

FORCE DE TRAVAIL, EMPLOIS ET COMPÉTENCES DANS LE CANTON DE VAUD À L'HORIZON 2050

Au cours de cette dernière décennie, le monde du travail vaudois a connu des évolutions profondes dont le rythme s'accélère. Mondialisation, mutations structurelles, vieillissement de la population active : les tensions sur le marché du travail appellent une réflexion de fond sur les trajectoires possibles à l'horizon 2050. C'est l'ambition de cette étude prospective, articulée autour de quatre scénarios contrastés, qui met en lumière sept enjeux majeurs pour le canton : maintenir l'accès et l'intégration de la main-d'œuvre étrangère ; mobiliser davantage la main-d'œuvre locale ; adapter les dispositifs de formation ; préserver l'attractivité et la compétitivité du canton ; accompagner la numérisation entre souveraineté numérique et formation ; anticiper les conséquences du dérèglement climatique ; et accompagner l'évolution de la représentation sociale du travail. L'objectif est d'anticiper aujourd'hui pour saisir les opportunités de demain.

INTRODUCTION

La bonne santé économique du canton est un gage de stabilité pour la société vaudoise. Dans un contexte de mondialisation, de mutations structurelles, de départs nombreux à la retraite et d'incertitudes grandissantes, la société vaudoise est confrontée à des tensions croissantes dans le monde professionnel. Pour agir le plus efficacement possible face à ces mutations et ces tensions sur le marché du travail, l'anticipation des évolutions du monde professionnel vaudois constitue un outil d'aide à la décision important.

Après un portrait du monde du travail vaudois et de ses dynamiques, l'étude présente les moteurs de changement qui y prédominent. Des hypothèses d'évolution pour chaque facteur

d'influence identifié ont été formulées et sont venues alimenter chacun des quatre scénarios pour le canton en 2050. Ces derniers, volontairement contrastés, rendent compte des futurs possibles et des chemins pour y aboutir. Un dernier chapitre conclusif vient mettre en lumière les sept enjeux principaux pour le canton que sont le maintien à l'accès à une main-d'œuvre étrangère, la mobilisation de la main-d'œuvre locale, l'adaptation des dispositifs de formation initiale et continue, l'accompagnement de la numérisation accrue du monde professionnel, l'anticipation et l'adaptation des sphères professionnelles aux changements climatiques et enfin l'accompagnement des nouveaux rapports au travail de la population vaudoise.

PORTRAIT DU MARCHÉ DU TRAVAIL VAUDOIS

En 2023, le marché du travail vaudois compte 456 000 personnes actives occupées [F1]. Les trois quarts d'entre elles résident dans le canton, 14% résident dans d'autres cantons, 10% sont des frontaliers et 2% y travaillent en court séjour. Cela représente l'équivalent de 396 500 emplois en équivalent plein-temps (EPT).

Cette croissance n'aurait pas été possible sans l'apport des personnes actives de nationalités étrangères sur le marché du travail. En ne tenant compte que de la population indigène, la population active vaudoise des 20 à 64 ans aurait diminué de 15 100 personnes, manque que les personnes en recherche d'emploi n'auraient pas pu combler.

UNE DÉPENDANCE STRUCTURELLE À LA MAIN- D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE

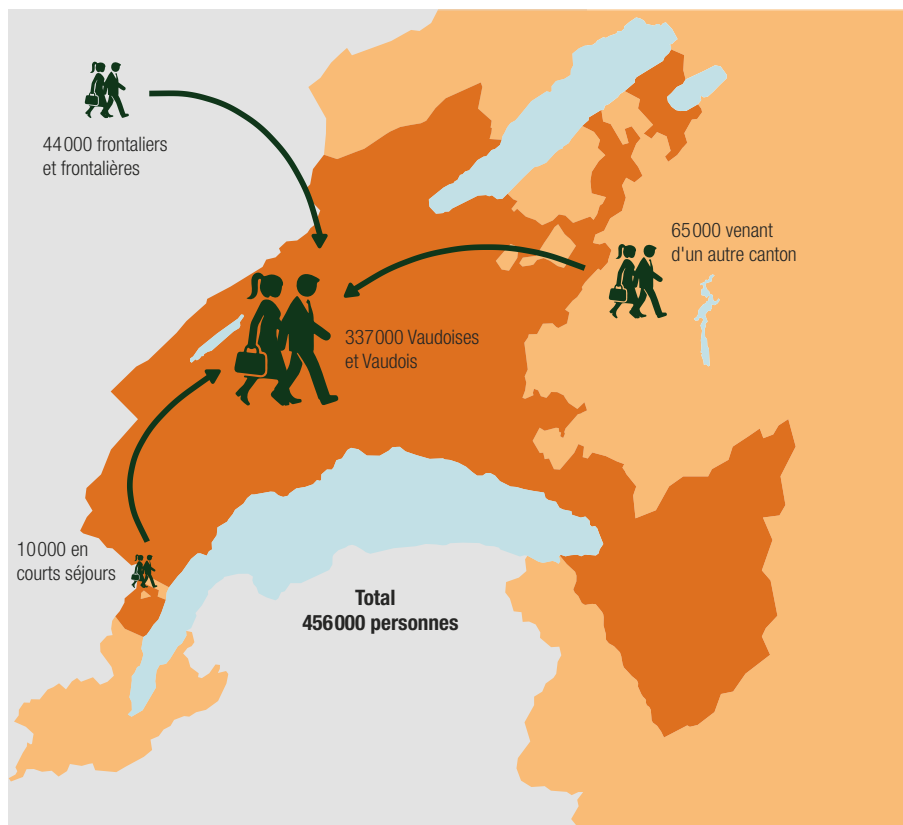
En dix ans, l'économie vaudoise a affiché une dynamique supérieure à la moyenne nationale, avec une hausse des emplois (en EPT) de +18% entre 2013 et 2023, contre +13% pour la Suisse.

Sommaire

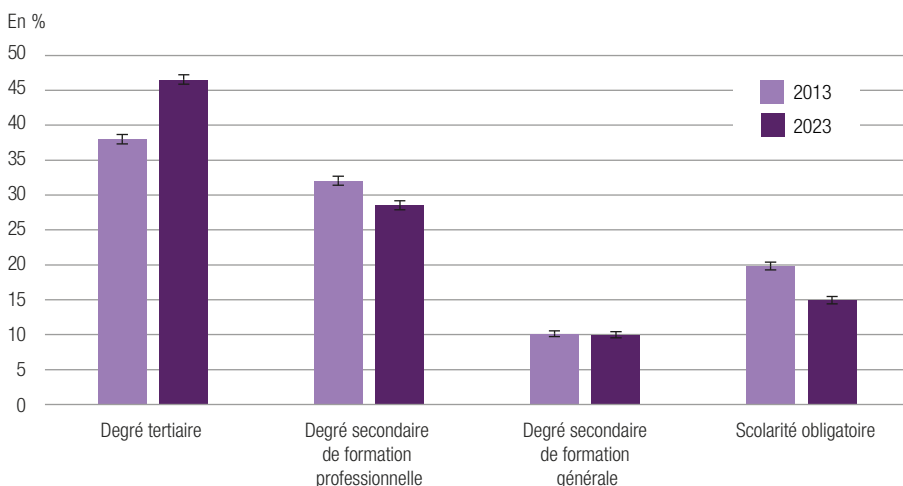
- 1 Introduction
- 2 Portrait du marché du travail vaudois
- 3 Des moteurs de changement enchevêtrés
- 4 Quatre futurs possibles pour le marché du travail vaudois à l'horizon 2050
- 8 Les enjeux pour le canton de Vaud en 2050

La main-d'œuvre étrangère représente donc, en 2023, 34 % des travailleur·euse·s dans le canton, soit 5 points de pourcentage de plus qu'en 2013. La part des personnes frontalières dans le marché du travail vaudois atteint 10 %, soit une hausse de 18 000 personnes par rapport à 2013. Enfin, la part des individus de nationalité étrangère travaillant et résidant dans le canton est, quant à elle, restée relativement stable, passant de 35 % à 37 % sur cette même décennie.

[F1] PERSONNES TRAVAILLANT DANS LE CANTON DE VAUD, EN 2023



[F2] NIVEAU DE FORMATION DES TRAVILLEUSES ET TRAVAILLEURS, VAUD



Méthode de l'étude

À partir des données et enquêtes disponibles, telles que l'Enquête suisse sur la population active, le Relevé structurel, la Statistique des frontaliers, la Statistique de l'emploi ou encore la Statistique des entreprises, un état des lieux du marché du travail vaudois et de ses évolutions a été construit. Les transformations de ce dernier principalement celles au cours des dix dernières années (entre 2013 et 2023) et les moteurs de changement l'impactant ont été mis en exergue et ont permis la construction d'hypothèses d'évolution qui ont été mobilisées dans quatre scénarios prospectifs.

Chaque scénario s'est vu attribuer des hypothèses (de taux d'occupation, d'âge de départ à la retraite, de conjoncture économique, de solde migratoire, de numérisation, de nouveaux rapports au travail, etc.) variées et contrastées afin de rendre compte des évolutions possibles du monde du travail vaudois et de la variété des trajectoires potentielles.

En s'appuyant sur ces narratifs, l'étude a permis de faire ressortir sept enjeux principaux pour le canton. Des leviers d'action sont proposés afin de relever les enjeux du marché du travail de demain.

Cette démarche ne vise pas à prédire l'avenir, mais à aider les décideurs à anticiper les défis et saisir les opportunités pour le canton.

Les personnes de nationalité étrangère sont surreprésentées dans des secteurs comme la construction (63%), l'hébergement-restauration (65%), les services administratifs (62%) et l'industrie (53%).

UNE MAIN-D'ŒUVRE DE PLUS EN PLUS QUALIFIÉE ET FÉMINISÉE

En 2023, 47 % des personnes actives résidant en Suisse et travaillant dans le canton détenaient un diplôme de niveau tertiaire (contre 38 % dix ans auparavant), 38 % d'une formation de degré secondaire postobligatoire (29 % pour la formation professionnelle et 10 % pour la formation générale) et 15 % de la scolarité obligatoire uniquement [F2]. Les professions scientifiques et intellectuelles constituent le groupe ayant connu la plus forte croissance (+25 500 personnes).

Parallèlement, les femmes s'engagent davantage dans la sphère professionnelle: leur taux d'activité a progressé de 3,5 points en dix ans et leur taux d'occupation moyen de 4,4 points. L'ensemble de ces évolutions des taux masculins et

féminins représentent un apport de 14 000 EPT supplémentaires sur la période, soit un quart de la croissance totale de la force de travail résidante.

UNE ÉCONOMIE DOMINÉE PAR LES SERVICES, AVEC DES TENSIONS SECTORIELLES

En 2023, le secteur tertiaire regroupe 80 % des emplois, porté par la santé (+38 % d'EPT depuis 2013 pour les activités pour la santé humaine), l'enseignement (+22 %), les activités informatiques (+48 %) et la R&D (Recherches et Développement) (+90 %). À l'inverse, le commerce de détail, les assurances et les activités postales ont reculé sous l'effet du numérique et des évolutions des habitudes de consommation. Le secteur secondaire progresse modestement (+7 %), tiré par la pharmacie (+50 %) et les nouvelles technologies, tandis que le secteur primaire se stabilise après des décennies de contraction.

DES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE PERSISTANTES

Nonobstant un léger recul au cours des dernières années, les tensions liées aux recrutements restent élevées surtout pour

les profils qualifiés. Certains domaines d'activité sont particulièrement touchés, notamment les services administratifs, l'hôtellerie-restauration, l'informatique et la santé. Au-delà des tensions liées à l'accroissement des deux dernières branches, elles révèlent également un décalage entre les attentes des employeur-e-s et celles des personnes actives, qui privilégient la qualité de vie, la flexibilité et le sens au travail. Le domaine de la construction concentre également des pénuries importantes, malgré un chômage dans ses rangs, signe d'une inadéquation entre profils disponibles et compétences recherchées.

UN POTENTIEL DE MOBILISATION LOCALE LIMITÉ

Le vivier de main-d'œuvre locale non mobilisée est estimé entre 19 700 et 30 300 EPT, soit l'équivalent de 3 à 6 années de croissance moyenne de l'emploi. La mobilisation de ce potentiel ne pourrait se réaliser qu'à la suite d'aménagements structurels: meilleure conciliation vie professionnelle/familiale, accueil extra-familial accru et accessibilité financière de la formation continue afin de limiter l'obsolescence des compétences. Nonobstant la mobilisation de ces personnes inactives, ce vivier ne saurait à lui seul combler les pénuries actuelles et futures.

DES MOTEURS DE CHANGEMENT ENCHEVÊTRÉS



LA DÉMOGRAPHIE

Entre papy-boom et baisse de la fécondité, la population vaudoise devrait continuer de croître d'ici 2050 mais à un rythme moins soutenu qu'au cours des dernières décennies. Ces effets devraient se traduire par un ralentissement de la population active ainsi que des besoins pour l'enseignement et les nouvelles constructions. À l'inverse, la hausse des besoins dans le domaine santé-social serait exacerbée.



LA NUMÉRISATION, UNE RÉVOLUTION EN COURS

L'intelligence artificielle générative, diffusée massivement depuis 2023, amplifie les transformations déjà engagées par la transition numérique. Entre 10 % et 30 % des tâches professionnelles en Europe pourraient être automatisées d'ici 2030. Les métiers administratifs, les services clients et certains emplois industriels sont particulièrement exposés, tandis que les professions liées aux sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) et aux compétences relationnelles devraient progresser



LE CLIMAT, UN FACTEUR DE TRANSFORMATION SYSTÉMIQUE

La Suisse a déjà enregistré un réchauffement de +3 °C par rapport à la période préindustrielle et les émissions de gaz à effet de serre ont été pratiquement multipliées par quatre depuis le début du 20^e siècle. Les impacts sur le marché du travail sont multiples: dégradation des conditions de travail en extérieur, pression accrue sur la santé, transformation du tourisme de montagne et de l'agriculture. La transition énergétique redéfinira profondément les compétences attendues – ingénierie des énergies renouvelables, rénovation du bâti,

mobilité durable – tout en exigeant une requalification de la main-d'œuvre.



UNE ÉCONOMIE SOLIDE, MAIS EXPOSÉE À UNE INSTABILITÉ MONDIALE

L'économie vaudoise, fortement orientée vers l'exportation et l'innovation, a démontré une résilience supérieure à la moyenne lors des crises récentes. Entre 2005 et 2023, la croissance de l'emploi y a atteint +41 %, contre +14 % pour la zone euro. Toutefois, plusieurs facteurs de risque pèsent sur les perspectives mondiales et cantonales: montée du protectionnisme, vieillissement des populations dans les économies avancées, fragilités des finances publiques, dérèglements climatiques et risques sanitaires.



DES ACTIF-VE-S QUI REDÉFINISSENT LEUR RAPPORT AU TRAVAIL

Dans un contexte économique favorable, les attentes et aspirations professionnelles se transforment profondément. L'équilibre vie privée/vie professionnelle, la flexibilité des horaires, le télétravail et le sens accordé à l'emploi deviennent des critères déterminants au détriment de la seule dimension pécuniaire. Cette évolution concerne en particulier les jeunes diplômés et les femmes, dont le taux d'activité et le niveau de qualification progressent continuellement. Elle pousse les employeurs à adapter leurs pratiques pour attirer et fidéliser les talents. En cas de dégradation économique, ces aspirations pourraient toutefois s'effacer au profit d'un retour à un investissement professionnel plus contraint.









QUATRE FUTURS POSSIBLES POUR LE MONDE PROFESSIONNEL VAUDOIS À L'HORIZON 2050

S'appuyant sur l'état des lieux du monde du travail vaudois en 2023 (année de référence) et les évolutions des différents moteurs de changements, quatre scénarios prospectifs ont été construits. Ces narratifs ont tous un point de départ commun : la situation du canton en 2023 décrite précédemment. Ils établissent des projections chiffrées jusqu'en 2050 et décrivent des développements, des chemins différents aboutissant à des situations délibérément contrastées. En permettant de rendre compte des avenir possibles, ces scénarios servent à identifier les enjeux pour le futur.

Scénario 1 (Continuité) : Une économie ouverte et prospère, nourrie par une immigration diversifiée et intégrée

L'axe structurant de ce scénario est **une croissance soutenue de l'économie et de l'emploi, impulsée par les dynamiques déjà présentes depuis les années 2000.**

EN 2050

	<p>Bonne tenue économique Croissance soutenue des emplois, mais ralentie par rapport aux années 2000 à 2020 511 000 EPT</p>		<p>Temps partiels choisis en augmentation</p>
	<p>Tendance migratoire importante Ouverture aux pays tiers 1 106 000 habitants</p>		<p>Formation continue renforcée Reconversion accompagnée</p>
	<p>Automatisation progressive Accompagnement des acteurs économiques et des populations</p>		<p>Domaine de la santé fortement investi par les politiques</p>
	<p>Importance de l'équilibre vie privée/ vie professionnelle Importance du sens du travail Retraite à 65 ans</p>		<p>Continuité de la prise en compte des changements climatiques avec accélération dès 2040</p>

En 2050, l'économie vaudoise, en plein essor, affiche une croissance annuelle de 3%. L'immigration de travail s'étend désormais bien au-delà de l'Europe et soutient l'emploi ainsi que la démographie. Le canton atteint 1,1 million d'habitant-e-s et 511 000 emplois. Les autorités facilitent l'intégration des immigré-e-s notamment par des formations et un appui aux entreprises. Grâce à une ouverture accrue et à la diversification de leurs partenaires, les actrices et acteurs économiques vaudois restent compétitifs à l'international. Le secteur tertiaire domine, mais la construction et l'industrie restent dynamiques. Le domaine sociosanitaire, porté par le vieillissement, représente près d'un cinquième des emplois. Malgré l'automatisation, le chômage reste faible grâce à une adaptation du modèle local de formation. Ce scénario illustre une prospérité fondée sur l'immigration, la diversification des partenariats et la croissance démographique où le marché du travail reste florissant.

Scénario 2 (Automatisation) : Une société transformée par la technologie, où le travail perd de sa centralité

L'axe structurant de ce scénario est l'automatisation d'une part importante des métiers et des emplois, sans pour autant entraîner un taux de chômage important et durable.

EN 2050

Bonne tenue économique
Croissance des emplois réduite suite à l'automatisation et activités informatiques particulièrement développées
455 000 EPT



Temps partiels choisis
en augmentation



Tendance migratoire ralentie car les besoins de main-d'œuvre ralentissent
1 039 000 habitants



Formation continue renforcée
Microcertifications / MOOC (cours en ligne)



Automatisation accompagnée
1/3 des tâches administratives automatisées



Rationalisation et réorganisation du domaine de la santé
Cobots dans certains services hospitaliers



Mise en avant de la qualité de vie
Equilibre vie privée – vie professionnelle renforcé
Retraite à 65 ans



Lutte contre les changements climatiques priorisée dès 2040

Dès les années 2030, l'automatisation massive et l'IA redéfinissent l'économie vaudoise, reconnue à l'international pour son innovation. Les investissements publics et privés soutiennent ce tournant technologique. Entre la formation indigène et les recrutements d'expert-e-s, la main-d'œuvre qualifiée dans le numérique est présente sur le territoire. Dès 2040, le climat devient un enjeu prioritaire. En 2050, le canton compte environ 455 000 emplois et 1,04 million d'habitant-e-s. Malgré l'automatisation accrue, l'emploi ne s'effondre pas : la santé, la construction, l'hôtellerie et la restauration continuent de dépendre fortement de la main-d'œuvre, et les services à haute valeur ajoutée dominant. Toutefois, la création d'emplois ralentit nettement, permettant de diminuer le temps de travail. Les parcours deviennent flexibles et la vie personnelle gagne en importance. L'immigration ralentit et s'ajuste aux besoins du marché du travail. Ce scénario illustre une économie fortement automatisée où le marché du travail est à l'équilibre avec l'automatisation du monde professionnel.

Scénario 3: Une économie ralentie et une fracture sociale alimentée par le rejet de l'immigration

L'axe structurant de ce scénario est le repli sur soi face aux migrations climatiques, sur fond d'automatisation des emplois.

EN 2050

 <p>Economie morose Faible croissance des emplois Carnets de commande peu remplis 415 000 EPT</p>	 <p>Temps partiels choisis en augmentation</p>
 <p>Restriction de l'immigration 1 039 000 habitants</p>	 <p>Formation continue renforcée Microcertifications / MOOC (cours en ligne)</p>
 <p>Automatisation accompagnée 1/3 des tâches administratives automatisées</p>	 <p>Rationalisation et réorganisation du domaine de la santé Cobots dans certains services hospitaliers</p>
 <p>Mise en avant de la qualité de vie Equilibre vie privée – vie professionnelle renforcé Retraite à 65 ans</p>	 <p>Lutte contre les changements climatiques priorisée dès 2040</p>

A partir du milieu des années 2020, les nouvelles technologies permettent d'assurer une relative prospérité au canton de Vaud, malgré un contexte mondial instable et protectionniste. Fidèle à sa tradition humanitaire, la Suisse accueille un grand nombre de personnes migrantes, victimes de conflits et du climat. Les difficultés d'intégration de ces populations alimentent des tensions sociales croissantes. Dès 2040, le canton de Vaud limite fortement leur accueil. La croissance se tasse (1,5 % par an) et la création d'emplois est faible, freinée par une démographie stagnante et une pénurie de main-d'œuvre, principalement dans le domaine de la santé. Les branches de la construction et l'hôtellerie-restauration sont également en berne. En 2050, l'âge de la retraite recule à 66 ans, mais cela ne compense pas les besoins. Les emplois peu qualifiés disparaissent avec l'automatisation, creusant un fossé social entre populations précarisées et celles qualifiées. Le marché du travail local s'est tari, laissant une population anxieuse face aux contractions économiques possibles. Ce scénario met en lumière une économie stable, mais morose, fragilisée par l'exclusion et une défiance sociale croissante.

Scénario 4 : Une crise persistante qui précarise le travail et affaiblit le dynamisme économique

L'axe structurant de ce scénario est celui d'une crise économique mondiale persistante et de ses répercussions sur l'économie vaudoise.

EN 2050



Crise économique persistante
Faible croissance des emplois
Secteur secondaire, premier impacté par la crise
416 000 EPT



Déclassement social redouté
Temps partiels subits



Immigration basse
Licenciement massif – frontaliers premiers concernés
961 000 habitants



Les jeunes investissent fortement les formations par peur du chômage



Automatisation tardive
Perte de compétitivité cantonale



Domaine partiellement préservé des coupes budgétaires mais imposition des rationalisations et mutualisations de ressources



Anxiété de la perte d'emploi
Fracture sociale
Familles monoparentales précarisées
Retraite à 67 ans



Investissements dans le domaine climatique passés au second plan
Principalement mesures d'adaptation

À partir de 2030, une crise mondiale persistante plonge l'économie vaudoise dans la stagnation. En investissant peu dans les nouvelles technologies, les entreprises, prudentes, érodent leur compétitivité face à leurs voisins. La création d'emplois devenant quasi nulle, l'immigration diminuée de fait, freinant la démographie: en 2050, le canton compte 961 000 habitant-e-s pour seulement 34 000 emplois supplémentaires par rapport à 2023. Le domaine sociosanitaire reste le seul en expansion. La rareté des emplois pousse la population à accepter des conditions de travail plus dures, renforçant la précarité, surtout pour les moins qualifiés. Le travail devient un marqueur social central: les plus qualifiés résistent, mais les autres subissent chômage prolongé et précarité. L'âge de la retraite est porté à 67 ans. Le changement climatique, négligé, frappe durement les plus vulnérables. Ce scénario illustre une société fragilisée, où le marché du travail est très inégalitaire et la précarité sociale toujours importante.

LES ENJEUX POUR LE CANTON DE VAUD EN 2050

Les futurs possibles explorés dans cette étude font ressortir sept enjeux majeurs, qui gagneraient à être pris en compte dans l'élaboration des politiques publiques dès aujourd'hui et dont les leviers d'action sont de différentes natures (législatif, formation, comportemental, promotion/communication, ou encore soutien institutionnel).



MAINTENIR L'ACCÈS À LA MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE ET FACILITER LEUR INTÉGRATION

Afin de poursuivre son développement économique, voire simplement de maintenir son niveau d'emploi, le canton de Vaud est largement tributaire de la main-d'œuvre étrangère. Cette dépendance devrait encore se renforcer au cours des prochaines années. Les besoins en main-d'œuvre du canton sont projetés entre 53 500 et 93 500 EPT supplémentaires d'ici 2050. Sans apport migratoire, la population de 20 à 64 ans diminuerait de 77 200 personnes or, cette population correspond à celle en âge de travailler. Le déficit de force de travail correspondant à cette diminution ne peut pas être compenser par la mobilisation additionnelle de la population locale. Seul un apport migratoire net positif permettra de répondre à l'augmentation des besoins en main-d'œuvre sur la période considérée.

L'enjeu consiste, dès lors, à maintenir l'accès à cette main-d'œuvre étrangère – dont le profil diffère de celui de la population suisse – tout en diversifiant les sources de recrutement et en garantissant la possibilité d'élargir les bassins de travailleur·euse·s. A l'instar du monde professionnel, il est essentiel d'assurer une intégration pleine et entière de ces populations dans la société civile, tout en maintenant des conditions de vie favorables pour la population locale, afin que cette ouverture soit vécue comme globalement bénéfique.

Quelques leviers d'action :

- Partager les fruits de la croissance et adapter les infrastructures et les services publics à la hausse démographique, pour éviter le rejet de l'immigration.
- Favoriser l'intégration de la population étrangère dans le monde du travail et la société (formations ciblées et reconnaissance des diplômes).



MOBILISER D'AVANTAGE LA MAIN-D'ŒUVRE LOCALE

Dans un contexte de croissance économique, de création d'emplois, la mobilisation de la main-d'œuvre locale potentielle constitue un enjeu essentiel pour répondre, en partie, au manque de main-d'œuvre à l'avenir. Le potentiel endogène estimé représente une force de travail vaudoise supplémentaire comprise entre 20 000 et 30 000 EPT, et regroupe les personnes en recherche d'emploi et les personnes au foyer ou inactives qui déclarent envisager d'exercer à l'avenir une activité professionnelle – en majorité des femmes.

Plus généralement, en renforçant la participation de la population locale au marché du travail, l'enjeu est ici de favoriser la cohésion et l'inclusion sociale de l'ensemble des populations du territoire. Pour la collectivité, cette intégration professionnelle permet également de réduire les dépenses liées aux prestations sociales tout en élargissant l'assiette des cotisations.

Quelques leviers d'action :

- Faciliter l'intégration des femmes au marché de l'emploi (meilleure égalité salariale et augmentation des moyens de garde, reconnaissance et prise en compte du rôle de proche aidant).
- Soutenir et accompagner le maintien dans le marché du travailleur·euse·s âgé·e·s.
- Adapter l'âge de départ à la retraite.



ADAPTER LE DISPOSITIF DE FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Face aux mutations rapides du marché du travail et pour faire face aux besoins émergents, l'adaptation du système de formation est un enjeu essentiel pour le canton afin d'assurer les niveaux de qualification nécessaire. Pour y parvenir, le développement des formations continues – en particulier pour les travailleur·euse·s peu qualifié·e·s – et le renforcement des passerelles entre les différentes filières de formation sont essentiels. La valorisation des apprentissages et l'accompagnement des responsables de l'encadrement sont également centraux pour préserver des compétences techniques essentielles. Parallèlement, le système de formation doit adapter ses méthodes d'enseignement pour répondre aux transformations numériques et sociétales qui façonnent l'économie et l'emploi et offrir des formations continues spécifiques, agiles et courtes.

Quelques leviers d'action :

- Développer l'adaptabilité des travailleur·euse·s et généraliser la formation continue.
- Face à des mutations toujours plus rapides, renforcer l'offre des microcertifications.
- Ajuster l'offre de formation aux besoins (compétences de base et utilisation des nouveaux outils numériques, besoins accrus dans le domaine de la santé-social, transition énergétique), ce qui implique le renforcement et/ou la création de nouvelles filières.
- Valoriser et accompagner l'apprentissage (adaptation des temps de formations et encadrement des maîtres d'apprentissage).



MAINTENIR L'ATTRACTIVITÉ ET LA COMPÉTITIVITÉ DU CANTON

Dans un environnement macroéconomique durci et face à une forte concurrence internationale, le canton gagnerait à préserver des conditions-cadres favorables en matière d'innovation, de relations avec l'Union européenne et de fiscalité concurrentielle, notamment.

L'enjeu pour le canton est d'assurer un positionnement fiscal équilibré, permettant de financer des politiques publiques de qualité tout en restant attractif pour les profils spécifiques et recherchés et, indirectement, pour les entreprises qui en

dépendent. Préserver la capacité à intervenir en cas de crise, comme lors du Covid-19, suppose également l'enjeu de maintenir une marge de manœuvre budgétaire.



ACCOMPAGNER LA NUMÉRISATION ENTRE SOUVERAINETÉ NUMÉRIQUE ET FORMATION

La transformation numérique et l'avènement de l'intelligence artificielle générative représentent l'une des mutations les plus profondes que connaît aujourd'hui le monde du travail. D'ici 2030, entre 13 % et 25 % des postes (en ETP) pourraient être profondément transformés, voire disparaître.

Cette révolution constitue un enjeu structurel pour l'ensemble du tissu économique et social vaudois, nécessitant de concilier compétitivité économique, souveraineté technologique, justice sociale et attractivité des métiers. Si elle génère des gains de productivité et peut contribuer à répondre aux pénuries actuelles et futures de personnel, elle comporte également des risques, notamment l'apparition de poches de chômage dans certaines branches ou catégories professionnelles. Enfin, il est nécessaire de préserver la souveraineté numérique sur les données et les technologies, tant pour les individus que pour le marché du travail et le développement économique.

Quelques leviers d'action :

- Former en continu les travailleurs les plus précaires (compétences de base, prise en main des outils numériques, reconversion).
- Soutenir et promouvoir l'innovation.
- Garantir la protection des données et la souveraineté numérique.
- Partager les gains de productivité.



ANTICIPER LES CONSÉQUENCES DU DÉRÈGLEMENT CLIMATIQUE SUR LE MONDE DU TRAVAIL

Avec les changements climatiques, les enjeux pour le monde du travail vaudois sont doubles : réduire les émissions de gaz à effet de serre (réduction) et s'adapter aux impacts déjà perceptibles des changements climatiques sur l'organisation du travail, les infrastructures et les compétences requises (adaptation).

L'enjeu consiste à assurer la mise en œuvre d'une action climatique ambitieuse, dans laquelle l'anticipation joue un rôle clé. Le développement de la transition énergétique nécessiterait la création de moins de 3000 EPT facilitant la formation de la main-d'œuvre indigène. La lutte contre les effets des changements climatiques est essentielle pour maintenir l'attractivité et renforcer la résilience du tissu économique vaudois, tout en favorisant l'indépendance énergétique et garantissant une planification

économique et sociale cohérente. En parallèle, il s'agit d'adapter les conditions de travail et les infrastructures afin de protéger la santé des travailleur-euse-s. Enfin, l'enjeu est d'éviter l'apparition ou l'accroissement des inégalités entre les branches professionnelles, les régions et les catégories de travailleur-euse-s.

Quelques leviers d'action :

- Adapter les conditions de travail aux impacts des changements climatiques.
- Renforcer les compétences en isolation des bâtiments, adaptation aux changements climatiques, énergie renouvelable, responsabilité sociale et environnementale dans les filières de formation et les entreprises.
- Accompagner et soutenir la transition écologique et climatique des entreprises et des particuliers.
- Accompagner cette transition écologique avec un prisme d'équité sociale.



ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DE LA REPRÉSENTATION SOCIALE DU TRAVAIL

Les transformations économiques, liées à l'emploi et sociétales, ont modifié la représentation du travail, qui n'est plus uniquement une source de revenus, mais un des leviers importants d'épanouissement personnel et de qualité de vie. Les trajectoires professionnelles deviennent moins linéaires, en particulier pour les jeunes générations, et s'articulent davantage autour de formations continues, de réorientations ou de changements d'entreprise.

L'enjeu pour le marché du travail est d'anticiper et d'accompagner ce changement de paradigme, ainsi que la multiplicité des carrières qui en découle. Cela inclut notamment la généralisation du temps partiel, qui implique de mobiliser plusieurs personnes pour constituer un équivalent plein temps. A plus long terme, ces carrières non linéaires représentent un enjeu économique important, avec une baisse potentielle des cotisations salariales et, à terme, des revenus à la retraite, en particulier pour les femmes. Enfin, il s'agit également d'assurer la préservation de savoirs spécifiques susceptibles de disparaître avec la multiplication des parcours non linéaires, que ce soit en raison d'un manque de transmission ou d'une attractivité insuffisante de certains métiers.

Quelques leviers d'action :

- Accompagner les acteurs économiques aux nouveaux modèles d'engagements (flexibilité du travail, carrières moins linéaires, rôle de proches aidants).
- Préserver les savoir-faire malgré l'augmentation du turnover des employé-e-s.
- Renforcer les valeurs environnementales et sociales des entreprises.

Pour en savoir plus

Vous trouverez l'étude complète sur notre site internet : <https://www.vd.ch/stat-prosp-force-travail>

Ce résumé tout comme l'étude complète sont publiés sous la responsabilité éditoriale de Statistique Vaud. Les éventuelles opinions exprimées engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position de l'Etat de Vaud.