



## **Cadre d'action convenu entre les partenaires sociaux européens de l'industrie chimique sur l'emploi durable et l'évolution des carrières dans le secteur chimique européen**

Le présent cadre d'action est signé entre le Groupe européen des employeurs de la chimie (ECEG) et industriAll European Trade Union (industriAll Europe), ci-après dénommés « les signataires ».

L'objectif de ce cadre d'action est de proposer une approche sectorielle européenne partagée par les partenaires sociaux nationaux dans les industries de la chimie, des produits pharmaceutiques, du plastique et du caoutchouc<sup>1</sup>, sous la forme de lignes directrices permettant aux organisations membres nationales des deux partis de faire face efficacement aux défis tels que :

- défendre la compétitivité du secteur chimique européen et la croissance de l'emploi par une anticipation et une gestion efficaces du changement,
- faire face à l'évolution de la pyramide des âges dans le secteur, en assurant la pérennité de l'emploi des travailleurs seniors dans des conditions durables, en contribuant à réduire le chômage des jeunes et en améliorant la proportion de femmes parmi les salariés,
- renforcer l'attractivité du secteur grâce à des indicateurs de bonnes pratiques, des lieux de travail sûrs, de conditions de travail attractives, des compétences et des capacités reconnues, l'innovation et la numérisation.

### **Préparer le terrain - Emploi et évolution démographique dans le secteur de la chimie**

Compétitivité et emploi sont synonymes de prospérité. Malgré la crise économique qui a débuté en 2008 et qui n'a pas encore été surmontée dans tous les Etats membres, les taux d'emploi dans l'industrie chimique ont relativement bien résisté par rapport à d'autres industries, tant en termes d'emplois directs qu'indirects. Une production compétitive dans l'économie mondialisée du 21<sup>ème</sup> siècle nécessite plus de flexibilité de la part des entreprises que dans le passé, flexibilité qui doit être prise en compte dans la gestion de la carrière des travailleurs du secteur. Les politiques en matière de RH et les relations industrielles ainsi que le développement des compétences doivent aider les salariés et les entreprises à cet égard. En raison, entre autres, de l'évolution démographique, des sujets tels que l'équilibre vie professionnelle-vie privée, l'emploi des jeunes, le transfert de connaissances, la gestion de la carrière tout au long de celle-ci, l'intégration des femmes dans le secteur, la mobilité professionnelle et l'employabilité des travailleurs sont des sujets qui sont devenus plus importants

---

<sup>1</sup> Abrégé dans le document suivant en « industrie chimique ».



pour le dialogue social. Dans ce contexte, des mesures concrètes ont été développées et d'autres sont envisagées.

Avec environ 3,3 millions de salariés directs dans plus de 94 000 entreprises, l'industrie chimique est l'une des plus grandes industries et l'une des plus dynamiques de l'UE. Dès lors, l'industrie ne joue pas seulement un rôle important dans l'amélioration de la qualité de la vie des citoyens, mais elle fournit aussi des emplois directs et indirects à de nombreux Européens. Afin de rester un employeur attractif, le secteur doit sans cesse améliorer son image vis-à-vis de l'extérieur.

Bien que les enjeux démographiques spécifiques, en matière de pyramide des âges varient d'une entreprise à l'autre, il existe un certain nombre de domaines pour des activités conjointes des partenaires sociaux sectoriels européens. De nombreux Etats membres réagissent à l'évolution démographique par une politique de recul de l'âge de la retraite. C'est une réalité à laquelle le secteur et ses salariés doivent s'adapter. Il est, dans ce contexte essentiel, d'assurer des vies professionnelles durables en Europe. L'emploi durable est essentiel non seulement pour permettre aux salariés seniors de rester en poste plus longtemps, mais aussi d'attirer des jeunes et des femmes vers un secteur où l'âge moyen des travailleurs est aujourd'hui supérieur à 45 ans.

### 1. Périmètre du cadre d'action

- Périmètre sectoriel :  
Codes NACE 20, 21 et 22 : industries chimiques, pharmaceutique, du caoutchouc et des plastiques, ci-après dénommées secteur chimique européen.
- Périmètre géographique :  
Toutes les organisations affiliées à l'ECEG et à industriAll European Trade Union.

### 2. Objectifs

Ce cadre d'action volontaire sur l'emploi durable et l'évolution professionnelle dans le secteur chimique européen est le résultat de 12 années d'expérience en matière de dialogue social sectoriel, où la compétitivité et la politique industrielle, la croissance de l'emploi et la qualité de l'emploi, l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que la santé et sécurité au travail ont joué un rôle central. Il s'inscrit également dans le cadre de la Feuille de route des partenaires sociaux de l'industrie chimique européenne 2015-2020, menée avec le soutien de la Commission européenne (projet VS/2015/0033).

Notre stratégie conjointe, qui lie le succès économique et l'équité sociale à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, est en outre, inspirée par des engagements internationaux



existants (OIT, OCDE, NU)<sup>2</sup> et des mesures nationales sectorielles de nos membres, et vise à servir d'orientation pour tous nos membres et à donner un exemple utile aux autres parties prenantes.

Les partenaires sociaux sectoriels européens se sont engagés à promouvoir l'attractivité de l'industrie chimique en Europe pour les travailleurs actuels et futurs. Des travailleurs qualifiés et dévoués apprécient un environnement de travail durable, qui se caractérise par des normes élevées en matière d'environnement et de sécurité, par des emplois et une rémunération de qualité ainsi que par des opportunités personnelles de mobilité volontaire et des opportunités de carrière au sein du secteur.

[Les partenaires sociaux sectoriels européens s'attachent à :](#)

[Défendre la compétitivité et l'emploi de l'industrie chimique européenne et à encourager le développement durable](#)

En tenant compte des trois piliers de la durabilité – l'économie, la société et l'environnement – l'industrie chimique européenne encourage le développement durable et la création d'emplois en Europe en tant que l'une des industries les plus importantes, les plus innovantes et les plus diversifiées.

L'industrie chimique européenne joue un rôle majeur dans la création de valeur dans l'industrie manufacturière, tandis que l'emploi durable crée une base solide pour attirer et retenir la main-d'œuvre et permettre ainsi à l'industrie chimique européenne de demeurer un partenaire commercial clé à l'échelle mondiale.

Seul un secteur chimique européen concurrentiel et en expansion au niveau international peut garantir une croissance économique, des emplois de qualité et des régimes de sécurité sociale durables, ce qui conduit à un meilleur bien-être sociétal, à la prospérité et à un avenir plus durable.

Pour réussir la transition vers le développement durable, le cadre politique européen doit encourager une industrie manufacturière forte, qui garantit des lieux de travail durables et des conditions de travail décentes en Europe et qui encourage la compétitivité, l'innovation, les investissements dans le développement de technologies innovantes.

Une main-d'œuvre hautement qualifiée et des investissements ciblés en R&D sont essentiels pour l'avenir du secteur et requièrent un engagement supplémentaire de toutes les parties prenantes, afin de permettre au secteur de se développer et de produire des solutions, des produits et des services innovants permettant de relever les grands défis mondiaux de la société d'aujourd'hui et de demain.

[Promouvoir l'attractivité du secteur et encourager une main-d'œuvre diversifiée](#)

Les partenaires sociaux sectoriels européens s'engagent en faveur d'une main-d'œuvre diversifiée. Par conséquent, le secteur s'attache à

---

<sup>2</sup> Pacte mondial (UNGC), Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, normes fondamentales du travail de l'OIT



- rester un employeur attractif, novateur et compétitif, qui offre des emplois et durables dans un environnement mondial compétitif ;
- encourager la diversité globale de la main-d'œuvre et l'égalité en matière d'accès à l'emploi et à promouvoir le recrutement pour tous. Nous soulignons notre engagement en faveur de l'égalité des chances face à l'emploi ; cela inclut la non-discrimination dans chaque aspect de l'emploi sur la base de la race, de la couleur de peau, de la religion, de l'origine nationale, de l'ascendance, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité et/ou l'expression sexuelles, l'âge ou du handicap.
- préserver et développer les compétences et les aptitudes des salariés dans le secteur chimique.

La compétitivité et l'image mondiale de l'industrie chimique européenne sont étroitement liées à la main-d'œuvre hautement qualifiée en Europe. A cet égard, le transfert de connaissances est essentiel. De plus, nous pensons que la diversité de la main-d'œuvre, en général, et l'égalité hommes-femmes, en particulier, sont directement liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à l'évolution professionnelle durable.

#### Jeunes travailleurs

Au vu des conséquences de la crise économique sur l'emploi des jeunes en Europe jusqu'à ce jour, le secteur s'attache à

- inciter les jeunes à entamer une carrière au sein de notre vaste secteur diversifié, qui offre de multiples opportunités de carrière en Europe ;
- inciter les jeunes à choisir une formation technique et/ou scientifique (science, technologie, ingénierie et mathématiques, STIM) ;
- mettre en avant les matières STIM dès le plus jeune âge dans les systèmes éducatifs en Europe. Nous souhaitons démontrer, dans le cadre de campagnes de sensibilisation des écoliers, des parents et des enseignants, que le choix de matières STIM est un investissement pour l'avenir.

Le secteur chimique soutient les jeunes qui ont quitté l'école, sont sans emploi ou ne suivent pas de formation (NEET), via des programmes adaptés aux besoins. Face à la question de l'équité intergénérationnelle, nous nous sommes engagés à soutenir la jeune génération au sein de notre secteur, par exemple en renforçant les mesures sanitaires préventives, comme le matériel d'information sur l'ergonomie, l'apprentissage tout au long de la vie, l'enseignement et la formation professionnels (EFP), ainsi que des carrières attrayantes.

#### Travailleuses

Nous saluons l'initiative de la Commission européenne visant à encourager l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail.

Nous encourageons l'équilibre et l'égalité hommes-femmes, et nous nous attachons à renforcer la part de femmes parmi les salariés de l'industrie chimique,. La part de femmes dans la main-d'œuvre



augmente régulièrement ainsi que le pourcentage de femmes occupant des fonctions de direction dans, par exemple, les ressources humaines, les finances, la direction d'usines et la recherche.

Néanmoins, les partenaires sociaux sectoriels européens sont convaincus que des améliorations sont encore possibles, par exemple au niveau de l'accès des femmes aux postes de haut niveau, et s'attachent à :

- attirer les femmes dans les carrières professionnelles où elles sont sous-représentées ;
- encourager les femmes à étudier les matières STIM et à considérer les possibilités d'enseignement et de formation professionnels.

#### Travailleurs séniors et évolution démographique

La stratégie Europe 2020 de la Commission européenne et le cadre stratégique de l'UE sur la santé et sécurité au travail 2014-2020 mettent en lumière, entre autres, l'évolution démographique comme un des défis majeurs : « D'ici 2030, les travailleurs de 55 à 64 ans devraient composer 30% ou plus de la main-d'œuvre totale dans de nombreux pays ».

La gestion de l'âge, y compris des conditions de travail adaptées au vieillissement, constitue donc une priorité élevée. Les partenaires sociaux jouent un rôle essentiel dans la gestion d'une main-d'œuvre vieillissante tout en assurant la compétitivité et l'emploi durable.

Compte tenu de documents similaires au niveau européen, tels que l'accord-cadre autonome sur le « vieillissement actif et une approche intergénérationnelle », signé le 8 mars 2017 par BusinessEurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES;<sup>3</sup> nous nous attachons à

- anticiper et analyser les implications sur l'économie, la croissance et le marché de l'emploi de l'UE ainsi que sur les régimes de sécurité sociale et le risque de pertes de compétences ;
- mettre en place une gestion des carrières tout au long de celles-ci et à garder les travailleurs séniors dans l'emploi, y compris comme mentors de la jeune génération, et vice versa.

#### Anticiper, préparer et gérer le changement et l'employabilité dans notre secteur

En mai 2008, les partenaires sociaux sectoriels européens ont signé un document conjoint établissant des « Conclusions communes sur les restructurations, la gestion des changements, la compétitivité et l'emploi »<sup>4</sup>. Nous reconnaissons que « les restructurations sont un gage de compétitivité » et encourage « un large dialogue entre tous les acteurs qui sont parties prenantes à la restructuration » afin de « trouver des solutions durables ». Le CDSS prévoit de réévaluer le document dans un avenir proche en tenant compte des évolutions récentes, par exemple le Cadre de qualité de l'UE pour l'anticipation des changements et des restructurations, qui s'efforce de « faciliter les investissements

<sup>3</sup> BusinessEurope, "Reform Barometer, Reform to Perform. Annex 2, Demographic change : is the EU sufficiently prepared? », 2016, page 6.

<sup>4</sup> Texte complet : <http://www.eceg.org/uploads/DocumentsLibrary/Joint%20Lessons%20Learned.pdf>



dans le capital humain et permettre la réaffectation des ressources humaines vers des activités caractérisées par un fort potentiel de croissance et des emplois de qualité, conformément à la stratégie Europe 2020, tout en améliorant les conditions de travail », publié en 2013.<sup>5</sup>

En outre, la Commission européenne reconnaît que « l'évolution technologique et l'innovation imposent des stratégies d'ajustement aux entreprises et à la main-d'œuvre, mais tout indique que l'innovation, alliée à la recherche et à l'éducation, peut constituer un moyen efficace de sortir l'Europe de la crise. »<sup>6</sup>

La transformation numérique est en cours et s'accompagne de changements dans les modèles de production et de service le long de la chaîne d'approvisionnement. Dans le passé, notre secteur a beaucoup investi dans l'automatisation et les technologies de l'information, auxquelles les professions se sont adaptées avec succès. Néanmoins, les partenaires sociaux sectoriels européens pensent que la transformation numérique et les inventions à venir constituent un défi permanent pour les employeurs et les salariés. Par conséquent, nous devons anticiper le changement et analyser son impact concret sur les lieux de travail dans notre secteur.

Dans ce contexte, afin de rester compétitifs et de garantir les emplois en Europe, les partenaires sociaux sectoriels européens s'attachent à :

- encourager l'employabilité qui est étroitement liée aux personnes et leur niveau d'éducation ;
- encourager les entreprises à offrir des formations et des apprentissages à l'ensemble de ses travailleurs, et ce tout au long de la carrière
- permettre aux travailleurs de s'adapter à un marché du travail modernisé et à un environnement de travail en évolution ; et à inciter les travailleurs à s'engager dans le développement de leurs compétences personnelles et à saisir les possibilités de formation et d'apprentissage tout au long de la vie sur le lieu de travail (offertes par les employeurs) et en dehors du lieu de travail ;
- qualifier ou requalifier en permanence les travailleurs ou à les réemployer en tenant compte de leurs attentes.

### Soutenir les mesures d'évolution de carrière et de mobilité professionnelle volontaire au sein du secteur

Nous pensons que nos organisations affiliées, à savoir les partenaires sociaux nationaux, et leurs membres, à savoir les entreprises et les représentants des syndicats, jouent un rôle essentiel dans le

---

<sup>5</sup> Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au comité des régions, « Cadre de qualité de l'UE pour l'anticipation des changements et des restructurations \*/\* COM/2013/0882 final \*/\* ».

<sup>6</sup> Livre vert Restructurations et anticipation du changement : quelles leçons tirer de l'expérience récente ?

Stratégie Europe 2020 et Communication sur la politique industrielle du 28 octobre 2010

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0005+0+DOC+XML+V0//EN>



soutien aux initiatives de développement de carrière et de mobilité professionnelle volontaire à tous les niveaux.

Nous nous attachons à :

- partager les bonnes pratiques et expériences parmi nos membres au niveau européen pour assurer une meilleure coordination et éviter les doubles emplois ;
- mettre en lumière les avantages de l'implication des partenaires sociaux nationaux dans la conception et l'organisation des fonds et des programmes pour l'évolution des carrières et la mobilité professionnelle volontaire, ce qui pourrait améliorer leur faisabilité, efficacité et qualité globale.

#### Promouvoir des lieux de travail sûrs et sains et le bien-être de tous les travailleurs

Nous nous sommes engagés à encore améliorer les conditions d'emploi en Europe et pensons que le bien-être de tous les travailleurs sur des lieux de travail sûrs et sains contribue à l'attractivité du secteur. Par conséquent, les partenaires sociaux sectoriels européens s'attachent à :

- encourager les pratiques de travail sûres et saines sur le lieu de travail ;
- encourager la promotion d'un mode de vie sain et à élaborer de bonnes conditions de travail et pratiques en matière de sécurité.

### 3. Moyens

Compte tenu des objectifs précités et des divers aspects de l'emploi durable et de l'évolution de la carrière, l'ECEG et industriAll Europe (« les partenaires sociaux sectoriels européens ») et leurs membres conviennent d'orienter leurs actions sur les méthodes suivantes :

- accroître la sensibilisation et échanger les bonnes pratiques ;
- faciliter l'échange d'informations entre les membres ;

En outre, les partenaires sociaux sectoriels européens conviennent d'accorder une large place aux pratiques nationales, en tenant également compte du principe de subsidiarité, de l'expérience des pratiques efficaces sur le terrain et des différentes situations au sein de l'UE28.

Dans le cadre d'un échange régulier entre nos membres au niveau de l'UE, nous souhaitons :

- Publier un cadre d'action et une boîte à outils de bonnes pratiques en ligne et sous d'autres formes, si nécessaire ;
- Dans le cadre du Comité de dialogue social sectoriel européen pour l'industrie de la chimie, et une fois par an :
  - o mettre la question de l'emploi durable à l'ordre du jour ;
  - o faire rapport sur l'état d'avancement, mettre à jour l'annexe, si nécessaire, et tous les deux ans
  - o examiner les actions spécifiques des partenaires sociaux dans les Etats membres



- surveiller la mise en œuvre du cadre d'action ;
- Communiquer les mises à jour via des lettres circulaires et d'autres moyens, si nécessaire ;
- Se réunir avec organisations affiliées et les parties prenantes ;
- examiner si des événements spécifiques ou des forums de discussion pourraient être organisés, soit au niveau sectoriel, soit conjointement avec d'autres partenaires sociaux sectoriels tant au niveau national que communautaire ;
- publier les documents résultant des mesures précitées, destinés à un public plus large sur nos sites Internet ou d'autres moyens de publication ;
- élaborer des lignes directrices conjointes incluant des propositions axées sur la pratique et les publier en ligne sous la forme d'un manuel ;
- examiner la nécessité de créer un questionnaire destiné aux entreprises et aux représentants de leurs salariés afin d'évaluer la situation en matière de durabilité ;
- créer un réseau de durabilité avec les partenaires sociaux sectoriels et les parties prenantes concernées,
- d'autres outils pourraient être élaborés ultérieurement.

En créant une boîte à outils sectorielle sur les bonnes pratiques, nous souhaitons partager des exemples de bonnes pratiques et tirer des enseignements d'expériences moins réussies. Concrètement, ces mesures donnent à nos membres et aux tiers intéressés la possibilité de choisir les outils les plus appropriés en fonction de leurs besoins et exigences spécifiques aux niveaux sectoriel, national ou au niveau de l'entreprise.

Promouvoir les exemples de réussite et des outils pratiques parmi nos membres, comme l'évaluation des compétences et l'orientation professionnelle, contribuerait en outre à accroître l'attractivité du secteur. Cet échange pourrait par ailleurs conduire à de nouvelles initiatives et à de nouveaux projets de la part de nos membres aux niveaux sectoriel, national ou au niveau de l'entreprise. Ce pourrait également être la première étape vers un réseau de durabilité plus formalisé avec les partenaires sociaux du secteur.

Les paragraphes suivants détaillent les mesures qui pourraient être envisagées pour des aspects spécifiques de l'emploi durable et de l'évolution de carrière. L'annexe contient une liste initiale des projets et initiatives de nos membres et des membres de leur entreprise.

### [La durabilité dans le cadre de notre responsabilité partagée pour l'avenir de l'industrie chimique européenne](#)

L'ambition conjointe des partenaires sociaux européens de l'industrie chimique est de continuer de faire partie d'un puissant pilier industriel dans l'Union européenne, qui recouvre la compétitivité, les investissements, les emplois, la croissance et les conditions de travail décentes. Nous nous engageons dans l'emploi durable afin d'élaborer une perspective à long terme pour nos entreprises et nos travailleurs, basée sur une responsabilité partagée pour l'avenir de notre industrie.





### Promouvoir les politiques de gestion de l'âge et encourager une main-d'œuvre diversifiée

Les partenaires sociaux sectoriels européens soulignent l'importance du travail durable et du vieillissement en bonne santé tout au long de la vie professionnelle. Nous pensons que les politiques de gestion de l'âge doivent répondre aux défis démographiques actuels et futurs des entreprises. Nous encourageons l'élaboration de politiques de gestion de l'âge dans le cadre du dialogue social national et au niveau des entreprises. Nous recommandons une approche axée sur le cycle de vie dans les entreprises, là où elle n'existe pas encore. A titre d'exemple, l'évaluation de la pyramide des âges de la main-d'œuvre faciliterait l'anticipation des futures pénuries de compétences. Par conséquent, les étapes des stratégies conjointes visant à surmonter ces défis pourraient être examinées et développées.

Une main-d'œuvre diversifiée est essentielle pour notre secteur. En présentant de bons exemples, nous aimerions souligner les aptitudes et les compétences de chaque individu et soutenir la solidarité intergénérationnelle.

### Promouvoir la formation et l'apprentissage tout au long de la vie

La promotion d'un enseignement et d'une formation de qualité, et du développement social tout au long des vies professionnelles de notre main-d'œuvre ainsi que les investissements supplémentaires en la matière sont un processus continu dans notre secteur. Nous aimerions poursuivre cet exercice et pensons qu'une sensibilisation à l'utilité de la formation, en particulier chez les travailleurs peu qualifiés, améliorerait leurs opportunités de carrière. De plus, l'amélioration de la coordination entre les parties prenantes, tels que les partenariats public-privé, pourrait faciliter l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie.

Nous voulons créer une boîte à outils de bonnes pratiques destinée à l'échange entre nos membres afin d'assurer une formation de haute qualité, l'apprentissage tout au long de la vie et l'évolution de carrière pour notre main-d'œuvre en Europe.

En ce qui concerne les jeunes travailleurs, les partenaires sociaux sectoriels européens souhaitent

- concevoir des mesures destinées à recruter et retenir les jeunes travailleurs ;
- discuter de la manière d'attirer les jeunes dans les industries chimique, pharmaceutique, du caoutchouc et du plastique ;
- promouvoir les avantages des apprentissages (à savoir l'apprentissage dual), les stages (à savoir uniquement l'apprentissage en entreprise) et l'apprentissage tout au long de la vie en général ;
- échanger des exemples de bonnes pratiques, par exemple concernant le développement des compétences et la manière de saisir les possibilités de formation.



### Stimuler l'enseignement et la formation professionnels

En 2015, les partenaires sociaux sectoriels européens se sont engagés en faveur de l'Alliance européenne pour l'apprentissage et axé leurs travaux sur l'échange de bonnes pratiques et les défis modernes tels que l'innovation, y compris la transformation numérique sur le lieu de travail.

Nous souhaitons permettre aux travailleurs de tous âges de participer à des formations, comme moyen d'améliorer l'employabilité et d'empêcher la perte des aptitudes et des compétences, par exemple grâce à l'apprentissage tout au long de la vie.

Nous invitons les parties prenantes à s'informer sur les évolutions de l'[EFP en Europe](#) via le site Internet du CEDEFOP, le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle.

### Elaborer des politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Les partenaires sociaux sectoriels européens soulignent l'importance d'un équilibre positif entre vie professionnelle et vie privée pour tous.

Nous soutenons l'objectif de la Commission européenne visant à développer davantage des approches éventuelles en faveur d'actions non-législatives de l'UE, telles que les recommandations par pays au sein du Semestre européen ou la promotion de l'apprentissage mutuel et l'échange de bonnes pratiques.

### Évolution de carrière des travailleurs seniors et mesures de santé et sécurité au travail

Les partenaires sociaux sectoriels européens soulignent la nécessité de retenir le nombre croissant de travailleurs seniors dans la vie active. Un environnement de travail flexible et des formes flexibles de transitions et de retraite s'avèrent pertinents. Nous devons nous assurer que la précieuse expérience et les compétences spécialisées, appelées les « connaissances silencieuses », des travailleurs seniors sont transférées aux plus jeunes générations, et vice versa, avant que les générations plus anciennes quittent les entreprises. Ceci est particulièrement important dans un environnement de travail en perpétuel changement, avec de fortes fluctuations et des changements de méthodes, processus et modes de travail. Cette question est liée à la nécessité d'apprentissage tout au long de la vie et à la volonté de proposer des formations à tous les âges.

Notre objectif est de concevoir des programmes de coaching et de mentorat, intergénérationnels, qui permettraient de lier les experts sectoriels à ceux qui sont nouveaux pour le secteur.

En outre, les partenaires sociaux sectoriels européens pensent qu'il est important d'offrir un environnement de travail approprié aux travailleurs seniors, leur permettant de rester dans l'emploi. Nous avons conscience des défis résultant de l'évolution démographique. Par conséquent, les mesures de santé et de sécurité au travail sont essentielles pour tous les travailleurs. De plus, nous mettons l'accent sur la nécessité de mesures préventives permanentes et de diffusion des informations.



### Reconnaissance et validation des compétences acquises

Les atouts du secteur restent le caractère novateur et la qualité de nos produits, qui sont directement liés aux compétences spécifiques et de haut niveau de notre main-d'œuvre. Par conséquent, la reconnaissance et la validation des compétences acquises et officiellement approuvées est nécessaire pour garantir que les travailleurs se développent sur un plan professionnel, s'engagent dans leurs emplois, et choisissent des voies professionnelles adéquates au sein de notre industrie.

### La santé et le bien-être au travail sont essentiels pour tous

Les partenaires sociaux sectoriels européens pensent que la santé et sécurité au travail est essentielle pour les entreprises et les travailleurs dans tous les secteurs. Les normes très élevées de notre secteur renforcent la santé et la sécurité au travail et ont conduit à une réduction des maladies et des accidents professionnels.

Ce cadre d'action n'impliquera pas de régression par rapport aux lois/pratiques nationales/régionales/d'entreprise qui sont plus favorables aux salariés.

Yves Verschueren  
European Chemical Employers Group  
ECEG

Michael Vassiliadis  
industriAll European Trade Union

Annexe : boîte à outils d'exemples de bonne pratique