

Prise de position 2024/152

Industrie 5.0 : pourquoi les travailleurs doivent-ils s'y intéresser ?

Document adopté par le 29^{ème} Comité exécutif d'industriAll Europe
Bruxelles, 14-15 mai 2024 | 2024/152

Introduction

Nous vivons dans un monde interconnecté où l'industrie est fondée sur les données. L'adoption généralisée des multiples technologies numériques a induit un changement profond dans la manière dont la valeur ajoutée est générée dans l'industrie. La révolution numérique entraîne une transformation en profondeur de l'industrie car elle va mettre en réseau de manière numérique les processus et les systèmes dans l'ensemble du système de production. Grâce aux big data, à l'automatisation avancée et à des robots intelligents, des réseaux seront créés pour relier des machines, des produits, des travailleurs, des clients et des fournisseurs. La numérisation change donc la donne à de nombreux égards et offre un énorme potentiel d'amélioration de l'efficacité et de la fiabilité des processus industriels ainsi que de la qualité des produits et des services. Elle peut ainsi soutenir le leadership industriel de l'Europe, contribuer à trouver des solutions aux grands défis sociétaux actuels et soutenir un emploi de haute qualité. En réduisant l'empreinte carbone ainsi qu'en améliorant l'utilisation efficace des ressources et l'efficacité énergétique des processus et des produits, la numérisation peut également contribuer à la transition écologique. Les technologies numériques peuvent toutefois également contribuer aux émissions de carbone si elles ne sont pas utilisées de la bonne manière. Un équilibre entre l'utilisation des technologies numériques et la minimisation de leur empreinte carbone est impératif afin de réduire les émissions.

La numérisation de l'industrie aura cependant des implications considérables sur la quantité et la qualité des emplois : disparition de certaines fonctions, nouvelles compétences numériques requises, risques relatifs à la surveillance et au contrôle des travailleurs. Cela soulève plusieurs préoccupations majeures pour les travailleurs européens de l'industrie, qui sont les premiers utilisateurs des systèmes numériques d'intelligence artificielle et qui supporteront le poids des éventuels risques associés à ces technologies.

Les syndicats soulignent le fait que la numérisation et l'intelligence artificielle ne conduisent pas automatiquement à de bons ou de mauvais emplois. Les nouvelles technologies ont souvent réduit les tâches pénibles ou répétitives et ont été un vecteur de progrès social (réduction du temps de travail, amélioration de la santé et de la sécurité au travail, etc.), mais elles ont aussi souvent conduit à une intensification du travail et à un appauvrissement des connaissances et du savoir-faire des travailleurs. L'issue pour les travailleurs dépend de la manière dont la numérisation et ses applications sont conçues et utilisées à tous les niveaux sur le lieu de travail, que ce soit à travers un cadre réglementaire légal ou à

travers une approche sur mesure grâce au dialogue social et aux négociations collectives, notamment aux niveaux sectoriel et de l'entreprise, avec les partenaires sociaux.

IndustriAll Europe réclame¹ des algorithmes et des systèmes qui ne se consistent pas seulement à remplacer le travail humain et à augmenter l'intensité du travail. Ces systèmes doivent compléter le travail humain et protéger les travailleurs contre la pénibilité et la perte d'autonomie au travail, sans conduire à une déqualification ou au déterminisme technologique. L'accent doit être mis sur la coopération entre l'homme et la machine afin de promouvoir des emplois industriels de qualité².

De l'industrie 4.0 à l'industrie 5.0

L'industrie 4.0 aspirait à augmenter la productivité et l'efficacité des processus en s'appuyant sur les technologies numériques et la connectivité entre les dispositifs qui communiquent entre eux de manière autonome tout au long de la chaîne de valeur. Cependant, l'industrie 4.0 se concentre principalement sur le changement organisationnel induit par la technologie (automatisation), avec l'efficacité comme objectif premier. Le trade-off entre la productivité/l'efficacité et les travailleurs est un sujet récurrent, car le changement de la productivité a un coût humain et économique. En effet, en intégrant l'industrie 4.0 qui met l'accent sur le remplacement des travailleurs manuels par des systèmes automatisés, la plupart des entreprises ont négligé le fait que les compétences humaines sont l'atout le plus important de toute entreprise.

L'industrie 5.0 préconise une autre approche. En intégrant les dimensions de durabilité, d'approche centrée sur l'humain et de résilience dans le paradigme numérique, l'industrie 5.0 vise à établir une industrie inclusive qui respecte les droits des travailleurs, soutient les emplois de qualité et adopte des objectifs économiques allant au-delà du PIB³.

L'industrie 5.0 est un nouveau développement important susceptible d'avoir des répercussions profondes sur les processus commerciaux et les relations industrielles. IndustriAll Europe soutient cette vision dans le contexte de la durabilité et de la numérisation. Nous soutenons fermement que le principe de « l'humain aux commandes » doit être à la base de toute application de la technologie numérique sur le lieu de travail.

L'une des principales critiques d'industriAll Europe à l'encontre de la politique industrielle européenne est qu'elle ne prend pas suffisamment en compte l'aspect social. Nous assistons à une transformation profonde du paysage industriel induite par les transitions numérique et écologique. Il est important de reconnaître que les principaux acteurs de cette transformation sont les travailleurs. Toute politique visant à gérer cette transition industrielle doit donc tenir compte du monde du travail et prioriser le bien-être des travailleurs.

Dans les propositions formulées par les législateurs européens, l'accent décisif sur la dimension sociale fait défaut. Considérant cette lacune, industriAll Europe a décidé de participer aux discussions sur l'industrie 5.0. Ce concept offre un cadre concret permettant d'aligner la politique industrielle sur nos revendications sociales, afin de garantir que les travailleurs ne soient pas laissés pour compte face aux transitions numérique et écologique.

¹ <https://news.industrial-europe.eu/Article/924> et <https://news.industrial-europe.eu/Article/901>

² [Defining Quality Work: An ETUC action plan for more and better jobs](#)

³ Une économie au-delà de la croissance place la vie et tout ce qui est nécessaire à son maintien au centre de l'activité économique et sociale. Elle reconnaît que sur une planète aux ressources matérielles limitées, les économies extractives et les populations ne peuvent pas croître à l'infini. Plus d'informations : Policy brief d'industriAll Europe : Industrie 5.0

Heureusement, la Commission européenne a reconnu l'importance et le potentiel de l'industrie 5.0 pour la politique industrielle et a commencé à s'y intéresser. En novembre 2023, la Commission a entamé ses efforts sur ce sujet par le biais de la Communauté de pratique (CoP5.0). L'objectif principal de cette Communauté est de réaliser des analyses thématiques qui se concentrent sur l'approche de l'écosystème de l'apprentissage, et de développer un prototype d'outil pour l'apprentissage et l'évaluation de l'industrie 5.0.

L'essence de l'industrie 5.0 réside dans la transition « *de l'efficacité vers la durabilité et la résilience* », qui servira de lien crucial entre la société et l'industrie. Dans le même temps, en passant d'un progrès axé sur la technologie à une approche entièrement centrée sur l'humain, elle introduit également une dimension sociale, souvent oubliée. Outre l'accent mis sur la rentabilité, les entreprises de demain devront donc adopter les principes plus larges d'une approche axée sur la valeur. Ainsi, l'industrie 5.0 vise à façonner la révolution numérique d'une manière intelligente, respectueuse de l'environnement et centrée sur l'humain.

Le socle de l'humain

L'approche centrée sur l'humain de l'industrie 5.0 change le regard porté sur les travailleurs. Ils sont des ressources indispensables, essentielles pour stimuler l'innovation, la productivité et le bien-être d'une entreprise, et non un simple coût à réduire. L'industrie 5.0 s'éloigne des travailleurs en tant que rendement économique : elle accorde une plus grande valeur aux personnes, au-delà d'une vision purement économique. Elle reconnaît le fait que les travailleurs ne sont pas de simples participants passifs au sein des processus de production, mais des contributeurs actifs, dont l'implication et l'autonomisation sont essentielles pour atteindre les objectifs de l'entreprise. Encourager une plus grande égalité et donner une plus grande autonomie des travailleurs ne complètent pas seulement la croissance d'une entreprise, mais stimulent la croissance elle-même. Ce ne sont pas seulement un accessoire de croissance mais une incitation fondamentale qui la fait progresser.

Dans un environnement caractérisé par des avancées technologiques rapides et une dynamique du marché en constante évolution, les entreprises doivent doter leurs travailleurs des compétences et des connaissances nécessaires pour naviguer et s'épanouir dans le changement. Cela implique qu'elles doivent investir dans des initiatives de perfectionnement et de développement des compétences, qui permettent aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences, de s'adapter aux technologies émergentes et de saisir des opportunités de croissance et de développement. Principalement axée sur l'automatisation rapide, l'industrie 4.0 a suscité, dans certains cas, de la méfiance et de l'insécurité parmi les travailleurs quant à leur capacité d'adaptation aux nouvelles technologies et à leur futur emploi dans l'entreprise. Cette approche est en ligne avec la position d'industriAll Europe sur une transition juste, qui considère les travailleurs comme les acteurs de leur propre destin.

Les bénéfices pour les travailleurs

L'approche centrée sur l'humain de l'industrie 5.0 souligne l'importance d'anticiper et de s'adapter au changement. L'industrie 5.0 reconnaît les travailleurs comme une ressource de valeur plutôt que comme un coût. En reconnaissant et en encourageant la valeur intrinsèque des travailleurs, les entreprises peuvent créer un environnement de travail durable et prospère dans lequel les travailleurs se sentent valorisés, sont motivés et autonomisés pour contribuer de manière significative au succès de leur entreprises.

L'industrie 5.0 vise à associer l'efficacité des technologies numériques à la créativité, aux compétences et aux aptitudes des travailleurs. Elle vise à adapter les technologies numériques aux besoins des travailleurs de l'industrie et à créer un lieu de travail sûr et inclusif dans lequel les travailleurs se sentent autonomes et responsabilisés. En préconisant une grande interaction entre l'homme et la machine et en plaçant les travailleurs au cœur de la transformation numérique, l'industrie 5.0 entend tirer le meilleur parti des capacités humaines.

L'industrie 5.0 place les travailleurs au centre des opérations et les valorise en tant que contributeurs fondamentaux à l'ensemble de l'écosystème organisationnel, contrairement aux modèles traditionnels qui ne valorisent souvent les travailleurs qu'en termes financiers. Dans ce paradigme, les travailleurs sont considérés comme des ressources fondamentales et non comme un fardeau. Leurs connaissances, compétences et expériences variées sont le moteur de l'innovation et du progrès continu dans l'entreprise. En impliquant activement les travailleurs dans les processus de décision et en leur accordant une autonomie dans leur rôle, les entreprises peuvent libérer leur plein potentiel.

L'industrie 5.0, centrée sur l'humain et plaçant la main-d'œuvre au cœur des processus de production, peut jouer un rôle crucial pour mener à bien la double transition. En renforçant le rôle et l'impact de l'industrie sur la société, l'industrie 5.0 est réellement capable de conjuguer la dimension sociale (centrée sur l'humain) à la double transition. En favorisant l'autonomisation des travailleurs et leur participation aux processus décisionnels, l'industrie 5.0 renforcera également les négociations collectives sur le lieu de travail. Les négociations collectives visent également à garantir une double transition numérique et écologique équitable et une société plus juste. Force est de constater que la transition est plus avancée et profite à tous dans les pays où les structures de négociations collectives sont solides et pleinement opérationnelles à tous les niveaux, notamment au niveau sectoriel⁴ et où les partenaires sociaux disposent d'une marge de négociation. Un exemple d'inclusion du principe de l'humain est l'accord-cadre sur la numérisation⁵, qui a été conclu par les partenaires sociaux en 2020. Cet accord permet aux employeurs et aux syndicats de faire face conjointement à la transformation numérique en se concentrant sur une approche centrée sur l'humain, aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise.

Les risques pour les travailleurs

On s'attend à ce que l'industrie 5.0 permette une évolution des tâches confiées aux travailleurs, passant de tâches opérationnelles à des tâches de supervision, de coordination et de planification, et de tâches manuelles à des tâches davantage analytiques et fondées sur les données. Toutefois, malgré l'importance accordée à la collaboration entre l'homme et la machine et au contrôle des machines par les travailleurs (et non l'inverse), il convient d'identifier les risques liés à la numérisation de la vie professionnelle :

- Polarisation entre, d'une part, les emplois exigeant un haut niveau de formation et bien rémunérés dans l'industrie et, d'autre part, les emplois exigeant moins de qualifications et mal rémunérés dans les services connexes
- Polarisation des salaires
- Différences croissantes entre les régions avec et sans industries qui adoptent l'industrie 5.0 et le cadre pour soutenir ces industries
- Augmentation du nombre de travailleurs de la gig economy
- Augmentation de la fracture numérique parmi les travailleurs
- Surveillance et contrôle poussés des travailleurs avec un contrôle algorithmique, menant à l'intensification du travail et à une perte de vie privée

⁴ Selon une récente [étude](#) de l'Organisation pour le développement et la coopération économique

⁵ Accord-cadre sur la numérisation : [ici](#)

- Intelligence artificielle capable de générer du contenu et d'automatiser des tâches non routinières (et donc de prendre en charge les tâches exécutées par des travailleurs hautement qualifiés)
- Réduction de l'autonomie des travailleurs en raison des instructions données par des systèmes numérisés

Il convient de reconnaître qu'il existe un risque de manipulation ou d'utilisation abusive de l'approche centrée sur l'humain, au détriment des travailleurs. Les entreprises pourraient adopter des initiatives ou des programmes centrés sur l'humain superficiels sans s'engager véritablement à améliorer les conditions de travail ou les opportunités pour leurs travailleurs. Elles peuvent ainsi mettre en place des programmes de bien-être ou des activités visant à impliquer les salariés comme une simple façade, sans traiter les problèmes sous-jacents tels que les bas salaires, le manque de sécurité de l'emploi ou la culture toxique sur le lieu de travail.

D'une manière générale, l'approche centrée sur l'humain a le potentiel de promouvoir une stratégie pour des emplois de qualité et un environnement de travail positif et stimulant, mais l'engagement des entreprises est crucial pour qu'elle soit mise en œuvre de manière authentique et éthique.

Pour garantir que le socle de l'humain profite aux travailleurs, nous formulons les demandes suivantes :

- Les technologies numériques doivent être utilisées pour soutenir les travailleurs et non les remplacer, pour améliorer la santé et la sécurité au travail et pour réduire la pénibilité du travail. Elles doivent respecter les droits fondamentaux des travailleurs comme l'autonomie, la vie privée et des conditions de travail décentes. L'approche centrée sur l'humain signifie que les technologies doivent être adaptées aux besoins des travailleurs et non l'inverse.
- L'implication active des travailleurs dans la conception de la transition numérique est impérative pour que cette transition soit une transition juste. Un dialogue social fort et en temps utile au sein duquel les partenaires sociaux ont une marge de manœuvre pour négocier collectivement de manière autonome, est fondamental pour limiter les conséquences négatives que l'introduction des technologies numériques peut entraîner, et pour garantir une répartition équitable de leurs avantages sous-jacents. Le dialogue social doit avoir lieu au sein d'organes renforcés de représentation des travailleurs dans les entreprises ainsi qu'au niveau des chaînes de valeur et des secteurs. Les droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation doivent être renforcés, et l'accent doit être davantage mis sur la double transition numérique et écologique aux niveaux de l'entreprise et de la chaîne de valeur et des secteurs.
- La formation professionnelle, l'apprentissage tout au long de la vie et la promotion d'une culture de l'apprentissage au niveau de l'entreprise⁶ doivent faire l'objet d'une plus grande attention ; des études prospectives et des cartographies détaillées sont nécessaires pour identifier les futurs besoins en compétences dans les régions.
- Il faut investir dans le perfectionnement et le développement des compétences des travailleurs avec des solutions sur mesure pour les travailleurs dans des situations particulières.
- Les représentants des travailleurs et les travailleurs doivent être impliqués dans les programmes de formation nécessaires pour former les travailleurs au cours de leur vie professionnelle afin qu'ils puissent utiliser les nouvelles technologies. Cette implication doit avoir lieu depuis la création jusqu'à la fin des programmes de formation. Les travailleurs et leurs représentants

⁶ La formation professionnelle se distingue de l'apprentissage d'un métier, puisqu'il s'agit d'acquérir une expérience en entreprise. C'est un droit tout au long de la vie qui implique l'acquisition de connaissances et de savoir-faire, de sorte que chaque travailleur acquiert une qualification et reste maître de son emploi.

doivent avoir la possibilité de proposer des formations ad hoc supplémentaires ou un soutien si nécessaire afin de s'assurer qu'aucun travailleur n'est laissé pour compte.

- Les représentants des travailleurs doivent être impliqués, entièrement et en temps utile, dans l'introduction et la conception de nouveaux modèles organisationnels et systèmes numériques sur le lieu de travail.
- Les travailleurs et leurs représentants doivent être en mesure de prendre des décisions éclairées sur les nouvelles technologies et de les évaluer correctement avant qu'elles ne soient introduites sur le lieu de travail. Ils doivent avoir accès en temps utile à des informations pertinentes et complètes et avoir suffisamment de temps et de ressources pour les traiter avec l'aide d'experts externes de leur choix.
- Il faut éviter un marché du travail numérique dual en améliorant la culture numérique des travailleurs à tous les niveaux et en réglementant le « précarité » numérique (les travailleurs de la gig economy sur les plateformes numériques).

Le socle de la durabilité

Le socle de la durabilité de l'industrie 5.0 est synonyme de responsabilité environnementale, d'égalité sociale et de prospérité économique (les 3 p : personnes, planète, prospérité). La durabilité fait partie intégrante du concept de l'industrie 5.0 qui entend créer une industrie de la fabrication non seulement efficace et productive, mais aussi respectueuse de l'environnement et socialement responsable. Dans cette optique, l'industrie 5.0 s'appuie fortement sur la circularité et la régénération en rompant avec le modèle économique linéaire « prendre-faire-gaspiller » et en le remplaçant par une économie régénérative basée sur la réutilisation et la récupération (par ex. conception de produits qui limite les déchets). Ce socle souligne la nécessité pour les entreprises d'adopter des pratiques qui minimisent leur empreinte écologique, favorisent l'inclusion sociale et contribuent à la viabilité économique à long terme.

Risques

La mise en œuvre de pratiques durables nécessite souvent de gros investissements dans les nouvelles technologies, les nouveaux processus et les nouvelles infrastructures ainsi qu'un changement de modèle économique afin de se concentrer sur des objectifs allant au-delà du PIB. De plus, la rentabilité des mesures de durabilité peut être incertaine ou prendre du temps à se concrétiser, ce qui entraîne des risques financiers pour les entreprises.

Un risque important lié à la circularité et à la durabilité est la pratique de **l'écoblanchiment** que les entreprises peuvent utiliser pour donner une impression fautive ou trompeuse de leur engagement environnemental ou social afin d'améliorer leur réputation ou d'obtenir un avantage concurrentiel. Les entreprises sont de plus en plus conscientes de l'importance de la durabilité pour maintenir leur compétitivité, elles peuvent être tentées de recourir à l'écoblanchiment pour capitaliser sur la demande croissante en produits et pratiques respectueux de l'environnement.

Un autre risque concerne le respect des réglementations environnementales et des normes de durabilité, qui est essentiel pour les entreprises actives dans le domaine de la durabilité. En effet, naviguer dans des paysages réglementaires complexes et en constante évolution peut s'avérer difficile, en particulier pour les entreprises multinationales qui opèrent dans plusieurs juridictions ayant des exigences réglementaires différentes. Cela pourrait conduire à la délocalisation et à l'externalisation des activités vers des régions hors de l'UE où les réglementations sont moins strictes. Garantir des conditions de concurrence équitables est donc une nécessité et un risque.

Pour garantir que le socle de la durabilité profite aux travailleurs, nous formulons les demandes suivantes :

- Le passage à une économie plus durable doit faire partie intégrante d'une politique industrielle aux niveaux européen, national et régional.
- Les politiques environnementales doivent également avoir une dimension sociale forte qui identifie les conséquences sur la quantité et la qualité des emplois, l'implication des partenaires sociaux, l'anticipation des besoins en compétences et des programmes correspondants, la santé et la sécurité au travail et sur la population.
- Il ne peut pas y avoir une transition durable équitable sans dialogue social. Nous réclamons un renforcement du dialogue social et des négociations collectives à tous les niveaux.
- Les entreprises doivent assumer la responsabilité du cycle de vie complet de leurs produits, de la conception et la production à l'élimination en fin de vie.
- Au niveau de l'entreprise, il convient de sensibiliser et d'acquérir des connaissances sur ce qu'un modèle d'entreprise plus durable, tel que l'économie circulaire, implique, et sur ses conséquences mais aussi sur les possibilités et opportunités qu'il offre pour les entreprises et l'emploi. Seule une perspective portée par les travailleurs peut réellement permettre de mener à bien la transition. Ces connaissances doivent être mises à profit à tous les niveaux où les syndicats sont des parties prenantes, de la planification commune jusqu'à la définition de la voie à suivre et à la mise en œuvre d'actions concrètes.
- La responsabilité sociale des entreprises doit devenir un outil efficace pour prendre en compte les préoccupations sociales, environnementales et d'intérêt général dans le cadre du « permis d'une entreprise à opérer ».
- Les industries doivent s'engager rapidement à faire des produits durables la norme, et une extension de la responsabilité des producteurs doit être envisagée.
- La politique commerciale et de la concurrence doit garantir des conditions de concurrence équitables sur le plan international et empêcher les fuites de carbone afin de soutenir une croissance et des emplois durables.
- Les représentants des travailleurs doivent disposer des moyens nécessaires pour participer activement au débat et faire des propositions relatives à la durabilité. Ils doivent donc être informés des mesures prises par les employeurs en matière de durabilité et être formés sur ces sujets fondamentaux.
- Face au changement climatique, les lieux de travail (infrastructure et organisation) doivent être adaptées afin de garantir un lieu de travail sûr pour les travailleurs, respectant les exigences en matière de santé et sécurité. Les représentants des travailleurs doivent avoir le droit de vérifier si les conditions de travail répondent aux nouvelles exigences imposées par le changement climatique.

Le socle de la résilience

Les tensions géopolitiques croissantes et l'enjeu climatique ont des conséquences sérieuses sur la manière dont les entreprises gèrent les risques. Les stratégies de résilience dans les chaînes de valeur comprennent la diversification et le raccourcissement des chaînes d'approvisionnement, l'augmentation de la modularité et de la flexibilité des systèmes de production et la relocalisation des activités. En outre, la création d'une économie circulaire visant à réduire les dépendances stratégiques en matière d'accès aux matières premières est essentielle pour renforcer la résilience économique.

Le socle de la résilience de l'industrie 5.0 entend garantir la capacité des entreprises et des travailleurs à s'adapter, à résister et à se remettre des perturbations, des défis et des incertitudes. L'accent est mis sur la création d'un système industriel solide qui non seulement respecte les limites de notre planète, mais qui fonctionne également lorsqu'il est confronté à des défis et perturbations inattendus. À cet égard, l'industrie 5.0 s'efforce d'utiliser les technologies numériques pour créer des capacités de production plus adaptables, une organisation commerciale plus flexible et des processus décisionnels agiles et décentralisés. Les technologies numériques sont également essentielles au développement de chaînes de valeur circulaires.

Si la résilience est fondamentale pour garantir la stabilité et la continuité des opérations, elle comporte des risques qui peuvent avoir des répercussions sur les travailleurs.

Risques pour les travailleurs

La recherche de la résilience peut en effet impliquer la relocalisation d'activités et donc le rapatriement d'emplois perdus en raison de la mondialisation de nos économies. Cependant, les coûts du travail étant généralement plus élevés en Europe, ce processus pourrait accroître la pression sur les conditions de travail.

Par ailleurs, si l'économie circulaire a le potentiel de créer des emplois supplémentaires principalement dans des activités intenses en main d'œuvre, il faut veiller à ce que ces secteurs offrent des conditions de travail décentes (ce qui n'est pas toujours le cas aujourd'hui).

Dans leur recherche de résilience, certaines entreprises peuvent mettre en œuvre des mesures telles que l'automatisation, la numérisation et des restructurations pour améliorer l'efficacité et la flexibilité. Si ces initiatives peuvent améliorer la résilience des entreprises, elles peuvent aussi entraîner le remplacement d'emplois ou des changements de fonctions, en particulier pour les travailleurs dont les tâches sont susceptibles d'être automatisées. La transformation numérique va de pair avec une nouvelle répartition des tâches entre les technologies numériques et les travailleurs humains. Les tâches pouvant être automatisées seront prises en charge par les nouvelles technologies, tandis que les tâches qui requièrent des compétences sociales resteront du ressort de l'homme. D'autres compétences seront nécessaires, et les soft skills, à savoir les compétences propres à l'homme, gagneront en importance.

Les avancées technologiques rapides et la dynamique du marché en évolution constante requièrent des travailleurs qu'ils s'adaptent et acquièrent de nouvelles compétences afin de rester pertinents et résilients dans le monde du travail. Il pourrait toutefois y avoir une inadéquation entre les compétences demandées par des entreprises résilientes et les compétences possédées par les travailleurs. L'écart de compétences peut entraver la capacité des travailleurs à contribuer efficacement à des activités résilientes et entraîner, à long terme, du sous-emploi ou du chômage.

Afin de garantir que le socle de la résilience bénéficie aux travailleurs, nous formulons les demandes suivantes :

- Le devoir de vigilance, conformément aux normes du travail internationales et européennes, et le dialogue social dans l'ensemble de l'économie circulaire doivent être garantis. Les travailleurs doivent avoir le droit et la possibilité de s'organiser collectivement dans tous les segments de l'économie circulaire. Le droit à la négociation collective doit être garanti.
- Les entreprises doivent être transparentes concernant leurs pratiques, leurs chaînes d'approvisionnement et les conséquences environnementales et sociales. Cela inclut la

publication d'informations concernant les processus de production et les pratiques envers les travailleurs.

- Les investissements dans la relocalisation des activités doivent être soutenus par de bonnes conditions cadres.
- Les arrangements en matière de flexibilité ne peuvent être que le fruit d'un dialogue social ; une organisation du travail plus flexible ne peut pas entraîner une augmentation des emplois temporaires ou précaires.
- Les entreprises confrontées à des perturbations doivent utiliser au mieux l'intelligence collective des travailleurs (priorité accordée à l'humain).
- Une gouvernance d'entreprise et une gouvernance sociale.

Les implications pour la politique industrielle

Un aspect fondamental de la politique industrielle réside dans le rôle qu'elle joue pour faciliter une adaptation continue au sein de l'économie. Cela implique de soutenir la transformation numérique, mais aussi d'aller au-delà et d'impliquer les travailleurs dans les processus d'innovation. La politique industrielle doit tenir compte des implications sociétales plus larges du changement technologique, y compris les éventuelles perturbations de l'emploi et les inégalités sociales.

L'industrie 5.0 a des implications profondes et d'une grande portée pour la politique industrielle et les travailleurs de l'industrie. La politique industrielle doit servir de cadre d'orientation non seulement pour encourager l'innovation, mais aussi assurer une répartition équitable des bénéfices, préserver le bien-être des travailleurs et atténuer les conséquences négatives.

L'industrie 5.0 doit fournir le cadre nécessaire à la politique industrielle pour stimuler l'innovation, répartir les bénéfices et veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte. En adoptant ces principes, la politique industrielle peut jeter les bases d'une industrie résiliente et prospère qui profite à la fois aux entreprises et aux travailleurs.

Risques inhérents à l'industrie 5.0

La transition vers l'industrie 5.0 s'accompagne de risques et de défis considérables qu'il convient de surmonter pour que sa mise en œuvre soit une réussite dans le respect d'objectifs sociétaux plus larges.

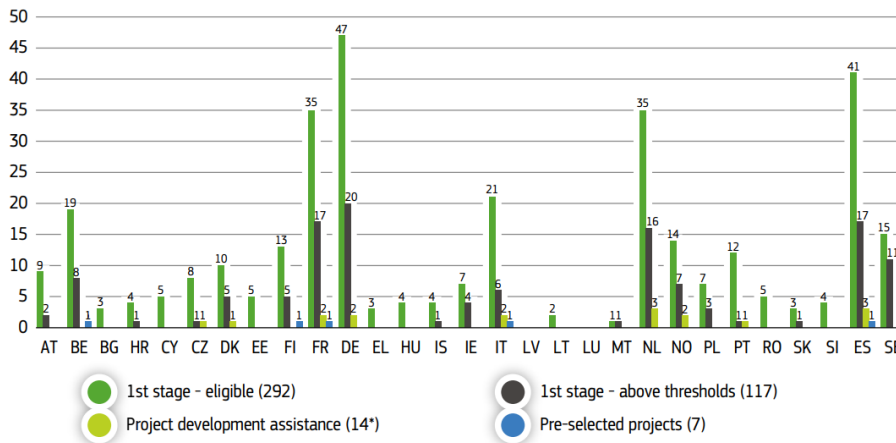
L'un des risques notables est le manque de prise de conscience et de débat sur l'industrie 5.0, les discussions sur l'industrie 5.0 restant relativement limitées et académiques. En outre, l'éventualité que les avantages de l'industrie 5.0 ne profitent qu'à une petite élite suscite des inquiétudes. Les avantages de l'industrie 5.0 doivent être répartis équitablement. Une répartition non équitable des avantages du progrès pourrait exacerber les inégalités existantes et contribuer à l'agitation sociale et au mécontentement. Il est donc essentiel de veiller à ce que les avantages de l'industrie 5.0 soient répartis entre toutes les parties prenantes afin de promouvoir une croissance et un développement inclusifs.

Enfin, les entreprises jouent un rôle significatif dans l'orientation que prendra de l'industrie 5.0. Elles risquent toutefois de privilégier les profits à court terme au détriment de la durabilité et du bien-être de la société à long terme. Il est impératif que les entreprises assument leur responsabilité et s'assurent que leurs actions soient conformes à des objectifs sociétaux et environnementaux plus larges, afin de contribuer de manière positive à la transition vers l'industrie 5.0.

a) Implications régionales

Les grandes différences entre les régions constituent un risque majeur car certaines régions et leurs bases industrielles sont mieux préparées que d’autres à l’introduction de l’industrie 5.0 que d’autres. Nous observons déjà un déséquilibre dans la répartition des investissements, puisque les projets du Fonds européen pour l’innovation sont développés principalement en Belgique, en Italie, en Suède, en France, en Espagne et en Finlande.

Proposition de projets par pays



Source : rapport progrès Fonds d’innovation, 2022

Il est donc essentiel que la stratégie industrielle globale prenne en compte la dimension régionale ainsi que la cohésion sociale et territoriale de l’Union européenne.

L’industrie 5.0 pourrait être l’occasion d’améliorer la résilience, la sécurité et l’autonomie stratégique européennes en mettant en œuvre des plans de développement régionaux. Cette approche ne favorise pas seulement l’innovation et la compétitivité industrielles mais elle répond également aux enjeux régionaux et contribue à un paysage économique plus durable et robuste.

Demandes d’industriAll Europe concernant la politique industrielle

- L’industrie 5.0 ne doit pas se concentrer uniquement sur les entreprises individuelles mais également sur les chaînes de valeur et les écosystèmes. Il est également essentiel que l’industrie 5.0 intègre la circularité et la régénération et qu’elle contribue à réduire la dépendance aux importations de matières premières, de composants et d’énergie stratégiques.
- En encourageant la numérisation en vue d’atteindre des objectifs sociétaux et non en vue de soutenir les modèles de consommation traditionnels, l’industrie 5.0 doit contribuer à des objectifs allant au-delà du PIB.
- L’industrie 5.0 doit s’appuyer sur les politiques européennes existantes et les intégrer, telles que le pacte vert, la stratégie industrielle, la cartographie des voies de transformation pour les écosystèmes industriels, le devoir de vigilance des entreprises, la stratégie pour les compétences et le socle européen des droits sociaux. Ces politiques devraient elles-aussi inclure les principes de l’industrie 5.0.

- La politique industrielle doit soutenir la poursuite du développement et du déploiement des technologies de l'industrie 5.0 (telles que l'Internet industriel des objets, l'analyse des big data, les cobots, les processus commerciaux numérisés...) en vue de soutenir une approche environnementale et centrée sur l'humain de la numérisation et de promouvoir les valeurs sociétales et écologiques.
- La politique européenne en matière d'innovation doit accorder une plus grande attention à la création de modèles économiques, de marchés et d'écosystèmes durables.
- L'industrie 5.0 doit servir de levier pour les stratégies de transformation régionales qui associent le développement économique et durable à des chaînes de valeur plus courtes et circulaires et qui veillent au développement des compétences régionales, au déploiement des politiques de transition juste et à l'organisation de politiques de soutien social. En relevant les défis régionaux, l'industrie 5.0 peut contribuer à un tissu économique plus résilient et plus équilibré dans l'ensemble de l'Europe.
- Il faut soutenir la création de plateformes des parties prenantes afin de développer une compréhension commune de l'industrie 5.0, y compris l'identification des goulets d'étranglement et l'élimination des obstacles à son adoption. Ces plateformes devront également développer des business cases, échanger et diffuser les exemples de bonnes pratiques et élaborer des programmes visant à faire connaître les principes de l'industrie 5.0.

Conclusion

L'industrie 5.0 est un concept révolutionnaire et très éloigné du modèle économique traditionnel. Néanmoins, il ne remplacera pas l'industrie 4.0 en tant que prolongement chronologique ou en tant qu'alternative, mais elle contribuera à la quatrième révolution industrielle en créant un cadre pour l'industrie qui allie compétitivité et durabilité et permet à l'industrie de concrétiser son potentiel en plaçant l'humain au centre de ses préoccupations. L'industrie 5.0 montre la voie à suivre pour faire coexister l'industrie européenne de demain et les tendances et besoins émergents de la société. L'industrie 5.0 n'est pas une nouvelle révolution industrielle. C'est une adaptation de l'industrie 4.0 aux nouvelles réalités qui sont apparues depuis l'introduction de ce concept : la durabilité est bien plus importante aujourd'hui qu'il y a dix ans, et la notion de résilience est le résultat de la nouvelle situation géopolitique.

Il est important d'améliorer la compréhension de l'industrie 5.0 en associant, à tous les niveaux de l'organisation, les travailleurs à l'introduction des nouvelles technologies et à leurs implications dans l'organisation du travail. L'introduction des technologies numériques doit s'accompagner d'une information et d'une consultation en temps utile aux niveaux de l'entreprise, de la chaîne de valeur et du secteur, afin d'atténuer les éventuelles conséquences négatives et de garantir une répartition équitable des avantages. Ce n'est qu'en impliquant les travailleurs dans les processus décisionnels concernant l'introduction de nouvelles technologies qu'il sera possible de parvenir à une compréhension commune de l'impact de ces technologies.

L'industrie 5.0 est encore un concept largement théorique qui doit être mis en pratique. Il est important de développer des analyses de rentabilité, de mettre en œuvre des programmes d'action et d'organiser l'échange et la transposition à plus grande échelle des bonnes pratiques. Cela nécessitera un engagement politique fort, soutenu par le dialogue social et les négociations collectives aux niveaux européen, national et régional. IndustriAll Europe et ses organisations affiliées sont prêtes à contribuer à l'introduction des principes de l'industrie 5.0 dans les entreprises et les secteurs où elles sont représentées.