons institutionnels, mais doit être renforcée ou concrétisée.

Pour ce faire, il est important **d’incorporer de manière transversale les nouvelles compétences nécessaires dans un contexte plus numérisé. C’est le cas par exemple de l’informatique et des « soft skills » (ex. : travail d’équipe) qui doivent être intégrées dans différentes disciplines relativement tôt dans le cursus des élèves** (plutôt que seulement dans des cours spécifiques dédiés à ces compétences). De plus, certaines branches sont

étroitement liées au numérique et gagnent dès lors en importance. Il s’agit notamment des mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique (MINT) qui sont essentielles à la compréhension de notre société marquée par la technologie. Il est important de motiver les jeunes, et en particulier les filles, à entreprendre des études dans ces domaines afin de ne pas manquer de personnel qualifié à l’avenir. Le matériel pédagogique ainsi que les plateformes d’échange et d’apprentissage doivent donc évoluer en parallèle du contenu des formations en tenant compte de l’âge du groupe cible.

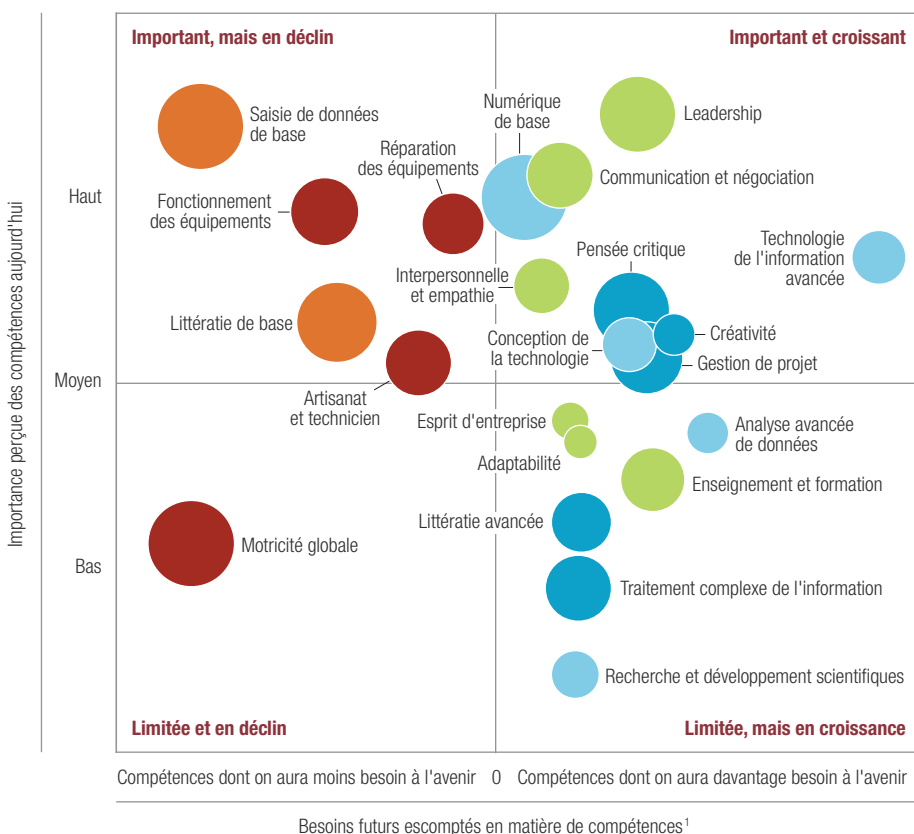
Le rôle du corps enseignant est central dans la transition numérique car il est chargé d’assurer la formation des élèves dans un environnement technologique en mutation, ce qui présuppose de disposer des compétences requises. La formation initiale et continue du corps enseignant doit être adaptée à tous les niveaux, du degré primaire à l’enseignement supérieur.

Finalement, un rapprochement des acteurs de la formation, de l’économie et de l’orientation professionnelle pourrait être bénéfique non seulement pour l’adaptation des formations aux besoins actuellement identifiés de l’économie, mais également pour que les entreprises prennent connaissance des nouvelles formations proposées.

FORMATION CONTINUE

Compte tenu de la rapidité des changements technologiques, la formation continue pourrait gagner en importance par rapport à la formation initiale en permettant aux actifs d’adapter leurs compétences et qualifications pour maintenir leur employabilité. La formation continue contribue non seulement à la mise à jour des compétences métier de base, mais aussi à l’acquisition de compétences transversales qui pourront favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs. La notion

[F4] COMPÉTENCES D’AUJOURD’HUI ET DE DEMAIN



Heures travaillées en 2016 en milliards



¹ Différence entre le % de répondants à l’enquête qui s’attendent à avoir davantage besoin d’une compétence et le % de répondants à l’enquête qui s’attendent à en avoir moins besoin.

Remarque: sur la base des résultats d’une enquête réalisée en mars 2018 auprès de 3031 chefs d’entreprise en Allemagne, au Canada, en Espagne, en France, en Italie, au Royaume-Uni et aux Etats-Unis. Graphique basé sur le % de répondants à l’enquête. Les descriptions des compétences ont été raccourcies. Le graphique n’inclut pas la motricité fine, l’inspection et la surveillance, ni les compétences quantitatives et statistiques. La taille des bulles est basée sur le nombre d’heures travaillées.

Source: McKinsey Global Institute analysis.

“ Le rôle du corps enseignant est central dans la transition numérique car il est chargé d’assurer la formation des élèves dans un environnement technologique en mutation. ”

de mobilité professionnelle correspond ici à la mobilité entre les professions apprises et exercées par les travailleurs. Cette mobilité sera notamment nécessaire pour les travailleurs touchés par l'automatisation de leur activité.

Or, aujourd'hui, **on constate que la participation à des formations continues augmente avec le niveau de formation des personnes, creusant les inégalités [F5]**. Voici des mesures qui pourraient favoriser la formation continue des personnes les plus faiblement qualifiées et qui mériteraient d'être examinées :

- plateformes de e-learning ;
- bourses ou subsides pour tout citoyen suivant un cours sur le numérique ;
- chèque annuel de formation (comme à Genève) ;
- incitations financières pour que les entreprises investissent dans la formation de leurs collaborateurs.

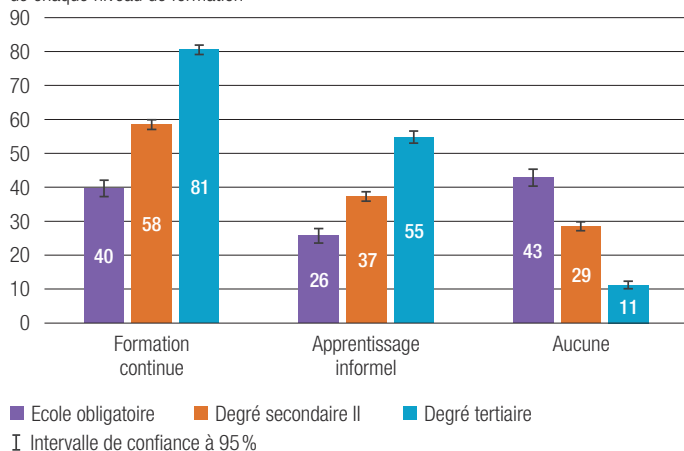
Malgré les possibilités de formation continue, l'automatisation va faire disparaître des professions, laissant certains travailleurs avec peu de perspectives professionnelles pour l'avenir, compte tenu du métier qu'ils exercent. Les personnes qui se trouveront sans emploi pourront recourir dans un premier temps au chômage, dont les règles imposent qu'elles continuent à chercher un poste dans leur domaine d'activité. Afin de favoriser la reconversion professionnelle, une révision de la Loi fédérale sur l'assurance-chômage et/ou de la Loi cantonale sur les aides financières aux études et à la formation professionnelle (qui régit les bourses) pourrait être envisagée. En effet, le financement d'une reconversion et le coût de la vie durant cette période représentent actuellement un obstacle majeur à une telle démarche. De plus, il s'agirait de compléter l'offre du système éducatif actuel afin de proposer des formations adéquates.

UNE ORGANISATION DU TRAVAIL EN MUTATION...

Le progrès technologique n'influence pas uniquement le contenu des métiers, mais il redessine également l'organisation du travail.

[F5] PARTICIPATION À LA FORMATION CONTINUE OU À L'APPRENTISSAGE INFORMEL¹ SELON LE NIVEAU DE FORMATION, SUISSE, 2016

Part en % de la population résidante permanente (15-75 ans) de chaque niveau de formation



¹ L'apprentissage informel comprend les activités d'apprentissage concertées, ciblées, mais non institutionnalisées. Ce sont des activités qui visent expressément un but d'apprentissage, mais sans relation élève/enseignant. Cela va de la lecture d'ouvrages spécialisés à l'apprentissage avec des amis ou collègues, en passant par les webinaires.

Source: OFS, MRF.

“ La numérisation comporte aussi sa part de risque en gommant la frontière privé-professionnel. ”

Le numérique a tout d'abord un impact direct sur le monde du travail en amenant une nouvelle division du travail résultant du nombre grandissant de tâches automatisées. De plus, il influence indirectement l'organisation du travail par le fait qu'il transforme l'environnement externe des entreprises, qui doivent se positionner et revoir leur stratégie afin de rester compétitives.

Ces deux dernières décennies ont vu des tendances différentes se développer afin de répondre à une économie toujours plus numérisée. C'est notamment le cas du recours à des prestataires externes qui s'est étendu à des fonctions centrales de l'entreprise telles que les systèmes informatiques, l'innovation ou encore les fonctions de ressources humaines. Depuis quelques années, le travail à distance se développe également grâce aux technologies numériques connectées et mobiles permettant de travailler quel que soit le lieu. L'essor d'une vision plus horizontale de l'entreprise ainsi que l'émergence de systèmes d'organisation plus souples et favorisant l'autonomie des travailleurs sont également observés.

Parallèlement à ces nouveaux modes d'organisation, des pratiques tayloriennes sont revisitées en utilisant de nouvelles technologies. Tout d'abord, de nombreuses tâches sont codifiées et standardisées, permettant leur fragmentation entre différents postes de travail et à terme l'automatisation de certaines tâches. De plus, les nouvelles technologies permettent un suivi et un contrôle plus précis du travail effectué. Ce contrôle facilité des performances individuelles rend notamment la rémunération à la performance possible.

Bien que la numérisation amène de nouvelles opportunités au tissu économique vaudois en termes de performance, mais également de conciliation vie privée-vie professionnelle pour les travailleurs, elle comporte aussi sa part de risque en gommant la frontière privé-professionnel et en intensifiant les communications. De plus, **des questions de cybersécurité et de protection des données se posent.**

Parmi les tendances de fond, on peut donc relever un monde du travail qui semble être de plus en plus complexe et changeant, ce qui appelle une organisation du travail souple, évolutive et capable d'appréhender les changements, voire les ruptures. De plus, la concurrence mondiale nécessite une capacité d'innovation permettant de proposer de nouveaux services et produits de qualité pour se différencier sur le marché mondial.

Deux modes d'organisation se profilent pour répondre aux multiples défis de demain :

- Les organisations « apprenantes » qui travaillent de manière souple leur permettant d'avoir une capacité d'innovation importante. Elles offrent de bonnes conditions de travail et sont notamment plus favorables pour la recherche et développement (R&D).
- Les organisations en « lean production » qui permettent une amélioration continue de la performance ainsi que l'intégration des exigences des clients. Elles combinent flexibilité et qualité de production ainsi qu'intensité de rythme. Afin d'atteindre ces objectifs, elles réalisent leur travail en flux tendu et sont donc plus facilement adoptées dans les lignes de production.

Nous pourrions voir apparaître plusieurs types d'organisation dans une même entreprise en fonction des objectifs de chaque secteur dans l'optique de maximiser l'efficacité et maintenir la compétitivité.

... ET LE BESOIN D'UN ÉCOSYSTÈME FAVORISANT L'ESSOR DU NUMÉRIQUE



Compte tenu de la rapidité des évolutions technologiques, la rapidité d'adaptation de notre économie est un critère de succès dans le contexte mondialisé que l'on connaît. L'essor des nouvelles formes d'organisation du travail est un premier pas en avant, il convient cependant de créer un écosystème (hautes écoles, entreprises, start-up, etc.) qui soutient et renforce l'innovation au sein du canton. Le canton de Vaud a en effet de nombreux atouts pour réussir le virage numérique parmi lesquels une forte densité du système académique, du personnel qualifié nécessaire aux entreprises ainsi que la présence de nombreuses sociétés à forte composante technologique.

De par le fait qu'elles visent explicitement à résoudre un problème concret, les innovations contribuent au renouvellement du tissu économique. Il s'agit dès lors de se réinventer pour rester compétitif. La recherche est la principale source de nouvelles idées et est donc fondamentale pour la compétitivité technologique. Actuellement, la recherche dans les hautes écoles et les entreprises a parfois laissé de côté certains domaines des TIC. Il est nécessaire d'intensifier cette recherche et de développer les complémentarités mais également d'amplifier la transversalité. Dans ce sens, l'Etat de Vaud pourrait renforcer son soutien à la recherche par exemple via des déductions fiscales pour les entreprises actives dans la R&D ou le financement de projets spécifiques dans les hautes écoles.

Par ailleurs, **un effort doit être réalisé pour favoriser le transfert des innovations vers les entreprises et plus spécifiquement vers les PME.** Cela afin que celles-ci puissent profiter des nouvelles technologies et des nouvelles opportunités d'affaires que ces innovations offrent. Dans ce sens, plusieurs pistes peuvent être étudiées afin d'accompagner le transfert technologique en s'appuyant sur la richesse de l'écosystème vaudois du numérique. Toutes les entreprises et organisations sont concernées, quelle que soit leur taille, leur secteur, leur modèle d'affaires ou leur ancienneté. Il y a donc un réel enjeu à leur permettre de penser leur transformation numérique suffisamment tôt pour avoir un avantage concurrentiel sur leur marché.

Finalement, l'innovation se joue à l'échelle de l'écosystème et nécessite des infrastructures ainsi qu'une culture qui favorise la rencontre des idées et des compétences. Pour ce faire, des événements, des groupes de travail, des ateliers et des conférences peuvent être organisés afin de mettre les différents acteurs en relation. Dans cette même perspective, le Fonds de soutien à l'innovation encourage les différents acteurs à travailler sur des projets collaboratifs afin de s'enrichir mutuellement. Au-delà des start-up, les PME qui débutent leur transition numérique gagneraient à être mieux informées des possibilités de soutien ainsi que des outils existants afin d'initier les phases d'innovation.

“ Même si pour l'heure les formes d'emploi atypiques ont peu évolué, à moyen terme il est très probable que leur importance ira croissant. ”

s'appuient sur de nouveaux modèles d'affaires et induisent également de nouvelles modalités d'emploi. Ainsi, les travailleurs de plateforme ne sont généralement pas au bénéfice de contrats de travail fixes, mais accomplissent des missions à la demande. En ce sens, ces missions correspondent à des formes d'occupation atypiques. De plus, elles brouillent la distinction entre activité salariée et indépendante. L'économie de plateforme comporte donc des risques pour les travailleurs en termes de couverture sociale (lorsque l'activité est déclarée, mais également dans le cas du travail au noir) ainsi qu'en termes de préservation et d'amélioration des compétences, ces travailleurs étant peu susceptibles d'accéder à la formation continue. A contrario, les plateformes en ligne peuvent représenter des opportunités pour certains travailleurs qui ne trouvent pas d'emploi sur le marché du travail traditionnel, réduisant ainsi les obstacles d'accès au marché de l'emploi.

Même si pour l'heure les formes d'emploi atypiques ont peu évolué, à moyen terme il est très probable que leur importance ira croissant. En effet, l'emploi tel qu'on le connaît aujourd'hui pourrait évoluer pour laisser place à une mobilité professionnelle plus importante, avec une alternance entre périodes d'emploi et de non-emploi, ainsi que des changements de statut d'activité notamment en faveur de l'activité indépendante. Le numérique favorise en effet la mobilité de la main-d'œuvre, les modèles économiques de sous-traitance ainsi que les possibilités d'activités indépendantes.

“ L'innovation se joue à l'échelle de l'écosystème et nécessite des infrastructures ainsi qu'une culture qui favorise la rencontre des idées et des compétences. ”

DES NORMES ET CONDITIONS DE TRAVAIL QUI SE TRANSFORMENT...

Bien que l'emploi à plein temps et à durée indéterminée soit encore la norme aujourd'hui, les activités professionnelles des Vaudois tendent à être plus atypiques. **Les deux dernières décennies ont vu les parcours se morceler en une succession d'emplois et la montée de la multiactivité.** On assiste également à un recours accru au temps partiel et à une flexibilité croissante des horaires à laquelle contribue la numérisation.

L'arrivée des plateformes numériques est l'une des principales nouveautés sur le marché du travail ces dix dernières années, bien que ce phénomène reste pour le moment marginal au niveau suisse. Les plateformes exercent une fonction d'intermédiaire et proposent à des clients des biens, des services ou des contenus qui sont produits, mis à disposition ou vendus par des contributeurs, professionnels ou non. Ces plateformes

... ET LA NÉCESSITÉ D'ACCOMPAGNER LES MUTATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL



Ces éléments sont en rupture avec l'ère industrielle qui a servi de base à la définition des règles actuelles telles que le droit du travail, la protection sociale et la fiscalité. En effet, les principes ont été posés au XIX^e siècle alors que le

travail s'effectuait en un lieu et un temps donné et que les carrières étaient linéaires. Or, la numérisation rapide du monde du travail modifie ces éléments et impose une réflexion pour déterminer comment permettre aux entreprises de bénéficier des opportunités qu'offre le numérique, tout en garantissant la protection et les droits des travailleurs.

DROIT DU TRAVAIL

Les rapports de travail sont régis par un ensemble de lois et de conventions. Avec la mutation du marché du travail vers une société de services, la Loi sur le travail, marquée par des concepts propres à l'industrie, peut sembler obsolète. En effet, une flexibilité est non seulement nécessaire pour permettre aux entreprises de développer leurs activités en restant compétitives, mais également en raison des évolutions sociétales car les employés cherchent notamment à pouvoir mieux concilier vie professionnelle et privée. En outre, les droits des travailleurs doivent être garantis dans ce nouveau contexte. Ainsi, il serait bon d'intégrer ces éléments dans les réflexions lors de la prochaine révision de la Loi sur le travail. **Par ailleurs, afin de compléter le droit public et le droit privé, les conventions collectives de travail (CCT) représenteraient un instrument adéquat permettant de tenir compte des nouvelles réalités** tout en calibrant et négociant les réponses en fonction de la branche et de la région, bien que celles-ci ne concernent que les formes d'emploi régies par des contrats de travail (ce qui exclut par exemples les indépendants).

PROTECTION SOCIALE

A l'avenir, si l'on devait assister à une augmentation des formes atypiques d'emploi, il conviendrait de mieux couvrir les personnes exerçant une activité irrégulière, temporaire ou faiblement rémunérée. Cela concerne principalement la prévoyance professionnelle et l'assurance-chômage. En effet, le système de protection sociale considère les situations d'intermittence comme l'exception, alors que ces situations pourraient se développer avec la numérisation. Actuellement, plus qu'une refonte profonde du système, des mesures spécifiques et réalisables à court terme sont évoquées. Parmi ces mesures, en voici quelques-unes qui mériteraient d'être analysées:

- la suppression du montant de coordination de la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP);
- l'introduction d'une assurance perte de gain en cas de maladie pour les travailleurs de l'économie des petits boulots (*gig economy*);
- l'incitation des indépendants à souscrire une assurance facultative notamment pour la prévoyance professionnelle;
- l'élaboration d'une nouvelle définition du chômage dans le contexte des nouvelles formes de travail;
- la création d'un nouveau statut de « travailleur indépendant » qui se situe entre celui de salarié et celui d'indépendant.

Pour soutenir cette tendance à plus d'indépendance et à la multiplication du recours à des mandats de consultants, une pratique longtemps restée discrète tend à croître: le portage salarial. Dans cette pratique, le consultant devient un « contractant employé » de la société de portage, avec un contrat de travail et tous les avantages liés au statut d'employé. Ses prestations sont facturées à la société contractante par la société de portage. La société de portage et la société contractante quant à elles sont liées par un contrat de prestation de services. Dans le cas où

“ A certains égards, il est possible de s'interroger sur l'existence même de la notion de métier dans le futur. ”

les mandats de consultants devaient devenir plus importants à l'avenir, ce type de pratique pourrait se développer.

FISCALITÉ

La numérisation de l'économie appelle des adaptations du système fiscal au niveau international qui ont un impact sur les recettes fiscales au niveau suisse. Les règles internationales en matière d'imposition des sociétés ne sont plus adaptées aux nouveaux modèles d'affaires à forte composante numérique (ex.: dématérialisation de la production, commerce en ligne). La présence physique n'étant plus nécessaire pour réaliser des affaires dans un pays, il devient difficile d'identifier le pays dans lequel est réalisée la plus-value et celui dans lequel les entreprises tirent profit de leur activité commerciale.

Par ailleurs, en cas de baisse du nombre d'emplois, les règles en matière de fiscalité pourraient être amenées à être repensées. En effet, ce sont les taxes sur les salaires (du côté des travailleurs aussi bien que des employeurs) qui financent les assurances sociales ainsi que le filet social. Or, les entreprises à forte intensité technologique profitent des marchés et des institutions tout en échappant à l'obligation de contribution. Il s'agirait alors de trouver un système où l'économie dans sa globalité prendrait en charge ces coûts.

QUELQUES RÉFLEXIONS POUR LE FUTUR

A court et moyen terme, la numérisation – comme les innovations fondamentales précédentes – fera disparaître certains emplois et créera de nouvelles opportunités de travail. Si l'accent est mis sur la formation, la mise en place d'un écosystème cantonal innovant et l'accompagnement des mutations du marché du travail, cette transition numérique ne devrait pas conduire à une disparition marquée des emplois. A certains égards, il est cependant possible de s'interroger sur l'existence même de la notion de métier dans le futur. Il serait en effet possible d'évoluer vers un recrutement se basant par exemple sur les compétences, notion qui deviendra centrale à l'avenir avec la fluidité exigée par le marché de l'emploi pour maintenir la compétitivité de l'économie vaudoise.

A plus long terme, les technologies numériques pourraient être capables de dupliquer toujours plus de compétences professionnelles humaines. Le travail prenant actuellement une place économique et sociale centrale dans nos sociétés, il n'est pas étonnant que des réflexions émergent déjà aujourd'hui pour envisager de nouvelles formes d'organisation repensant ce paradigme.

¹ Martin, C., Martin, M.-J., Guye, O. & Both, J.-F. (2021). « Emploi et transition numérique dans le canton de Vaud. » Lausanne : Statistique Vaud.