

## **L'impact de la numérisation sur le monde du travail dans les industries du métal, de l'ingénierie et des technologies**

*Une position commune de industriAll Europe & Ceemet*

**Bruxelles, le 9 novembre 2020.** Même s'il est probablement trop tôt pour évaluer l'ampleur des changements, il apparaît clairement que la pandémie de COVID-19 marque un tournant dans la dissémination de la technologie et dans la transformation numérique des industries du métal, de l'ingénierie et des technologies (MET). Cette tendance était déjà très perceptible puisque la transformation numérique gagnait progressivement chaque maillon de la chaîne de valeur, de l'approvisionnement et la production à la recherche et au développement, du développement aux activités de fabrication, aux ventes et aux services. Cette transformation qui a lieu à tous les niveaux impacte la manière dont le travail est organisé dans les industries MET.

### ***Les industries MET en 2016 et 2020***

A la suite de la première déclaration conjointe sur l'impact de la numérisation sur le monde du travail dans les industries MET publiée en 2016 (voir [ici](#)) et des différentes initiatives communes<sup>1</sup>, l'objectif avec cette déclaration mise à jour est de continuer à promouvoir une vision partagée des enjeux et des opportunités que la transformation numérique apporte aux travailleurs et aux employeurs. L'intention est également de mettre en avant les pratiques/conventions collectives conclues par les partenaires sociaux afin de garantir les meilleurs résultats possibles à la fois pour les employeurs et les travailleurs.

La numérisation n'est plus un nouveau concept, et le potentiel et les enjeux qu'elle comporte pour les entreprises et les salariés sont eux aussi incontestés. Le progrès technologique continue de modifier notre façon de travailler, ce qui a également contraint les décideurs politiques à adapter et/ou fixer des réglementations spécifiques en matière de droit du travail (par ex. la possibilité de tester de nouveaux modèles) pour s'adapter à cette nouvelle normalité dans le monde de l'industrie. En plus de ces nouvelles réglementations, une approche commune des partenaires sociaux et des solutions négociées sont fondamentales pour s'assurer de saisir les meilleures opportunités pour les employeurs et les travailleurs.

---

<sup>1</sup> Depuis ces 4 dernières années, industriAll Europe et CEEMET discutent, dans le cadre du dialogue social, des conséquences de la numérisation sur les industries MET et des changements fondamentaux au niveau de l'organisation du travail en raison de la numérisation (sur les compétences, la santé & sécurité, la protection des données, la manière dont le travail est organisé, etc...). De plus, afin de mieux comprendre les effets de la numérisation dans les entreprises, les partenaires sociaux des industries MET ont rassemblé et analysé des exemples d'entreprises et ont également organisé des visites d'entreprises conjointes.

### ***Le rôle fondamental des partenaires sociaux***

Les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel dans le soutien d'une transformation numérique rapide et durable de l'industrie. Cela vaut pour les niveaux national, régional [et local], mais le niveau local est lui-aussi crucial : c'est là où les partenaires sociaux apportent des solutions sur mesure plus efficaces et innovantes car ils sont au plus près et ont une meilleure perception des enjeux auxquels les salariés et les entreprises sont confrontés. Les accords sectoriels sont également importants pour créer des conditions égales pour toutes les entreprises et tous les travailleurs et garantir une égalité de traitement.

L'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation, signé par BusinessEurope, la CES, CEEP et SMEUnited, le 22 juin 2020 pose un Jalon. Il vise à soutenir la réussite de la transformation numérique de l'économie européenne et il aidera à en gérer les conséquences pour les marchés du travail, le monde du travail et la société dans son ensemble. IndustriAll Europe et Ceemet adhèrent pleinement à cet accord-cadre qui crée les conditions pour une intégration réussie des technologies numériques sur le lieu de travail, pour des investissements dans les compétences numériques, pour le perfectionnement des compétences et le maintien des salariés dans l'emploi. Il permettra aux employeurs et aux syndicats d'introduire des stratégies de transformation numérique en partenariat et dans une approche axée sur l'humain aux niveaux national, sectoriel, de l'entreprise et du poste de travail.

### **L'IMPACT DE LA NUMERISATION SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

La transformation numérique qui est engagée dans l'industrie continuera de modifier les modèles de travail et les styles de management traditionnels, elle impacte de ce fait la manière dont le travail est **organisé et géré**. De plus, la pandémie a accéléré de manière significative l'évolution de notre façon de travailler et d'organiser le travail.

En plus de permettre de mieux concilier vie privée et travail, les opportunités numériques offrent plus de flexibilité en termes de temps aux métiers où elles peuvent s'appliquer.

Force est de constater qu'un nombre croissant de conventions collectives conclues entre les partenaires sociaux permettent par exemple de travailler à tout moment et partout, dans l'intérêt des salariés et des employeurs, tels que des accords sur le télétravail.

Parallèlement, la frontière entre travail et temps libre s'estompe de plus en plus. L'organisation du travail doit être adaptée afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de garantir le bon fonctionnement des entreprises. Comme déjà illustré dans de nombreux accords – au niveau de l'entreprise ou au niveau sectoriel – les partenaires sociaux sont les plus aptes à trouver des solutions sur mesure concernant le télétravail et le travail mobile en s'assurant que les opportunités d'organiser le travail à distance sont saisies et les risques d'être sur-connectés sont dûment maîtrisés. Cela requiert des mesures de formation qui reposent sur l'engagement de toutes les parties prenantes.

La pandémie de Covid-19 a rapproché les partenaires sociaux et a montré qu'il est souvent possible de relever des enjeux conjointement.

Tout au long du confinement dû à la crise de la COVID-19, et là où cela a pu être possible, le télétravail s'est avéré être un outil fondamental pour préserver la santé et la sécurité et pour garantir la continuité des activités et du travail.

### ***Relations sociales et négociations collectives***

La transformation rapide du monde du travail au sein d'une industrie numérisée n'est pas sans conséquence pour les relations sociales et les systèmes de négociations collectives. Les systèmes de conventions collectives jouent un rôle majeur dans la détermination des conditions de travail et la réglementation des relations sociales : leur vocation doit être mise en avant comme le fait qu'un partenariat social fort conduit à des niveaux de chômage plus bas et des salaires plus élevés<sup>2</sup>. En période de crise aussi, il convient de trouver des solutions adéquates et partagées montrant que des conventions collectives et des partenariats sociaux peuvent s'adapter de manière responsable.

Le progrès technologique pose toutefois de nouvelles questions sur la manière dont les relations sociales et les systèmes de négociations collectives sont articulés. La flexibilisation du temps de travail, l'émergence des start-ups et des nouveaux types de travail soulèvent également des interrogations sur la manière dont les nouveaux acteurs de « l'économie de plateforme » peuvent être intéressés et représentés par des partenaires sociaux.

### ***La valeur ajoutée des partenaires sociaux***

Dans ce contexte de paramètres qui changent rapidement, industriAll Europe et Ceemet croient fermement qu'il sera de plus en plus important de trouver des réponses sur mesure aux

Les Etats membres devraient laisser une marge de manœuvre suffisante aux partenaires sociaux pour gérer et encadrer la transformation numérique de l'industrie, y compris pour adapter au mieux les négociations collectives à un monde du travail en évolution.

enjeux que rencontrent les entreprises et les salariés. L'existence de partenaires sociaux forts, mandatés et représentatifs pourraient faciliter cette recherche de solutions—puisque'ils sont les plus aptes à gérer les nouveaux enjeux et à négocier sur les nouvelles questions que la nouvelle normalité numérique fait émerger. Dans une économie de plateforme et de start-ups en croissance, les partenaires sociaux représentatifs et indépendants auront la responsabilité de représenter de manière adéquate les nouveaux acteurs et de relever les enjeux liés au monde du travail en évolution.

---

<sup>2</sup> Selon la Commission (première phase de consultation par la Commission des partenaires sociaux au titre de l'article 154 TFUE sur une éventuelle action visant à relever les défis liés à un salaire minimum équitable), le nombre de travailleurs ayant des bas salaires est moins important dans les pays avec une plus grande couverture des négociations collectives

C'est la raison pour laquelle les décideurs politiques de l'UE et nationaux devraient soutenir le renforcement des capacités des partenaires sociaux avec l'objectif de renforcer un partenariat

L'UE devrait allouer plus de fonds et les rendre plus accessibles pour soutenir le renforcement des capacités des partenaires sociaux comme contribution à un dialogue social efficace et opérationnel.

social autonome et de soutenir le développement de systèmes de relation sociales solides. Il est particulièrement nécessaire de rétablir les systèmes de négociations collectives là où ils ont été démantelés du fait d'une ingérence politique. L'UE devrait également faciliter l'échange structuré de bons exemples d'accords européens, régionaux et locaux dans ce domaine pour favoriser une adoption numérique durable dans l'économie.

### **L'IMPACT DE LA NUMERISATION SUR LES COMPETENCES**

La capacité des entreprises et des travailleurs des industries MET à anticiper et à s'adapter aux compétences nécessaires pour s'engager dans la numérisation et d'autres développements technologiques est un moteur majeur pour soutenir la croissance et les emplois de qualité dans notre secteur. Des systèmes d'éducation et de formation réactifs qui permettent d'acquérir des compétences et des aptitudes en adéquation avec les besoins du marché du travail et qui soutiennent l'employabilité des travailleurs sont la condition préalable pour relever l'enjeu des compétences dans les industries MET. Cet enjeu ne doit pas être sous-estimé car il faut impérativement éviter la pénurie de compétences et la perte massive de savoir-faire stratégique que pourrait entraîner une transition rapide vers des économies numériques et vertes ; phénomène que les plans de restructuration de grande envergure causés par la COVID-19 pourraient amplifier s'ils ne sont pas gérés de manière stratégique et socialement responsable, et ce, malgré les mesures prises dans de nombreux pays pour amortir l'impact de la crise de la Covid-19 ( par ex. en recourant à des régimes de chômage partiel).

Ceemet et industriAll Europe plaident depuis longtemps pour des stratégies d'enseignement et de formation professionnels (EFP) de première classe pour soutenir la prospérité des industries MET et leur adaptation à un monde en pleine évolution. L'anticipation des besoins en compétences et les politiques d'apprentissage continu et de requalification sont déterminantes dans la capacité des entreprises et des travailleurs du secteur MET à faire face aux grandes transformations technologiques d'une manière socialement responsable, ce qui est un soutien à l'emploi et à la croissance. Encore dernièrement, industriAll Europe et Ceemet ont rappelé qu'il était temps d'opérer un véritable changement d'état d'esprit à propos de l'EFP. Même si les ouvriers et les employés sont impactés dans une même mesure par la numérisation, leurs besoins en matière de développement de leurs compétences sont différents, et il faut rechercher des solutions adaptées. La reconversion, la formation et l'enseignement continu doivent devenir un processus continu tout au long de la vie professionnelle. Anticiper correctement les besoins en compétences pour garantir des systèmes d'EFP réactifs et appropriés, faire acquérir des compétences prioritaires (STIM, non techniques et numériques) à tous les niveaux d'éducation et de formation, garantir des formations de qualité avec un important volet d'apprentissage professionnel, et garantir que les systèmes d'EFP et d'une manière

générale reposent sur le dialogue social et l'implication étroite des partenaires sociaux<sup>3</sup>. Tous ces points restent d'autant plus pertinents avec la crise de la Covid-19 qui a amplifié l'enjeu des compétences associé à la double transition vers des sociétés numériques et vertes.

IndustriAll Europe et Ceemet saluent en conséquent l'avancée apportée par la communication de la Commission européenne, publiée début juillet, concernant sa « nouvelle stratégie en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience ». Renforcer la veille stratégique sur les besoins en compétences notamment aux niveaux sectoriel et régional, encourager des stratégies nationales en matière de compétences axées particulièrement sur les compétences transversales, vertes, numériques et STIM, encourager l'EFPP, l'apprentissage professionnel et la perméabilité entre les différents parcours éducatifs en proposant une recommandation dédiée au Conseil et soutenir une culture de l'apprentissage tout au long de la vie comme prévu dans la nouvelle stratégie 2020 en matière de compétences sont autant d'initiatives clé à saisir pour les industrie MET dans le contexte actuel.

Ceemet et industriAll Europe soulignent toutefois l'urgence de garantir également l'accès à l'EFPP initial et continu à tous les travailleurs dans toutes les entreprises, PME y compris. Ils soulignent également qu'en cette période de crise économique sans précédent et de transition profonde vers des économies vertes et numériques, ce n'est pas le moment pour l'UE et les Etats membres de réduire les dépenses dans le domaine des apprentissages et de l'EFPP continu, ni les aides financières, y compris pour la reconversion des travailleurs licenciés (telles que le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation). Les PME doivent bénéficier d'une attention particulière. Elles manquent souvent de ressources pour pouvoir relever correctement l'enjeu des compétences dans nos industries. La situation des PME qui n'ont souvent pas les ressources financières, organisationnelles ou humaines pour fournir des formations doit en conséquent être particulièrement prise en considération.

### ***Investir dans les compétences y compris numériques***

La transformation numérique de l'industrie requiert un ensemble de compétences qu'il convient de développer d'urgence à tous les niveaux éducatifs. La pandémie de Covid-19 a également mis en évidence le rôle crucial des compétences numériques pour pouvoir s'adapter rapidement aux nouvelles méthodes de travail et d'apprentissage. En conséquent, la priorité absolue pour les décideurs politiques et les parties prenantes est d'investir dans des politiques de formation qui permettent aux travailleurs d'acquérir des compétences de base (calcul, écriture) et numériques. En outre, il faut consentir à plus d'efforts pour promouvoir la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) comme domaines prioritaires de l'éducation à tous les niveaux.

Toutefois, dans un monde largement numérisé, des compétences autres que des compétences purement numériques sont nécessaires. Des compétences non techniques telles que la pensée analytique, l'esprit d'innovation, la capacité à communiquer et à prendre des décisions, le travail

---

<sup>3</sup> Voir [industriAll Europe and Ceemet joint priorities on skills/education/training, October 2019](#).

d'équipe, un esprit critique, la prise d'initiatives, la résolution des problèmes et l'innovation sont également primordiales.

En plus des formations en face à face, de nouveaux outils en ligne peuvent rendre les offres de formation plus accessibles et abordables. Des formations offline, online (par ex. cours en ligne ouverts et massifs MOOC) et hybrides peuvent faciliter un apprentissage sur mesure adapté aux besoins des travailleurs et encourager la formation continue. Les formations en ligne doivent délivrer une qualité de formation à hauteur de la flexibilité qu'elles offrent et se concentrer sur des résultats d'apprentissage menant à la validation et reconnaissance des compétences acquises pour favoriser le développement des compétences et la reconversion dans les industries MET. Garantir cette qualité passe en premier lieu par l'intensification des efforts visant à donner aux travailleurs accès à l'équipement technologique requis (y compris un accès à l'Internet), à accompagner le perfectionnement et la réorientation des formateurs et à établir des liens plus étroits avec les prestataires d'EFP dans le domaine des formations numériques. A cet égard, industriAll Europe et Ceemet appellent à investir davantage dans les infrastructures à haut débit, dans toutes les régions et tous les Etats membres et à soutenir de manière ciblée les PME.

## **NUMERISATION, SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL & INCLUSION**

Certains aspects de la transformation numérique dans l'industrie continuent d'être bénéfiques pour la santé et sécurité au travail (SST) en automatisant les tâches dangereuses ou risquées ou en utilisant des équipements de protection personnelle (EPP) pour détecter à temps des dangers. D'autres développements peuvent rendre le travail plus répétitif et intense et avoir un impact sur la santé. En outre, une charge mentale/cognitive excessive peut entraîner des risques psychosociaux.

### **Données et capteurs**

Les capteurs sont utilisés depuis longtemps dans l'industrie. Certains d'entre eux peuvent détecter si un salarié est sur le point de se blesser et arrêter la machine à temps. Les capteurs permettent aussi à une machine de signaler un problème avec un outil et de prévenir les travailleurs qu'il doit être remplacé. Ces avancées, tout en étant bénéfiques pour les salariés, ne doivent pas de préférence se faire au prix d'une déqualification. Le poste de travail doit être conçu de manière à ce que les travailleurs continuent de détenir les compétences nécessaires pour opérer ces machines. Si l'on considère la vitesse à laquelle la technologie se développe, avoir les bonnes compétences est plus que jamais important.

Les capteurs dans des exosquelettes peuvent aider les travailleurs dans certaines activités, par ex. pour soulever des charges, et donc préserver leur santé. Les postes de travail numérisés qui utilisent des capteurs intelligents peuvent mesurer les niveaux sonores en temps réel et fixer des paramètres pour garantir que les normes en matière de SST sont respectées. Néanmoins, ces technologies doivent être utilisées en lien avec des outils de SST traditionnels, tels que l'évaluation des risques, pour garantir la sécurité des travailleurs.

Alors que la technologie numérique, associée à une IA de plus en plus répandue, améliore le rendement des entreprises et sécurise l'environnement de travail, elle accroît aussi la possibilité de

surveillance et de contrôle du personnel au-delà de ce qui est nécessaire, créant ainsi le risque de compromettre la dignité des êtres humains. Conformément à l'objectif selon lequel la numérisation doit être centrée sur l'homme, les outils soutenus par l'IA peuvent également aider à intégrer les personnes en situation de handicap dans le processus du travail.

De plus, alors que l'introduction des technologies numériques modifie les emplois et les besoins en compétences, elle fait également courir un risque de déqualification et de dévaluation du travail réalisé par des humains puisqu'ils exécutent de plus en plus de tâches ordonnées par une machine. Il est essentiel de garantir que les humains gardent le contrôle et que le développement technologique se fasse pour le bien des femmes et des hommes. Les solutions numériques doivent augmenter et enrichir l'implication humaine.

La transparence, la garantie des règles de santé et sécurité, le respect de toutes les lois nationales et européennes applicables et l'implication précoce et proactive des travailleurs doivent prévaloir lorsque des technologies numériques sont introduites. L'utilisation d'applications pour appareils intelligents implique les salariés dans la prévention des accidents en leur permettant d'enregistrer rapidement des observations en matière de SST et d'envoyer un rapport normalisé à une base de données centrale sur la SST. Pour optimiser leur convivialité, ces applications peuvent être développées avec la contribution des salariés.

### **Travailler avec des robots**

Les cobots sont devenus une option sûre de coopération avec les travailleurs. Ils représentent l'une des avancées majeures de ces dernières années et contribuent à une vie professionnelle durable pour les salariés du secteur MET. En termes de santé et sécurité au travail, travailler en tandem avec des robots offre par exemple l'avantage d'éliminer les tâches pénibles ou dangereuses, ce qui permet aux travailleurs de mener une vie professionnelle en meilleure santé.

Avec l'arrivée de l'IA dans la fabrication et à mesure que la technologie avance, les cobots peuvent devenir véritablement collaboratifs et travailler de manière sûre et productive avec des humains. Toutefois, l'introduction de cobots doit se faire en tenant compte des inquiétudes des travailleurs et avec une approche renforcée et partagée de la SST. Nous devons continuer à travailler avec des salariés en les impliquant de manière précoce et proactive, et en créant une compréhension et une confiance par le biais d'un apprentissage tout au long de la vie et, si nécessaire, de formations.

La numérisation continue de favoriser le changement structurel dans l'industrie et impacte particulièrement la SST. Il ne fait aucun doute que d'autres développements apporteront d'autres avantages ; il faut toutefois prendre en considération les compétences et la sécurité des travailleurs au sein de nos industries MET. L'objectif commun est de garantir que les industries MET disposent de salariés qualifiés pour relever ensemble les futurs défis.

### **L'IMPACT DE LA NUMERISATION SUR LA PROTECTION DES DONNEES**

Les données sont rapidement devenues un atout essentiel dans l'économie et elles devraient le rester. S'il est géré de manière correcte et sécurisée, le traitement des données peut apporter une valeur ajoutée à l'ensemble de la société, aux travailleurs – comme souligné dans ce document – ou à l'économie, en créant des opportunités commerciales, une croissance industrielle et des emplois de qualité dans nos industries. Il est évident que ces progrès sont tributaires de la collecte, de l'analyse et de l'utilisation de données pertinentes.

Il va de soi que le traitement des données à caractère personnel, dans un contexte national et international, doit se faire en conformité avec toutes les réglementations légales en vigueur. Dans la relation entre employeur et salarié, le traitement et la rétention des données des salariés ont toujours joué un rôle clé, notamment pour l'exécution du contrat de travail, que ce soit pour le paiement des salaires, la planification ou l'organisation du travail, etc... Toutefois, ceci doit être justifié, proportionné, équitable et transparent. Des règles claires sur le traitement des données à caractère personnel contribuent à limiter le risque d'utilisation abusive de ces données. Ceemet et industriAll Europe soutiennent l'objectif du RGPD européen d'uniformiser les différents systèmes nationaux de protection des données qui existaient précédemment et la réglementation sur la protection des données de l'UE de 1995, et donc de parvenir à un marché numérique unique. Comme stipulé à l'article 88 du RGPD, les partenaires sociaux peuvent et, conformément aux lois et réglementations nationales, devraient chercher à fixer, au moyen de conventions collectives, des règles spécifiques pour assurer la protection des droits et libertés en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel dans le cadre de la relation d'emploi.

La protection des données à caractère personnel ou industrielles est essentielle. L'enjeu sera de trouver le juste équilibre entre la protection des données personnelles des travailleurs et la compétitivité internationale des entreprises. Il est fondamental d'impliquer les partenaires sociaux puisqu'ils sont au plus près des besoins de leurs membres et sont en position de rendre régulièrement compte de l'évolution de la numérisation dans le monde du travail, ce qui permettrait d'assurer que le cadre juridique reste adéquat.

\*\*\*