



Recommandations communes sur la transformation numérique sur le lieu de travail pour le secteur de l'industrie chimique, pharmaceutique, du caoutchouc et des matières plastiques européenne

Le Groupe européen des employeurs de la chimie (ECEG) et industriAll Europe établissent, dans ce qui suit, leurs recommandations communes sur la manière d'anticiper, de préparer et de gérer le changement sur le lieu de travail du fait de l'innovation et de la transformation numérique dans l'industrie chimique à l'échelle européenne. Les recommandations qui suivent sont le résultat du projet des partenaires sociaux sur 2 années intitulé « Notre lieu de travail du futur – la transformation numérique dans l'industrie chimique » (janvier 2018 – décembre 2019) et reposent sur les résultats du rapport de recherche « La transformation numérique sur le lieu de travail dans le secteur européen de la chimie », préparé par l'institut de recherche Prognos AG.¹ Afin de mettre en œuvre efficacement les recommandations qui suivent, ECEG et industriAll Europe se sont accordés sur une définition commune de la « numérisation » et de la « transformation numérique » :

« La numérisation est l'adoption massive des technologies numériques, allant de la numérisation des données analogiques aux systèmes de réalité augmentée ou virtuelle, tout en passant par l'Internet des Objets, voire au-delà. Il s'agit également de la façon dont les acteurs s'adaptent aux nouvelles conditions qui apparaissent. Outre ses aspects technologiques et commerciaux, la transformation numérique comporte également des aspects sociaux, organisationnels et transformatifs ».

En Europe, nous constatons que la transformation numérique est une réalité dans les secteurs de la chimie, des produits pharmaceutiques, du caoutchouc et des matières plastiques. Alors que la première vague est désormais largement terminée, soit les entreprises entament actuellement la deuxième vague de transformation, soit elles sont sur le point d'y entrer.² Cette transformation donnera lieu à des avantages, mais aussi à des problèmes ou difficultés. Certains métiers subiront des modifications majeures, d'autres deviendront superflus ou changeront. La division du travail entre les salariés et la technologie numérique étant redéfinie par la numérisation, cette situation a un impact sur l'environnement de travail, sur l'organisation du travail et sur la santé et la sécurité. Néanmoins, la numérisation est inévitable. Elle s'avère essentielle pour que les entreprises demeurent compétitives et, en conséquent, pour pouvoir proposer des emplois de qualité. ECEG et industriAll Europe sont convaincus que ce futur visage du secteur ne saurait être façonné qu'ensemble.

L'enquête, commandée dans le cadre du projet, met en avant un certain nombre de domaines identifiés par les employeurs et les salariés comme pouvant faire l'objet d'un dialogue social aux niveaux local, régional et national. ECEG et industriAll Europe recommandent que leurs organisations affiliées envisagent d'entamer un dialogue constructif sur ces sujets, à savoir : le travail mobile et la flexibilité des horaires de travail, les qualifications, la protection des données, le contrôle des performances, la sécurité au travail, la

¹ Le rapport se fonde sur une base factuelle solide. Il inclut des recherches documentaires exhaustives, une enquête en ligne complète avec 500 répondants de l'ensemble des États membres de l'UE (visant aussi bien des employeurs que des salariés de grandes, petites et moyennes entreprises) et environ 30 entretiens avec des experts.

² Nous considérons que la première vague englobe, par exemple, l'amélioration de la connectivité, la numérisation des données analogiques et l'intégration des solutions basées sur le cloud. La deuxième vague se caractérisera par l'Internet des Objets, les applications de réalité augmentée, l'intelligence artificielle, etc.



conciliation vie professionnelle-vie personnelle, le travail de substitution et la perte du volume de travail, ainsi que les horaires de travail et la participation des salariés. Certains accords traitent déjà ces sujets et peuvent servir d'exemples ou d'inspiration aux autres.

L'enquête conclut également que la gestion du changement et l'implication et le soutien des salariés constituent, à l'heure actuelle, le plus grand défi du processus de transformation numérique. L'introduction de nouvelles technologies à l'échelle attendue donnera lieu à des bouleversements majeurs dans l'organisation du travail, les compétences nécessaires, etc. Il est essentiel que les salariés soient représentés dès la prise de décision. Ceci permettra, d'une part, d'accompagner le changement dans un esprit positif et constructif et, d'autre part, de s'assurer que la gestion du changement repose sur les connaissances et l'expérience de la main-d'œuvre. La direction, les syndicats et les comités d'entreprise devraient envisager les possibles scénarii futurs et anticiper les changements que la transformation numérique pourrait entraîner sur le lieu de travail. Si les craintes et le scepticisme sont apaisés, et les avantages mis en avant dès un stade précoce grâce à la communication, à un dialogue social constructif et à un échange d'informations transparent, les intérêts de toutes les parties pourront être pris en compte et la transformation pourra être perçue comme étant un effort conjoint réussi. Les sujets pertinents qui méritent la considération conjointe des partenaires sociaux sont, en autres, notamment les suivants :

1. l'introduction physique/effective de nouvelles technologies, logiciels, etc. dans les processus de production, de recherche et d'administration
2. l'augmentation escomptée des opportunités de travail à distance
3. le travail au sein d'équipes hétérogènes et interdisciplinaires
4. la polyvalence et la flexibilité
5. de nouvelles préoccupations et dispositions en matière de santé et de sécurité.

L'un des éléments fondamentaux de la transformation numérique est la nécessité de bénéficier d'un apprentissage tout au long de la vie et d'acquérir des compétences numériques et transversales.³ Les résultats de l'enquête confirment que des programmes de mise à niveau et d'adaptation des compétences sont nécessaires pour répondre aux défis de la transformation numérique. La numérisation exige des salariés qu'ils demeurent à jour des nouvelles technologies, ce qui implique une requalification permanente. L'apprentissage tout au long de la vie permet, à la fois, un meilleur maintien des travailleurs dans l'emploi et une compétitivité accrue des entreprises.

L'enseignement et le travail risquent de changer par rapport au modèle linéaire école, formation, emploi, pour passer à une rotation constante entre travail, formation/reconversion et nouveaux postes de travail au cours de la vie professionnelle. L'apprentissage tout au long de la vie constitue, en fait, l'un des facteurs les plus décisifs pour le processus de transformation numérique. Il implique, d'une part, que les salariés fassent preuve de la volonté et de l'autogestion nécessaires pour continuer d'apprendre pendant toute la durée de leur vie professionnelle. Il nécessite d'autre part que les entreprises proposent à leurs salariés des stratégies de formation appropriées. L'apprentissage tout au long de la vie implique ainsi un effort

³ Les compétences sont généralement considérées comme non spécifiquement associées à un travail, à une tâche, à une discipline académique ou à un domaine de connaissances en particulier, et elles peuvent être utilisées dans un large éventail de situations et cadres de travail. En voici quelques exemples :

la pensée critique et innovante, les compétences interpersonnelles (par exemple, les compétences en matière de présentation et de communication, les compétences organisationnelles, le travail en équipe, etc.), les compétences intra-personnelles (par exemple, l'autodiscipline, l'enthousiasme, la persévérance, l'auto-motivation, etc.) - unevoc.unesco.org



conjoint des deux côtés. En outre, celui-ci devrait être considéré comme indispensable et non pas comme une simple option disponible : aussi bien pour les entreprises qui ont besoin d'une main-d'œuvre dûment formée/compétente, que pour les salariés afin qu'ils puissent rester dans l'emploi et être moins vulnérables face au risque d'automatisation.

Demeurer compétitif à l'ère des technologies numériques exige une main d'œuvre compétente en la matière, non pas uniquement en termes de compétences techniques (par exemple, de programmation) mais aussi en termes de compétences sociales et transversales.

ECEG et industriAll Europe s'attachent à analyser plus en avant les défis et les opportunités de la transformation numérique. Les présentes recommandations seront complétées et mises à jour conformément aux nouveaux développements, aux nouvelles technologies et aux connaissances quant à leur impact sur l'emploi. Les partenaires sociaux échangeront sur les progrès enregistrés en lien avec ces recommandations, et ils partageront les exemples de bonnes pratiques dans les années à venir.

Les partenaires sociaux sectoriels européens du secteur de la chimie, ECEG et industriAll Europe, prennent l'engagement de travailler de manière constructive avec toutes les parties impliquées dans le processus de transformation numérique, et en étroite coopération avec leurs affiliés nationaux, afin de contribuer à un débat sectoriel constructif concernant l'impact social et sur l'emploi de la numérisation.

Enfin, nous devons garder à l'esprit que cette transformation numérique n'est pas une transformation uniquement technologique mais aussi culturelle et sociale, et qu'elle n'a pas lieu en vase-clos, mais dans un contexte de concurrence mondiale. Aussi, les adaptations du travail à venir dans le secteur de la chimie devront se faire à la fois avec prudence et rapidement.

Michael Vassiliadis
Président industriAll European
Trade Union

Klaus-Peter Stiller
Président European Chemical
Employers Group (ECEG)

Luc Triangle
Secrétaire général industriAll European
Trade Union

Emma Argutyan
Directeur Général European
Chemical Employers Group (ECEG)