

REPONSE DU CONSEIL D'ETAT

**à l'interpellation Catherine Labouchère –
Les innovations numériques suisses en matière de RH seraient-elles
utiles aux entreprises, communes et offices de placement ? (20_INT_36)**

Rappel de l'interpellation

Un récent article de Bilan du 1er octobre 2020 faisait état dans son titre des " oubliés de la HR Tech suisse ". Certes, les mots sont un peu provocateurs, mais ne traduisent-ils pas un état de fait, à savoir que la digitalisation et le recours à l'intelligence artificielle font encore peur dans bien des domaines et celui des RH en particulier.

Or, celui de l'emploi est à ce titre encore bien classique : les pratiques de lecture de CV, entretiens, rédaction de certificats etc, occupent beaucoup de personnel et prennent du temps, ce qui n'est guère performant ni pour les personnes cherchant un emploi, ni pour les entreprises ou organismes étatiques ou privés qui y recourent. La Suisse et le canton de Vaud possèdent un certain nombre de start-up qui sont dédiées à ces nouveautés en matière de RH Tech. Le marché dans ce domaine est prometteur. Il serait regrettable de ne laisser qu'à la concurrence étrangère alors que la promotion de l'innovation technologique fait partie de l'ADN du canton. Cela pourrait aussi rassurer celles et ceux qui sont inquiets de voir les données partir hors du pays.

Les questions suivantes sont posées au Conseil d'Etat :

- *Comment se positionne-t-il face à ces nouvelles technologies en matière de RH Tech ?*
- *Compte-t-il soutenir les start-ups vaudoises qui les développent ?*
- *Si oui, de quelle manière envisage-t-il de les promouvoir dans les milieux concernés ?*

Je remercie d'avance le Conseil d'Etat pour ses réponses

(signé) Catherine Labouchère

Réponse du Conseil d'Etat

Préambule

Selon une enquête de ManpowerGroup¹, 38% des entreprises suisses signalent utiliser des outils d'intelligence artificielle dans leur processus de recrutement ou prévoient de les introduire dans l'année. Il apparaît en effet que certaines entreprises utilisent des logiciels tels que ChatGPT, notamment pour rédiger des offres d'emploi, gérer des candidatures et présélectionner les dossiers de candidats, préparer des questions d'entretien et des assessments (évaluations) et enfin rédiger des contrats de travail, des cahiers des charges ou encore des certificats de travail. Ainsi, comme dans d'autres domaines, l'intelligence artificielle peut représenter un soutien et un gain de temps pour le recrutement comme pour d'autres tâches administratives liées aux ressources humaines, en complément du travail humain, afin de conserver la mainmise sur le processus et sa finalité.

Réponses aux questions

Dans ce contexte, le Conseil d'Etat répond comme il suit aux questions posées.

1. Comment le Conseil d'Etat se positionne-t-il face à ces nouvelles technologies en matière de RH Tech ?

Face à la recrudescence du recours par des entreprises à de nouvelles technologies pour des tâches liées aux ressources humaines, le Conseil d'Etat rappelle qu'il importe de veiller aux aspects éthiques et à la protection des données dans le cadre de l'utilisation de tels logiciels d'intelligence artificielle.

Concernant la gestion du personnel de l'administration cantonale vaudoise (ACV), la digitalisation est une opportunité face au défi de taille que représente la gestion des ressources humaines (RH) pour plus de 40'000 collaboratrices et collaborateurs. Des démarches de numérisation et de digitalisation ont ainsi été entreprises par l'ACV dans un objectif d'efficience, permettant ainsi de se concentrer sur les tâches où l'humain apporte une plus-value. Le système d'information RH (SIRH) de gestion de la paie ou encore l'outil de gestion électronique des candidatures en cours d'implémentation en sont deux exemples.

Les démarches de digitalisation mises en œuvre jusqu'à présent ont également rendu l'ACV plus résiliente. En facilitant l'accès aux documents RH, à distance et en toute autonomie par les personnes concernées et autorisées, elles ont amélioré sa capacité à poursuivre les activités RH en cas de crise, comme lors de la pandémie de Covid-19. Ces démarches ont également permis de flexibiliser l'organisation du travail et de favoriser le déploiement du télétravail. Par ailleurs, les données recueillies grâce à la digitalisation sont une source d'aide à la décision et permettent de développer un pilotage basé sur des éléments tangibles, tant pour les ressources humaines que, plus largement, pour les autorités d'engagement et le Conseil d'Etat.

Ainsi, dans le contexte de la modernisation du système informatique de gestion RH, la Direction générale du numérique et des systèmes d'information (DGNSI) a lancé il y a quelques années un appel (RFI, Request for Information) pour sonder le marché auprès de différents fournisseurs et évaluer les solutions qui seraient en mesure de répondre aux volumes de dossiers. Bien qu'il existe un certain nombre de solutions locales intéressantes dans le domaine RH, utilisées à satisfaction par quelques institutions, ces solutions sont plutôt conçues pour des petites et moyennes entreprises (PME). Les besoins de l'ACV sont cependant plus conséquents, puisque, à titre d'exemple, près de 50'000 salaires mensuels sont délivrés pour l'ACV et le CHUV.

La DGNSI a également mis en place un logiciel suisse de gestion des temps et absences, conçu à la base principalement pour des PME, qui est actuellement compliqué à faire fonctionner et stabiliser, au vu du contexte et de la volumétrie de l'ACV ; il sera ainsi remplacé prochainement, dans le cadre de la refonte du SIRH.

La digitalisation renforce en outre la capacité de l'ACV à rendre les processus RH conformes au cadre normatif dans leur application, notamment en facilitant l'application du principe d'égalité de traitement. Il est aussi primordial de porter une attention particulière au respect de la loi sur la protection des données dans les démarches entreprises, les données RH étant des données personnelles sensibles.

De même, il est de la responsabilité de l'ACV d'appliquer le principe de non-discrimination. Ainsi, s'il est vrai que l'intelligence artificielle peut également présenter de nombreux avantages, il faut tenir compte de ses limites et des risques qui y sont liés, tels que les biais découlant de la construction des algorithmes sous-jacents ou

¹ <https://www.manpowergroup.ch/fr/meos>

encore le risque de déshumanisation lié à une gestion automatisée. Ainsi, l'intelligence artificielle n'est à ce stade pas intégrée aux processus RH de sélection du personnel. Cela étant, dans le cadre du recrutement, des logiciels psychométriques établissant des profils personnalisés pourraient être utilisés, mais uniquement sous forme d'aide à la décision, pour permettre d'accompagner les personnes en charge du recrutement.

Ainsi, les développements et les innovations en matière d'utilisation de l'intelligence artificielle dans le domaine RH sont suivis avec intérêt, afin de saisir les opportunités à venir.

2. Le Conseil d'Etat compte-t-il soutenir les start-ups vaudoises qui développent ces nouvelles technologies en matière de RH Tech ?

Bien que les innovations numériques en matière de ressources humaines (HR Tech) ne fassent pas directement partie des secteurs prioritaires tels que définis par le Conseil d'Etat dans sa Politique d'appui au développement économique (PADE) 2020-2025, les entreprises de ce domaine peuvent être catégorisées dans le secteur prioritaire générique des technologies de l'information et du numérique. Pour être soutenues, elles doivent notamment pouvoir justifier qu'elles développent une innovation sur le plan technologique – et pas uniquement, par exemple, un nouveau business model s'appuyant sur une plateforme digitale –, qu'elles ont des activités de recherche et développement sur sol vaudois et bénéficient de la compétence technique en interne.

A ce jour, cinq sociétés vaudoises actives dans le domaine des HR Tech sont soutenues financièrement par le Service de la promotion de l'économie et de l'innovation (SPEI), au titre des aides pour les entreprises fondées sur la loi vaudoise sur l'appui au développement économique (LADE ; BLV 900.05).

3. De quelle manière le Conseil d'Etat envisage-t-il de promouvoir ce type de starts-ups dans les milieux concernés ?

Quatre autres sociétés vaudoises qui relèvent du domaine en question participent au programme Scale Up Vaud. Celui-ci sert à rassembler les entreprises innovantes en forte croissance et à faciliter les échanges entre elles, afin qu'elles partagent leurs meilleures pratiques. Par ailleurs, des événements ouverts au public ont lieu deux fois par année. Leur participation au programme, qui est gratuite, leur donne une certaine visibilité au travers des outils de communication tels que les médias et les réseaux sociaux. Ces quatre entreprises bénéficient ainsi des soutiens du dispositif vaudois.

Pour l'instant, il ne s'agit pas d'un domaine sur lequel Innovaud se focalise en particulier. Cependant, dans la mesure où les entreprises de HR Tech remplissent les critères d'éligibilité pour ce qui est du domaine des technologies et de la communication (TIC), avec en particulier le développement et la maîtrise en interne d'une solution comportant de l'innovation d'affaire, voire des algorithmes ou l'utilisation d'une intelligence artificielle, les plateformes qui sont du domaine HR Tech sont soutenues dans le cadre des outils de la promotion économique vaudoise.

Le Conseil d'Etat estime qu'il n'y a, actuellement, pas matière à positionner activement les HR Tech comme un cluster ou un domaine d'innovation prioritaire tel que défini dans la PADE, en raison du manque de masse critique de ce secteur relativement restreint. Le SPEI continue toutefois à soutenir au cas par cas les entreprises qui répondent aux critères de la LADE.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 13 septembre 2023.

La présidente :

Le chancelier a. i. :

C. Luisier Brodard

F. Vodoz