

Les causes et effets dus au changement structurel sur le marché du travail suisse

Résumé

Rütter Soceco

**Carsten Nathani
Pino Hellmüller
Corina Rieser
Oliver Hoff
Sujetha Nesarajah**

**Mandat du Secrétariat d'État à l'économie SECO
Politique du marché du travail n° 46 (11. 2017)**

Résumé

Tour d'horizon et objet d'étude

En Suisse comme dans divers pays de l'OCDE, le marché du travail est soumis à un changement structurel permanent sous l'effet conjugué de plusieurs facteurs : progrès technique, mondialisation, nouvelles habitudes de consommation liées à la prospérité croissante, démographie. L'impact grandissant de la numérisation et de l'automatisation interpelle quant à l'avenir du travail et aux défis qui se posent pour les entreprises et leurs employés.

Partant de ce contexte, l'étude dissèque les causes et les incidences du changement structurel sur le marché suisse du travail au fil des vingt dernières années. Elle s'attache à répondre aux questions suivantes :

- Comment l'emploi a-t-il été remodelé au cours de ces vingt dernières années sur le marché suisse du travail, sous l'angle de la composition des branches, de l'intensité de la formation et de l'éventail des activités ?
- Quelles sont les principales causes et les principaux ressorts de ce remodelage ? Dans quelle mesure l'incidence croissante de la numérisation et de l'automatisation a-t-elle contribué à cette évolution ?
- Quels sont les mécanismes de transfert de l'emploi entre les diverses branches et professions ? Ce glissement est-il le fait de personnes arrivant nouvellement sur le marché du travail ou de professionnels expérimentés ? Quelle est la perméabilité des branches et des professions ?
- Quels sont les facteurs déterminant pour la maîtrise du changement structurel et quelle est la position de la Suisse en comparaison internationale à ce propos ?

Approche méthodologique

La présente étude conjugue plusieurs méthodes pour répondre aux questions ci-dessus. Nous avons d'abord fait le point de la recherche en la matière. Ensuite, nous avons créé une base de données descriptive sur l'évolution de l'emploi, des professions et des activités ainsi que la qualification des actifs de 1996 à 2015. Cette base se fonde sur la Statistique de l'emploi et sur l'Enquête suisse sur la population active (ESPA). Elle a été évaluée au moyen d'analyses longitudinales. Les facteurs participant au remodelage de la structure de l'emploi ont été éclairés par une analyse dite de décomposition des indices : cette approche consiste à désagréger l'évolution globale en éléments permettant à leur tour de tirer des conclusions sur ces facteurs d'évolution. Une autre base de données a été créée pour relier les données de l'emploi et les données statistiques de production, de valeur ajoutée et d'importation. La mobilité professionnelle intersectorielle et interprofessionnelle a été thématifiée à travers une revue bibliographique et une évaluation ciblée des données ESPA. Pour ce qui est des facteurs essentiels à la maîtrise du changement structurel, ils ont été déterminés en compulsant la littérature publiée à ce sujet. Enfin, des études de cas portant sur trois entreprises illustrent l'incidence de la numérisation, de l'automatisation et de la mondialisation sur les entreprises et les employés, ainsi que leurs stratégies d'adaptation.

Changements dans la structure de l'emploi en Suisse

Secteurs et branches

De 1996 à 2015, l'emploi a augmenté de 19 % en Suisse, passant de 3,3 à près de 4 millions d'équivalents plein temps. Cette croissance est entièrement réalisée dans le secteur tertiaire. Le secteur industriel a maintenu son volume d'emploi, alors que le secteur primaire affiche un recul de 30 %. La Suisse a donc poursuivi sa mue vers une société de services, une évolution caractéristique qui se retrouve dans tous les États membres de l'OCDE. En 2015, le tertiaire occupait 72 % de tous les actifs. La croissance de l'emploi a touché les branches paraétatiques, telles que santé et social, formation ou administration publique d'une part, et dans les branches tertiaires à forte intensité cognitive d'autre part.

Dans le secteur secondaire, l'emploi a progressé dans la construction, mais a reculé dans l'industrie manufacturière. Dans ce secteur précisément, seules les branches de haute technologie telles que l'industrie pharmaceutique et la branche « Électronique, optique, horlogerie » ont enregistré une croissance de l'emploi, la plus forte baisse affectant les branches de basse technologie, telles que le secteur du textile et du vêtement ou le secteur bois-papier-imprimerie. Par rapport au reste de l'OCDE, la constance du secteur industriel mérite d'être mise en exergue.

Professions et activités

On constate aussi un profond changement structurel au niveau des professions. Globalement, les professions hautement qualifiées – métiers de cadres, professions intellectuelles et scientifiques, professions intermédiaires – ont vu grimper leur part à l'emploi de 41 % en 1996 à 53 % en 2015. En revanche, les professions moyennement qualifiées – employés de types administratives, métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage – ont chuté de 40 % à 28 % dans le même intervalle. Les professions spécialisées du secteur primaire ont également reculé. Les professions faiblement qualifiées – personnel des services, commerçants et vendeurs, professions élémentaires (selon OCDE) – gardent une part constante à 19 %. On retrouve le même schéma évolutif dans de nombreux autres pays développés de l'OCDE : croissance des professions hautement qualifiées et recul des professions moyennement qualifiées. Toutefois, cette évolution ne correspond pas au schéma classique de polarisation dans la mesure où l'emploi n'augmente pas en Suisse dans les professions peu qualifiées.

Le fort recul des professions administratives est la conséquence directe de l'informatisation et de la numérisation. La baisse des professions artisanales et industrielles s'explique probablement par le progrès technique, en particulier l'automatisation, et peut-être aussi par la mondialisation. Pour mieux cerner l'incidence directe du progrès technique, nous avons classé les professions selon l'intensité des activités de routine, c'est-à-dire les procédures faciles à codifier pour une machine. L'analyse de l'emploi montre une chute de 36 % à 24 % dans les activités routinières, contre une forte augmentation de 38 % à 50 % dans les activités non routinières hautement qualifiées, tandis que la part des activités non routinières peu qualifiées stagne à 26 %. Le fort recul des activités routinières est également imputable directement au progrès technique lié à la numérisation et à l'automatisation. Il n'est pas possible d'exclure ici non plus une certaine incidence de la mondialisation, dans la mesure où une partie des professions à caractère routinier présente un potentiel de délocalisation supérieur à la moyenne.

Les changements observés au plan macroéconomique – transfert des professions moyennement qualifiées vers les professions hautement qualifiées et transfert des activités routinières vers les activités non routinières – se vérifient aussi à l'intérieur de la plupart des branches, avec une amplitude toutefois très variable selon la branche considérée. L'éventail va des branches dans lesquelles les exigences (statistiquement mesurables) n'ont guère bougé aux branches dans lesquelles le transfert touche environ un cinquième des employés.

Qualification des actifs

L'évolution des professions et des activités a pour corollaire le relèvement des qualifications professionnelles (c'est-à-dire des diplômes). D'après nos analyses, la structure des qualifications professionnelles a suivi en parallèle le renforcement des compétences requises, dans la mesure où elle a fortement évolué vers les actifs hautement qualifiés, dont la part a passé de 22 % en 1996 à 38 % en 2015. Par contre, la part des actifs moyennement qualifiés a chuté de 61 % à 49 %, tandis que la part des actifs peu qualifiés a baissé de 17 % à 13 %. Cette tendance se retrouve dans presque toutes les branches, l'intensité du changement variant toutefois fortement d'une branche à l'autre : seulement moins de 10 % des actifs sont concernés dans des branches telles que la construction ou l'hôtellerie-restauration, tandis que dans le secteur financier, plus d'un quart des actifs a une qualification plus élevée qu'en 1996.

Mobilité professionnelle

La mobilité des actifs sur le marché du travail est un facteur important pour la maîtrise du changement structurel. Une mobilité élevée intersectorielle et interprofessionnelle facilite l'équilibrage entre l'offre et la demande de travail. D'après nos analyses, la moyenne se situe, selon la définition retenue, entre 10 et 15 % pour les actifs occupés ayant changé de branche au cours d'une année et entre 7 et 10 % pour les actifs ayant changé de profession. Les changements de branches sont enregistrés avant tout chez les immigrants, les nouveaux actifs entrant sur le marché du travail, et les professionnels expérimentés, ce dernier groupe jouant tendanciellement le rôle le plus important. Certains facteurs sectoriels ont par ailleurs influencé les schémas de mobilité. Ainsi, la part des actifs immigrés entrant sur le marché du travail se monte globalement à environ 1,5 % par an, ce taux étant variable selon la branche. La part des immigrants est particulièrement élevée dans la branche IT, caractérisée par une carence de main-d'œuvre spécialisée, et dans l'hôtellerie-restauration, une branche qui sert typiquement de porte d'entrée professionnelle pour la main-d'œuvre peu qualifiée. La mobilité interprofessionnelle a été analysée au niveau des profils d'activité de type routinier. D'après les résultats, les actifs exerçant des activités hautement qualifiées non routinières ont davantage tendance à rester dans le même groupe, et sont plus rares à devenir chômeur ou à cesser leur activité que les actifs exerçant des activités routinières ou des activités non routinières peu qualifiées. Les changements de profession sont caractérisés par des flux allant des activités routinières vers des activités non routinières mieux qualifiées. L'immigration a également contribué au transfert de l'emploi vers des groupes de professions plus exigeants.

Facteurs influant sur le changement de la structure de l'emploi

L'analyse de l'emploi de 1997 à 2014 au niveau global, selon les échelons de qualification et selon les profils d'activité, met en évidence trois types de facteurs qui agissent sur la structure de l'emploi : les effets de croissance, les effets structurels intersectoriels, qui touchent plusieurs branches, et les effets intrasectoriels, qui se manifestent au sein même des branches :

- Les *effets de croissance* englobent la croissance démographique et la demande en biens par habitant. Ils ont induit une forte croissance de l'emploi.
- Les *effets intersectoriels* englobent la modification de la structure des biens demandés au niveau national, les quotes-parts des importations aux différents groupes de biens et la valeur ajoutée spécifique des branches (c'est-à-dire la part de valeur ajoutée à la production brute). Ces facteurs ont un effet réducteur sur l'emploi. On note avec étonnement que l'augmentation des parts d'importation, directement liée à la mondialisation, n'a pas joué de rôle déterminant, même si son incidence s'est renforcée après 2009.
- Parmi les *effets intrasectoriels*, le principal facteur réducteur d'emploi est l'augmentation de la productivité.

Globalement, les effets de croissance ont été nettement plus forts que les effets réducteurs d'emploi, de sorte que l'emploi affiche une nette croissance de 1997 à 2014. Cet effet stimulant sur l'emploi reste positif même abstraction faite de la croissance démographique.

Le remodelage structurel des qualifications professionnelles des professions peu ou moyennement qualifiées vers les professions hautement qualifiées, s'explique avant tout par le fait qu'on retrouve le même schéma au sein même des branches. Sans les effets de croissance, le recul des professions peu ou moyennement qualifiées aurait été nettement plus prononcé.

Les facteurs influençant les profils d'activité à caractère routinier ont une incidence plus différenciée. Les glissements des parts d'activité au sein des branches ont essentiellement conduit à une augmentation des activités interactives non routinières et à un recul des activités routinières manuelles et cognitives. Les activités manuelles routinières ont été par ailleurs influencées négativement par la mutation structurelle de la demande et la croissance de la productivité au travail. En revanche, les parts des activités analytiques, manuelles et tertiaires non routinières n'ont pratiquement pas évolué de 1997

à 2014. La croissance des professions caractérisées par ces profils d'activité est avant tout imputable aux effets généraux de croissance. Les activités routinières cognitives et manuelles sont les seuls groupes pour lesquels les effets de croissance n'ont pas été suffisants pour générer une croissance positive de l'emploi.

Au sein des branches, le progrès technique joue un rôle important dans l'évolution de la structure des qualifications et des activités ainsi que dans l'augmentation de la productivité. La mondialisation y contribue également. Toutefois, les quotes-parts des importations aux produits de gros et aux produits finis, qui constituent un indicateur de globalisation, n'ont que légèrement augmenté durant ces vingt dernières années. Du point de vue méthodologique, il est difficile de distinguer de manière univoque entre les effets de la globalisation et ceux du progrès technique. C'est d'autant plus vrai que ces deux catégories d'incidences sont de fait partiellement concomitantes, comme dans le cas des technologies de l'information et de la communication pour le négoce international des marchandises ou l'externalisation des prestations de service. Les recherches menées jusqu'ici à l'échelon international penchent toutefois plutôt pour le rôle dominant du progrès technique.

Le progrès technique, à travers la numérisation et l'automatisation, et la mondialisation, à travers les importations de substitution, ont un effet direct plutôt réducteur sur l'emploi, mais l'analyse révèle aussi des effets indirects stimulants sur la croissance de l'emploi. Aussi bien l'augmentation de la productivité du travail induite par le progrès technique que le recours aux possibilités d'externalisation et de délocalisation offertes par la mondialisation améliorent la compétitivité des entreprises suisses et le revenu réel des ménages privés, deux stimulants de la croissance économique.

Facteurs déterminants pour la maîtrise du changement structurel

Globalement, le rythme du changement structurel a permis aux entreprises et à la main-d'œuvre de s'adapter à la nouvelle donne. De plus, le changement structurel s'est inscrit dans un contexte de croissance démographique et le développement économique, ce qui a facilité l'adaptation en amortissant les effets de recul au niveau des branches, des professions et des qualifications.

Pour les entreprises, il a fallu gérer plusieurs facteurs critiques, dont le premier réside dans la valorisation des avantages offerts par le progrès technique, surtout à travers la numérisation et l'automatisation, ainsi que ceux de la mondialisation, pour dynamiser la création de produits novateurs et améliorer leur compétitivité. Autre facteur critique, l'accès à la main-d'œuvre étrangère est impératif pour compenser la pénurie de main-d'œuvre, en particulier spécialisée, comme le soulignent toutes les entreprises consultées dans les études de cas. Du côté de l'emploi, l'excellence du système de formation et une très large adhésion à la formation continue ont largement facilité l'ajustement des qualifications et des compétences à l'évolution de la demande. La maîtrise du changement structurel a également bénéficié de la mobilité professionnelle relativement grande tant au niveau intersectoriel qu'au niveau interprofessionnel.

L'État a favorisé la maîtrise du changement structurel en mettant en place des conditions cadres appropriées. Parmi les facteurs critiques, on citera ici l'excellent système suisse de formation et de formation continue, l'attrait de la place économique suisse, la stabilité du système économique, un droit du travail relativement libéral associé à un partenariat social efficace et une politique active en matière du marché du travail. Il n'en demeure pas moins que le manque de main-d'œuvre spécialisée, notamment dans les sciences, la technique, la santé, le social et le managérial, constitue un défi permanent pour les entreprises et les politiques.