
EN POINT DE MIRE

La numérisation, malédiction ou bénédiction?

31 octobre 2017

- Ces derniers 25 ans, il s'est créé en Suisse 1,1 million de nouveaux emplois dans le secteur des services, alors que l'industrie en perdait 140'000.
- La numérisation continuera à dopper le glissement des emplois du secteur secondaire vers le tertiaire. Suite à l'automatisation, la demande des entreprises en travailleurs à qualification moyenne diminuera, tandis que celle en travailleurs à faible et forte qualification augmentera.
- Pour la Suisse, on peut s'attendre à une croissance des emplois jusqu'en 2025, encore que l'effet net dépende fortement des conditions-cadres.
- Avec les progrès de la numérisation, les nouvelles formes de travail, comme les tâches de durée déterminée liées à des projets ou les activités via une plateforme numérique, gagneront en importance.
- Pour maîtriser les défis liés à la numérisation, il est de première importance d'avoir un marché du travail souple et libéral, un partenariat social qui fonctionne bien, de nouveaux investissements dans la formation, et un cadre économique ouvert sur l'avenir.

VUES CONTRADICTOIRES SUR LES CONSÉQUENCES DE LA NUMÉRISATION

Les questions posées par la numérisation suscitent la controverse dans le monde entier, car celle-ci transforme foncièrement la société et l'économie, d'où une incertitude concernant son évolution future. Les défenseurs d'intérêts particuliers en évaluent différemment les éventuelles conséquences. Les analyses qui vont suivre s'appuient fortement sur les constats de l'étude «Numérisation et conséquences sur le marché du travail» lancée par la fondation CH2048 et à laquelle a participé l'Union patronale suisse. Son but était de confirmer les connaissances disponibles résultant de quelque 80 études nationales et internationales, et d'en tirer les conclusions quant à l'évolution future.¹

Comme la numérisation est un processus continu, le passé permet de tirer de nombreuses leçons quant à l'évolution future.

Pour pouvoir évaluer les effets de la numérisation, il se pose des questions d'ordre aussi bien quantitatif que qualitatif. Le qualitatif concerne la mutation des qualifications exigées des travailleurs à la suite de la numérisation. Sur ce point, la future demande en travailleurs dépendra fortement du nombre des emplois actuels qui pourront être automatisés et de celui des emplois supplémentaires qui seront créés. En ce qui concerne les qualifications exigées, le facteur décisif sera d'adapter constamment les offres de formation et de perfectionnement aux défis de la numérisation. Dans une large mesure, ces deux facettes peuvent être traitées indépendamment l'une de l'autre, encore qu'il faille garder constamment à l'esprit que la numérisation est un processus continu, qui a déjà modifié fortement la structure du marché du travail par le passé. Aussi de nombreuses leçons quant à l'évolution future peuvent-elles être tirées de l'histoire.

DÉPLACEMENT DES EMPLOIS DU SECTEUR INDUSTRIEL VERS CELUI DES SERVICES

Ces dernières décennies, la mutation structurelle s'est accélérée sur le marché du travail du fait de la numérisation.

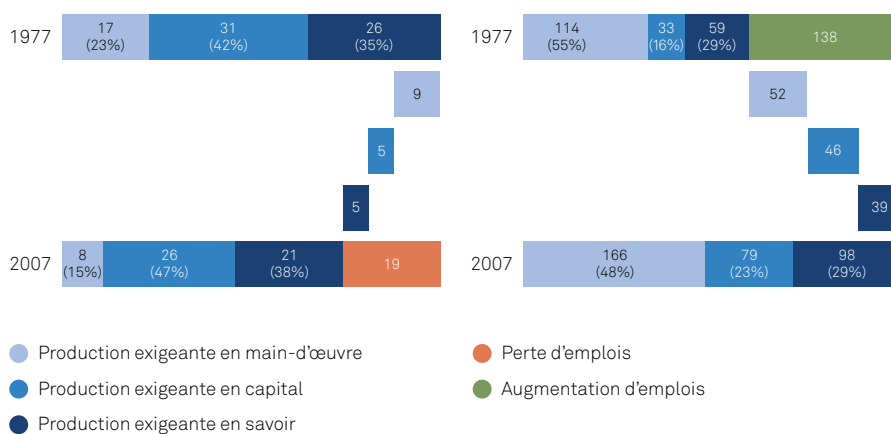
Lors des premières révolutions industrielles, les nouveaux emplois se créaient surtout dans le secteur secondaire, au détriment du primaire. Ces dernières décennies, la mutation structurelle s'est accélérée du fait de la numérisation, ce qui a eu pour conséquence que de nombreux postes de travail ont été démantelés dans le secondaire et créés dans le tertiaire. Cette évolution est un phénomène connu et s'observe également au niveau international (cf. [Figure 1](#)).

D'après l'Office fédéral de la statistique (OFS), il s'est créé en Suisse près de 950'000 emplois ces 25 ans, solde d'une baisse de presque 140'000 dans le secteur industriel et d'une augmentation d'environ 1,1 million dans les services. Des emplois ont été démantelés dans des branches comme l'industrie des machines, de l'électricité et de la métallurgie, l'horlogerie, les pharmaceutiques, la chimie et l'alimentation, mais malgré cela, les entreprises actives dans ces branches sont parvenues à plus que doubler la valeur de leurs exportations avec moins de collaborateurs que précédemment.

¹ Zenhäusern, P. et S. Vaterlaus (2017), «Digitalisierung und Arbeitsmarktfolgen», Fondation CH2048, https://ch2048.ch/pics/files/Polynomics_Arbeitsmarktfolgen_Bericht_20170621b.pdf (état octobre 2017).

Figure 1

PERTE D'EMPLOIS DANS LE SECTEUR SECONDAIRE ET AUGMENTATION DANS LE TERTIAIRE, 1977-2007



Les chiffres indiquent respectivement la baisse et l'augmentation de l'emploi (en millions), de même que les taux par rapport à l'emploi global. Ont été pris en compte les pays suivants: Allemagne, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Japon, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Suède.

Source: CH2048 / Dobbs et al. 2012²

L'évolution favorable de l'emploi en Suisse, ces dernières années, est fortement liée à l'augmentation des emplois dans le secteur public.

La cause du déplacement des emplois du secteur secondaire vers le tertiaire est la différence entre eux quant à l'augmentation de la productivité.

Contrairement à l'évolution observée dans le secteur privé, les industries proches de l'État ont connu une croissance de l'emploi fortement supérieure à la moyenne à cause d'une évolution de la productivité inférieure à la moyenne. D'après l'OFS, le taux d'emploi de l'État et des branches proches de l'État a crû aujourd'hui pour atteindre les 26 pour cent, alors qu'il était encore de tout juste 21 pour cent il y a 20 ans, ce qui équivaut à quelque 390'000 emplois supplémentaires dans ces branches. L'évolution favorable de l'emploi en Suisse, ces dernières années, est donc fortement liée à l'augmentation des emplois dans le secteur public. Les estimations concernant l'économie suisse postulent qu'entre 2015 et 2025, l'on peut s'attendre à une augmentation de 187'000 nouveaux emplois, soit trois pour cent du volume actuel (cinq millions).

La cause du déplacement des emplois du secteur secondaire vers le tertiaire est une augmentation comparativement plus forte de la productivité dans le secondaire par rapport au tertiaire, qui est elle-même la conséquence des automatisations et de la délocalisation partielle de la production à l'étranger. La main-d'œuvre démantelée dans le secteur industriel a pu être bien absorbée par celui des services, mais en majeure partie dans des postes à moindre qualification. Dans le tertiaire, cette main-d'œuvre supplémentaire est nécessaire, vu que le personnel indigène acquiert des qualifications plus élevées, d'où une demande excédentaire en personnel de moindre qualification. Une autre raison de la demande accrue en main-d'œuvre faiblement qualifiée tient au nombre croissant des actifs fortement qualifiés, ce qui entraîne en aval une demande de biens et services locaux. Il en est résulté une augmentation des emplois dans le commerce et les services à la personne (prestations de nettoyage, soins corporels, etc.), d'où l'augmentation des emplois pour les personnes faiblement qualifiées.³

2 Dobbs, R., A. Madgavkar, D. Barton, E. Labaye, J. Manyika, C. Roxburgh, S. Lund et S. Madhav (2012). «The world at work: Jobs, pay, and skills for 3.5 billion people.» Seoul, San Francisco, London, Washington, DC: McKinsey Global Institute.

3 Cf. le 13ème rapport de l'Observatoire relatif à l'Accord sur la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE, présenté le 4 juillet 2017: https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publicationen_Dienstleistungen/Publicationen_und_Formulare/Arbeit/Personenfreizuegigkeit_und_Arbeitsbeziehungen/observatoriumsberichte/13_Bericht_Observatoriums.html (état octobre 2017).

Dans les économies développées, les nouvelles technologies entraînent la délocalisation du travail dans des branches en régression technologique, où les nouvelles technologies ne contribuent que peu à améliorer la productivité. Cette évolution a des effets sur la productivité générale, qui, ainsi ralentie, entraîne des écarts croissants de revenu entre les travailleurs de ces branches. Le chiffre de la productivité générale dépend donc désormais de l'importance du potentiel de l'introduction des nouvelles technologies pour améliorer la productivité dans les services.⁴

Les emplois démantelés dans le secteur industriel étaient majoritairement caractérisés par une proportion élevée de tâches de routine. Ainsi, dans l'industrie de transformation, de nombreux emplois ont été perdus suite à une productivité accrue, résultant elle-même d'automatisations et de délocalisations à l'étranger. Dans les services, en revanche, des emplois se sont créés dans les métiers du secteur de la santé et des services sociaux, dans les administrations publiques et dans le domaine des TCI. Toutefois les professions comptant une part élevée de tâches de routine y sont aussi en recul (cf. [tableau 1](#)).

GROSSE DIFFÉRENCE EN CE QUI CONCERNE LA DISPARITION POTENTIELLE D'EMPLOIS

Contrairement à l'étude scientifique de Frey et Osborne⁵, qui postule une suppression de 47 pour cent des emplois aux États-Unis ces dix à 20 prochaines années, ce chiffre élevé a été relativisé – parfois fortement – par des [études ultérieures](#). En outre, la question se pose toujours de savoir si des emplois sont démantelés à cause de la numérisation ou à cause de la délocalisation à l'étranger, cette dernière n'étant pas forcément attribuable à la numérisation, mais pouvant aussi être liée à d'autres facteurs d'implantation négatifs. Dans les emplois peu qualifiés, il n'y a d'ailleurs pas eu de démantèlement net, ces dernières années, du fait entre autres que les actifs hautement qualifiés réclament des services et des produits dont la fourniture nécessite une main-d'œuvre peu qualifiée. En témoigne également la hausse du taux d'activité des indigènes âgés de 15 à 64 ans de 77,0 (1996) à 79,6 pour cent (2016).

L'entreprise de conseils McKinsey évalue la probabilité d'une suppression d'emplois suite à des automatisations sur la base de trois facteurs: l'importance économique des branches à potentiel d'automatisation accru, le montant relatif des salaires, et l'étendue des métiers présentant un potentiel d'automatisation élevé. Sur cette base, il est possible de comparer les pays branche par branche. Si l'on compare par exemple le potentiel d'automatisation des branches de Suisse et d'Allemagne avec la moyenne de 52 pays de l'OCDE, la Suisse ne connaît un potentiel d'automatisation supérieur que dans quatre branches, contre douze en Allemagne.

Tout bien considéré, on postule en Suisse une augmentation des emplois jusqu'en 2025, encore que l'effet net dépende de façon déterminante de conditions-cadres favorables à la numérisation.⁶ Celles-ci comprennent non seulement l'adaptabilité de l'économie, mais encore la conception du droit des cartels, la loi sur la protection des données, la politique de la formation et de la recherche, le partenariat social, le droit du travail et celui des assurances sociales. Un autre facteur de poids sera l'intensité avec laquelle de nouvelles formes de travail parviendront à s'établir en Suisse.

4 Berger, T. et C.B. Frey (2016), «Digitalization, jobs, and convergence in Europe: Strategies for closing the skills gap», Bruxelles, Commission européenne.

5 Frey, C.B. et M.A. Osborne (2013), «The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?», *Technological Forecasting and Social Change*, 114:254-280.

6 Dobbs, R., A. Madgavkar, D. Barton, E. Labaye, J. Manyika, C. Roxburgh, S. Lund et S. Madhav (2012), «The world at work: Jobs, pay, and skills for 3.5 billion people», Seoul, San Francisco, London, Washington, DC: McKinsey Global Institute.

LA MUTATION STRUCTURELLE ENTRAÎNE DES EXIGENCES FORTEMENT CROISSANTES EN MATIÈRE DE COMPÉTENCES

Le point sur lequel il faudra intervenir sera les compétences des travailleurs, car la mutation structurelle entraîne une demande croissante d'acteurs très bien formés.

Il n'est donc guère imaginable que les emplois sombrent en Suisse ces prochaines années. Il est plus probable que le point sur lequel il faudra intervenir sera les compétences des travailleurs, car la mutation structurelle entraîne une demande croissante d'acteurs très bien formés.

Un peu partout dans le monde, on constate une polarisation croissante des emplois, qui comprend essentiellement trois facettes. D'une part, la mutation technologique axée sur les qualifications entraîne un déplacement des technologies de production, d'où la hausse de la productivité relative et, en fin de compte, de la demande relative en travailleurs hautement qualifiés. Il y a donc une forte complémentarité entre les nouvelles technologies et la demande en main-d'œuvre hautement qualifiée. D'autre part, les emplois situés dans le segment médian des qualifications disparaissent, car ils consistent souvent en tâches de routine impliquant peu de connaissances, qui peuvent donc être exécutées par des robots ou des logiciels spécifiques. Quant aux métiers qui demandent un travail analytique, créatif ou interactif, ils sont difficiles à remplacer. Ce sont les gestionnaires, les chercheurs ou les enseignants, mais aussi le personnel soignant, les coiffeurs, jardiniers, peintres ou gardes d'enfants.⁷ C'est pourquoi il faut aussi s'attendre à une demande croissante de travailleurs peu qualifiés. La demande d'une telle main-d'œuvre croît en outre du fait que les emplois exigeant de hautes qualifications créent en aval quelque cinq emplois à faible qualification.⁸

À long terme, les formes de travail via une plateforme numérique pourraient avoir le potentiel de transformer radicalement le monde du travail.

La polarisation et le déplacement des emplois vers des métiers majoritairement exempts de tâches de routine n'ont pas seulement un effet marqué sur les compétences exigées, mais aussi sur les formes de travail. Ainsi, le taux de travail de durée limitée est en Suisse d'environ cinq pour cent, d'un peu plus aux Pays-Bas et en Slovénie, mais parfois de nettement moins dans tous les autres pays d'Europe. Les formes de travail via une plateforme numérique sont dans l'ensemble insignifiantes pour le moment, surtout en Suisse, mais pourraient avoir le potentiel de transformer radicalement le monde du travail, à plus long terme. Des estimations réalisées pour l'Allemagne postulent qu'en Europe occidentale, 30 à 40 pour cent des travaux demandés pourraient être confiés au *crowdworking* d'ici à 2030. A l'avenir, l'importance des micro-entrepreneurs - et plus généralement du travail par projet - devrait donc croître. Il en résultera que le rapport entre employeur et employé se transformera de fond en comble, puisque la proportion de travailleurs indépendants et le nombre de personnes travaillant pour plusieurs donneurs d'ouvrage augmenteront. Les «jeunes pousses» et les PME seront les premières à profiter de pouvoir recruter ad hoc des spécialistes et des auxiliaires sans coûts fixes supplémentaires, ce qui présuppose cependant que le marché du travail connaisse de nouveaux assouplissements en temps et en lieu. Pour que les formes atypiques de travail n'évoluent pas en direction de la précarité⁹, il est crucial de conserver une réglementation souple du marché du travail. Peut-être est-ce justement la souplesse du marché du travail qui a fait que l'on ne constate pas jusqu'ici d'augmentation des rapports de travail précaires, laquelle aurait abouti à une pression sur les salaires ou à une plus grande importance du segment des bas salaires.

Peut-être est-ce justement la souplesse du marché du travail qui a fait que l'on ne constate pas jusqu'ici d'augmentation des rapports de travail précaires.

7 Bouchiba-Schaer, S. et B. Weber (2017), «Maîtriser les mutations structurelles grâce à une main-d'œuvre hautement qualifiée», *La Vie économique* (10): 49-51.

8 Moretti, E. (2010), «Local Multipliers», *American Economic Review*, 100(2):373-377. doi:10.1257/aer.100.2.1.

9 La littérature spécialisée ne connaît pas de définition uniforme du travail précaire, dont l'un des éléments cruciaux est toutefois l'insécurité constitutive. Celle-ci peut être d'ordre temporel (emploi de durée limitée ou horaire de travail incertain) ou économique (revenu faible pour sous-emploi ou salaire variable), ou concerner encore la protection sociale (absence de clauses protectrices).

Tableau 1

QUALIFICATION DES MÉTIERS

Complémentarité entre technologie et travail (le recours à la technologie accroît l'emploi)			
Probabilité d'automatisation		Forte (compétences cognitives, analytiques et socio-émotionnelles)	Faible (activités dans lesquelles les aptitudes manuelles figurent au premier plan)
	Forte (tâches de routine)	1 comptable lectrice employé	2 machiniste caissier employé à la correspondance
	Faible (tâches exemptes de routine)	4 chercheuse enseignant gestionnaire	3 personnel de nettoyage coiffeuse vendeur de rue

Source: CH2048 / Banque mondiale 2016

Le [tableau 1](#) classe différents profils professionnels en fonction de la complémentarité avec la technologie et la probabilité d'automatisation. Ainsi les professionnels des premier et quatrième quadrants deviennent plus productifs grâce aux technologies numériques, tandis que les tâches des métiers situés dans les premier et deuxième quadrants ont tendance à pouvoir être codées et donc exécutées de plus en plus par des machines. Les métiers du troisième quadrant ne dépendent pas des technologies numériques, vu qu'ils comprennent des tâches interactives et manuelles, qui n'obéissent en outre pas à un schéma systématique, d'où la difficulté de les coder et donc de les automatiser.

En Suisse, le taux de main-d'œuvre hautement qualifiée par rapport au nombre total de personnes actives a crû de 15,6 points de pourcentage entre 1995 et 2015.

En Suisse, la polarisation n'est pas aussi accentuée que dans d'autres pays de l'OCDE en ce qui concerne les emplois peu qualifiés. En revanche, la part d'emplois nécessitant de la main-d'œuvre hautement qualifiée a crû bien au-dessus de la valeur moyenne de l'OCDE. Alors que, dans l'OCDE, le taux de main-d'œuvre hautement qualifiée par rapport à l'ensemble des personnes actives augmentait de 7,6 points de pourcentage entre 1995 et 2015, il a crû en Suisse de 15,6 points de pourcentage, ce qui constitue le record de tous les pays examinés.¹⁰ Dans les métiers exigeant un fort savoir, l'emploi a augmenté de 14 pour cent entre 2008 et 2016, passant de 1,7 à 1,9 million de postes. Pendant la même période, le taux de métiers à fort savoir par rapport à l'emploi global est passé de 40 à 45,5 pour cent, alors que la moyenne de l'UE se situe autour de 36,1 pour cent. Seul le Luxembourg présente un taux supérieur à la Suisse (51,1%). Les métiers à fort savoir sont avant tout l'apanage de cadres et d'universitaires, ainsi que de techniciens et de professions de même ordre.¹¹ L'analyse du rapport de l'Observatoire du Seco montre un progrès notable de la Suisse en ce qui concerne la main-d'œuvre hautement qualifiée.

LE PROBLÈME DU MAINTIEN DE LA COMPÉTITIVITÉ

Ces prochaines années et décennies, le gros problème sera de recycler les travailleurs qui exécutent une part importante de tâches de routine de sorte qu'ils puissent exercer des emplois en comprenant nettement moins. A cet effet, on peut subdiviser les compétences de la main-d'œuvre en connaissances spécialisées (knowledge), aptitudes

10 OCDE (2017): «How Technology and Globalization are transforming the labour market», OCDE Employment Outlook, Paris.

11 Zobrist, L. et M. Grampp (2016), «Der Arbeitsplatz der Zukunft. Wie digitale Technologie und Sharing Economy die Schweizer Arbeitswelt verändern», Deloitte, Zurich.

(skills) et capacités (abilities). Si les deux premières peuvent être acquises et développées par la formation et le perfectionnement, ainsi que par l'expérience professionnelle, les capacités sont essentiellement innées et ne peuvent être stimulées que par l'entraînement, jusqu'à un certain point. Une enquête dans 28 pays de l'OCDE sur les capacités des employés montre que plus de 50 pour cent de la population adulte n'a que des capacités rudimentaires en matière de TCI, voire pas du tout. D'un autre côté, LinkedIn a déterminé par questionnaire que plus d'un tiers des participants n'utilisaient pas leurs capacités à fond dans leur emploi actuel ou que celui-ci ne leur lançait pas suffisamment de défis. Il y a donc déséquilibre entre l'offre et la demande de travail. C'est pourquoi il importera désormais non seulement que les personnes actives acquièrent les qualifications requises par l'économie numérique, mais aussi que les entreprises exploitent ces dernières à fond pour devenir plus productives et compétitives.

A l'avenir, il sera indispensable de se former et de se perfectionner pendant toute sa carrière professionnelle.

Si autrefois la formation importait avant tout en début de carrière, il sera désormais indispensable de se former et de se perfectionner toute sa vie active, à partir d'une formation de base solide («apprentissage à vie»). Sur ce point, la Suisse est déjà en bonne position, avec l'un des taux de formation continue les plus élevés du monde, mais ce constat vaut actuellement surtout pour la main-d'œuvre hautement qualifiée. Avec le déplacement des emplois – dû à la numérisation – en direction d'emplois à exigences accrues en matière de qualification, il sera particulièrement nécessaire d'offrir la formation continue correspondante. L'apprentissage à vie relève certes en premier lieu de la responsabilité individuelle, mais les entreprises devraient y aider les travailleurs dans la mesure du possible.

L'automatisation de certaines tâches professionnelles n'entraîne pas nécessairement la disparition de toute une profession.

CONCLUSION

Malgré les bouleversements à court terme du marché du travail, les technologies numériques entraînent à moyen et long terme des hausses de productivité, donc aussi des hausses de salaire et de revenu des capitaux, ainsi que des baisses de prix. Cette évolution crée de nouveaux biens, métiers et secteurs économiques. L'élimination des asymétries en matière d'information permet d'abaisser les frais de transaction, ce qui développe à son tour les marchés («sharing economy»). Ou, en d'autres termes, les technologies numériques permettent aux consommateurs de s'informer à moindres frais qu'autrefois, ce qui ouvre du même coup de nouveaux domaines d'affaires. Grâce à l'immense quantité de données disponibles et à des algorithmes raffinés, plusieurs travaux peuvent entre-temps être numérisés et automatisés, ce qui entraîne un potentiel croissant d'automatisation dans le secteur des services. Cependant les études portant sur les effets quantitatifs de la numérisation surestiment souvent exagérément les pertes d'emplois, car dans plusieurs métiers, des tâches sont automatisées sans que cela n'entraîne nécessairement la disparition de toute la profession. L'hypothèse que chaque emploi ayant le potentiel d'être automatisé le sera réellement est aussi trop courte, parce que l'automatisation d'emplois échoue souvent devant des obstacles sociétaux, juridiques et éthiques. Ainsi, une robotisation des soins aux personnes âgées serait possible en Suisse, comme elle l'est au Japon, mais elle s'y réalisera quand même beaucoup moins, pour des raisons d'ordre culturel. L'automatisation n'est attrayante qu'à partir du moment où elle n'est pas seulement meilleur marché que la main-d'œuvre, mais qu'elle s'accompagne d'une productivité nettement supérieure et d'une meilleure qualité.

La Suisse doit développer encore les atouts actuels de son marché du travail, comme le système dual de formation professionnelle et le partenariat social.

En Suisse, la combinaison, à l'intérieur, d'investissements élevés dans la formation et, à l'extérieur, d'un marché du travail ouvert aux pays de l'UE/AELE ainsi qu'aux États tiers a contribué jusqu'ici de façon décisive à l'évolution positive de l'économie.¹² Ce sont là deux piliers importants d'un succès qu'il s'agit de préserver à tout prix. En plus, la Suisse doit consolider et développer encore les atouts actuels de son marché

12 Bouchiba-Schaer, S. et B. Weber (2017), «Maîtriser les mutations structurelles grâce à une main-d'œuvre hautement qualifiée», *La Vie économique* (10): 49-51.

du travail, comme le système dual de formation professionnelle et le partenariat social. Grâce à son système dual de formation professionnelle, la Suisse connaît une large intégration au marché du travail ainsi qu'une formation et une spécialisation proches de la pratique. La porosité entre formation professionnelle et universitaire y existe aussi, mais doit continuer à être assurée face aux défis de la numérisation. En ce qui concerne les deux EPF et les universités, l'on peut postuler qu'elles sont capables de transmettre les compétences exigées par la numérisation et la mise en réseau. La transmission du savoir doit cependant être remise perpétuellement en question et s'adapter aux compétences réclamées par l'économie. Du point de vue politique, il se pourrait que l'implication d'acteurs aussi différents que les associations professionnelles, les offices fédéraux, les cantons et d'autres milieux intéressés entrave les réformes, vu qu'elle complique la réaction rapide aux défis de la numérisation.

Quant au bon fonctionnement du partenariat social, il revêtira désormais une importance encore plus cruciale qu'à l'heure actuelle, car la dynamique croissante du marché du travail exige des adaptations rapides et pragmatiques des conditions-cadres. En Suisse, les processus politiques sont par nature plutôt statiques et ont donc tendance à courir derrière les phénomènes économiques. A l'opposé, une adaptation constante du partenariat social et le pragmatisme concomitant des acteurs peuvent avoir un effet positif sur l'efficacité des réformes et s'avérer ainsi un futur avantage compétitif pour la Suisse.

Les chances que la numérisation offre à la place économique suisse ne sauraient être tuées dans l'œuf par des réglementations mal avisées.

La numérisation entraîne indiscutablement des défis pour l'économie suisse, notamment dans le domaine de la qualification et de la formation continue de la main-d'œuvre. Les chances qui en découlent pour la place économique suisse sont cependant infiniment plus grandes, pour autant qu'elles ne soient pas tuées dans l'œuf par des réglementations mal avisées. Dans la concurrence internationale entre places économiques, la numérisation offre à l'économie suisse des chances supplémentaires d'accroître son attrait et pour la main-d'œuvre et pour les entreprises.

Dr. Simon Wey

Spécialiste Économie du marché du travail

wey@arbeitgeber.ch



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Avec «En point de mire», l'Union patronale suisse contribue à une meilleure compréhension du marché du travail. Elle y traite de questions actuelles, présente des chiffres et des faits et les regroupe sous une forme succincte.

Cette série de publications paraît à intervalles irréguliers et est également disponible dans l'[appli des employeurs](#) pour les appareils mobiles.

Impressum

Éditeur: Union patronale suisse,
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

Rédaction: Daniela Baumann

Graphisme: dast visual, Daniel Stähli