

Prise de position 164/2025

Emplois de qualité : une boussole pour la prochaine législature

Prise de position d'industriAll Europe

Bruxelles, le 16 avril 2025

1. VUE D'ENSEMBLE

Les emplois de qualité devraient être considérés comme un élément fondamental de chaque politique socio-économique de l'UE.

Inauguré en 1985 à l'initiative de Jacques Delors sous la forme du dialogue social de Val Duchesse, le modèle social européen s'engage à encourager des conditions de travail équitables et des possibilités d'emplois de qualité sur tout notre continent. Cependant, l'ère de la mondialisation et de la déréglementation qui s'est ouverte au début du siècle, aggravée par le ralentissement économique de 2008, les mesures d'austérité qui en découlent et l'érosion des négociations collectives, a engendré une réorientation des priorités de l'UE. Au lieu d'accorder la priorité à l'innovation, à la qualité et à la recherche, l'accent a été mis sur la concurrence déloyale dans le domaine salarial et la prolifération des conditions de travail indignes. Malgré les préoccupations exprimées par les syndicats, la flexibilité accrue a, dans certains cas, renforcé l'insécurité et les difficultés des travailleurs dans l'UE. Alors que l'agenda de la compétitivité se concrétise de plus en plus, nous devons rester vigilants et veiller à ce que ces changements ne se traduisent pas par une précarité accrue des conditions de travail.

Alors que de nombreux secteurs font face à une pénurie de travailleurs, aggravée par les répercussions de la double transition écologique et numérique et par le défi engendré par le changement démocratique, la pandémie de COVID-19 a porté l'estocade finale au modèle des emplois de mauvaise qualité et mal payés qui prévalait. Aujourd'hui, l'attractivité d'un emploi repose sur les conditions de travail offertes par les employeurs. En effet, une étude récemment menée par la [CES](#) révèle que les industries qui connaissent les pires pénuries de main-d'œuvre paient en moyenne 9 % de moins que dans les secteurs où le recrutement est plus facile.

Ces bouleversements soulignent la nécessité de donner, de toute urgence, la priorité au concept d'emplois de qualité comme élément fondamental de chaque politique socio-économique. Il est crucial de sensibiliser à leurs conséquences multiples à différents niveaux, que ce soit pour chaque travailleur, pour les entreprises et pour la société dans son ensemble. Les emplois de mauvaise qualité ont un coût que ce soit pour les individus et pour les sociétés puisqu'ils nuisent à la santé et au bien-être, perpétuent la pauvreté au travail, accentuent la pauvreté infantile, renforcent les inégalités de genre sur le marché du travail et au-delà et limitent la mobilité professionnelle et sociale.

- **Pour les travailleurs**, les emplois de qualité sont essentiels dans la mesure où ils soutiennent la productivité et les capacités d'innovation des travailleurs et, sur le plan individuel, ils contribuent à préserver leur intégrité physique et psychologique au travail, à dessiner leur trajectoire de vie et à subvenir aux besoins de leur famille. Ils visent également à faire entendre leur voix sur leur lieu de travail et au sein de leur communauté, en gardant un contrôle sur leur vie.
- **Pour les entreprises et les organisations**, les emplois de qualité sont essentiels pour garantir un accès aux travailleurs afin de réduire les pénuries de main-d'œuvre, de disposer d'une main-d'œuvre bien formée à une époque marquée par des changements incessants et de susciter l'acceptation au sein de la collectivité. La promotion d'un lieu de travail sain est un moyen de s'assurer que l'on disposera d'une main-d'œuvre en bonne santé, de conserver les salariés, d'organiser la charge de travail de manière efficace, de diminuer le taux d'absentéisme et de garantir l'adhésion des salariés aux objectifs collectifs.
- **Pour les sociétés**, les emplois de qualité sont essentiels parce qu'ils mettent les individus sur un pied d'égalité, contribuent à la prospérité relative grâce à la valeur ajoutée ainsi créée, offrent à chacun la possibilité de vivre dignement de son travail et contribuent aux systèmes démocratiques. De même, un lieu de travail sain renforce la résilience des sociétés en garantissant que les citoyens sont stables, qualifiés, inclusifs et engagés et en réduisant le risque d'isolement et de stress mais aussi bien d'autres risques psychosociaux.

À l'échelle de l'Union européenne, le débat qui entoure les emplois de qualité a largement influencé le processus d'élaboration des politiques dans le cadre de tout un éventail d'initiatives. Premièrement, le [socle européen des droits sociaux](#) définit une voie qui mène à l'amélioration de la qualité de l'emploi en promouvant l'éducation, la formation, un emploi sûr et adaptable, le dialogue social, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, un environnement de travail sain et sûr ainsi que l'utilisation de données, notamment. Toutefois, plusieurs défis, dont l'absence de volonté politique, la résistance affichée par les entreprises et des obstacles lors de la mise en œuvre à différents niveaux, entravent sa réalisation.

En outre, la participation d'industriAll Europe à la [déclaration d'Anvers](#) le 20 février 2024 met en lumière l'appel à des investissements conséquents dans la transition écologique et la promotion de possibilités d'emploi de qualité sur notre continent. Le second point de la déclaration se concentre sur la constitution d'un fonds de déploiement de projets dans le domaine des technologies propres pour les industries à forte intensité énergétique (le « Clean Tech Deployment Fund for Energy Intensive Industries ») associé à un encadrement des aides d'État, afin de préserver et de créer des emplois de qualité en Europe. Ce processus est suivi par plusieurs [dialogues d'Anvers](#) dans le cadre desquels la dimension sociale est extrêmement pertinente. En effet, la Commission européenne, dans son [nouveau plan d'action visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences](#) (mars 2024), reconnaît pour la première fois le rôle prépondérant des emplois de qualité dans la réduction des taux de vacance d'emploi et l'amélioration de l'employabilité.

En outre, la récente [déclaration de la Hulpe](#) signée le 16 avril 2024 (qui n'a pas été signée par BusinessEurope), a pour objectif de redynamiser la dimension sociale de l'Europe. La CES a été catégorique à ce sujet : l'UE doit lutter contre la prolifération des emplois précaires, protéger le droit à la déconnexion et encourager les négociations collectives. Le [rapport Letta](#) (avril 2024) reprend lui aussi ces objectifs. Il souligne le fait que notre compétitivité ne devrait pas uniquement se fonder sur des mesures de réduction des coûts. Au contraire, il plaide pour la création d'une cinquième liberté au sein de l'UE : la recherche et l'innovation. De plus, il propose une initiative en faveur du « droit de séjour » afin de promouvoir les emplois de grande qualité en Europe de l'Est et du Sud, ce qui permettrait d'empêcher une **fuite des**

cerveaux irréversible. Le [rapport Draghi](#) (septembre 2024) prend également ce parti en indiquant que les emplois de qualité constituent un moteur essentiel de l'innovation et de la prospérité. Il appelle à allier la création d'emplois et des niveaux de protection sociale et de redistribution élevés, dans le sillage de l'exemple donné par le modèle suédois.

Les efforts de plaidoyer persistants des syndicats ont finalement porté leurs fruits, grâce à une forte mobilisation en faveur de la question des emplois de qualité lors de la prochaine législature, comme le soulignent les nouvelles [orientations politiques pour la Commission européenne 2024–2029](#). Ces orientations font, à cinq reprises, référence à des « emplois de qualité », contre une fois seulement lors de la précédente version. La présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, met notamment l'accent sur :

- une **feuille de route pour des emplois de qualité**, définie en accord avec les partenaires sociaux, afin d'assurer aux travailleurs salariés comme aux indépendants l'équité salariale, de bonnes conditions de travail, des formations et une transition professionnelle équitable, notamment en élargissant le champ des négociations collectives ;
- un nouveau **pacte pour le dialogue social européen** au début de l'année 2025 ;
- un nouveau pacte pour une industrie propre afin de garantir la **compétitivité des secteurs industriels ainsi que des emplois de qualité**, au cours des 100 premiers jours du mandat.

Compte tenu du risque de vider l'expression « emplois de qualité » de sa substance et du manque de clarté des plans de la nouvelle Commission, la nécessité de **définir ce qui, dans les faits, constitue un emploi de qualité** et, plus important encore, de **renforcer l'agenda politique dans ce domaine** préoccupe tout particulièrement industriAll Europe : **empêcher la désindustrialisation et garantir une double transition juste et équitable grâce à de bonnes conditions de travail garanties par des conventions collectives à tous les niveaux pertinents.**

2. QU'EST-CE QU'UN EMPLOI DE QUALITÉ ?

D'après la définition de la CES, un emploi de qualité doit posséder les caractéristiques suivantes : (i) la négociation collective ; (ii) le plein respect des droits des travailleurs et des syndicats ; (iii) des salaires équitables ; (iv) la sécurité du travail et protection sociale ; (v) la formation sans frais et pendant le temps de travail ; (vi) de bonnes conditions de travail ; (vii) la santé et la sécurité sur le lieu de travail ; (viii) l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; (ix) l'égalité et la non-discrimination.

Même si la littérature s'accorde généralement sur la définition d'un emploi de qualité, les efforts visant à promouvoir les emplois de qualité sont freinés par le manque de consensus sur les méthodologies de mesures. Chaque institution utilise sa propre approche et son propre ensemble de données pour évaluer différentes facettes d'un emploi. L'Organisation internationale du travail (OIT) a introduit le programme pour un travail décent en 2008 qui exhorte les pays du monde entier à réaliser des enquêtes sur les conditions de travail afin de collecter des données comparables sur la qualité de l'emploi, ce qui est essentiel pour identifier les priorités politiques. Même si l'[OCDE](#) (par le biais de sa [base de données sur les caractéristiques institutionnelles des syndicats, la fixation des salaires, l'intervention de l'État et les pactes sociaux](#)) et la Commission européenne (par le biais de l'[enquête européenne sur les conditions de travail](#) (EWCS) d'Eurofound et de l'[enquête de l'Union européenne sur les forces de travail](#) d'Eurostat) encouragent les États membres à favoriser la création d'emplois de qualité, elles proposent des cadres de mesure différents. De plus, l'Institut syndical européen (ETUI) a élaboré l'[indice européen de la qualité de](#)

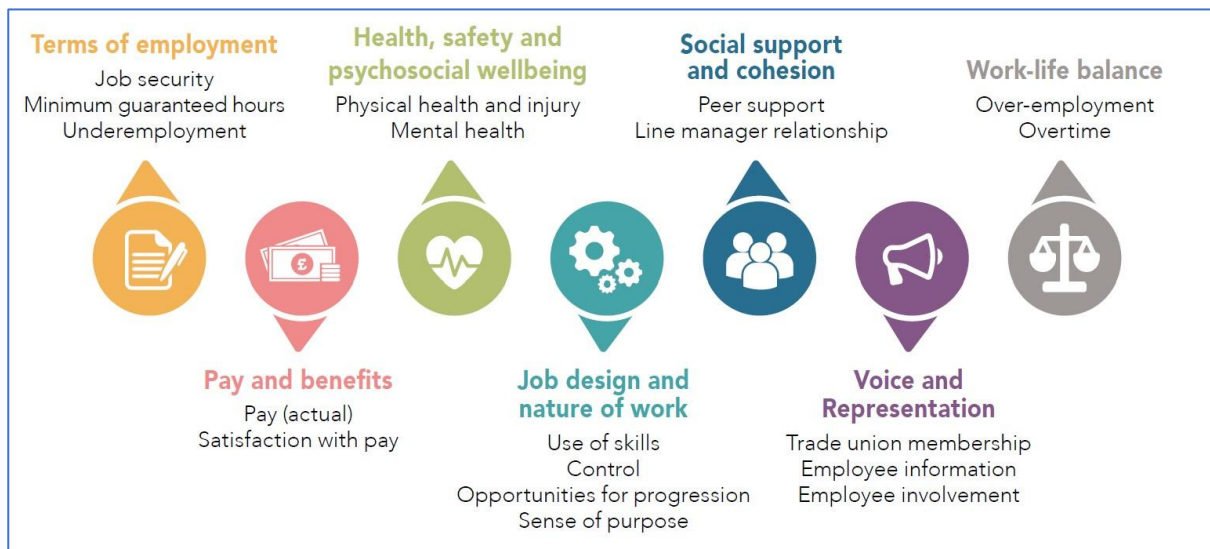
[l'emploi](#) (IQE), en s'appuyant sur l'approche des États membres individuels en prenant en compte à la fois les bases de données de l'UE et celles de l'OCDE.

Pour contribuer à ce débat, la diversité qui existe en matière d'emploi rend difficile l'élaboration d'une définition uniforme de ce qu'est un emploi de qualité. En règle générale, un emploi parfait caractérisé par une qualité élevée uniforme dans toutes ses dimensions est rare. Au contraire, nous sommes souvent confrontés à des emplois qui proposent des salaires compétitifs et d'excellentes opportunités de formation mais dont l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pose problème. D'autres peuvent offrir aux salariés une participation et des conditions de travail favorables mais sont dépourvus d'autonomie. De ce fait, pour obtenir une qualité d'emploi élevée, il faut souvent trouver un équilibre entre ces différents facteurs et les compenser entre eux. La qualité de l'emploi est donc avant tout une question de dialogue social efficace entre les partenaires sociaux, mais aussi un choix politique, le rôle du législateur étant de s'assurer que ces dimensions soient soutenues et équilibrées adéquatement.

Consciente de cette complexité, **industriAll Europe milite pour la création et la validation d'une boîte à outils européenne permettant de mesurer la qualité d'un emploi.** Cette boîte à outils devrait être complétée par un ensemble de données exhaustif capable de tenir compte de toute la diversité des emplois. L'objectif est de définir un cadre de références en matière d'emploi et de travail, en créant un seuil en dessous duquel aucun salarié ne devrait être. **Cette boîte à outils peut influencer la législation, évaluer la situation actuelle et définir des objectifs spécifiques. En outre, elle peut guider la mise en œuvre de la feuille de route pour des emplois de qualité.** Pour finir, et cela est peut-être le point le plus important, elle pourrait être cruciale dans le cadre de **l'inclusion de critères sociaux dans les procédures d'appel d'offres public.**

En suivant la méthodologie définie par l'Institut de recherche sur l'emploi (IER) de l'université de Warwick, qui a testé une mesure standardisée, globale et exhaustive de la qualité de l'emploi, sept dimensions clés sont tout particulièrement pertinentes dans le cadre de la mesure du statut d'un emploi. Ces dimensions ont été obtenues grâce aux travaux de l'équipe dirigée par le professeur Chris Warhurst qui a extrait des données de 75 études portant sur la qualité de l'emploi réalisées sur une période de 20 ans (**voir tableau ci-dessous**).

DIMENSIONS D'UNE MESURE STANDARDISÉE DE QUALITÉ DE L'EMPLOI PROPOSÉE



La norme pour chacune de ces sept dimensions pourrait être définie en fonction des besoins des travailleurs et en gardant à l'esprit qu'il est plus simple de déterminer les raisons pour lesquelles un emploi n'est pas de bonne qualité que ce qui en fait un emploi de qualité. Ces normes minimales devraient être négociées et garanties grâce à des conventions collectives, surtout aux niveaux sectoriel et interprofessionnel, et/ou grâce à des cadres juridiques, lorsque les syndicats le demandent, afin d'éviter les problèmes de volontarisme et les lignes directrices. **Les minima dans ces sept dimensions doivent également faire l'objet d'une surveillance. Une évaluation régulière à la demande des partenaires sociaux, mais au minimum tous les cinq ans, pourrait alors être une solution.** De plus, ces minima ne doivent pas empêcher les employeurs de proposer, ou les syndicats de négocier, des normes plus élevées.

Ces données pourraient être collectées grâce à des instruments qui existent déjà, notamment l'enquête européenne sur les conditions de travail (qui reprend la majorité des dimensions dont il est question) et les statistiques de l'UE sur le revenu et les conditions de vie (SRCV-UE). Toutefois, pour garantir une certaine cohérence lors de l'analyse, de la surveillance et de l'évaluation de la qualité de l'emploi et pour contribuer à l'élaboration des politiques au sein de l'UE, ces deux instruments devraient faire l'objet d'une mise à jour tous les deux ans (et non tous les quatre ans comme c'est le cas actuellement) et la taille de l'échantillon devrait être accrue puisque à l'heure actuelle, il est trop restreint.

3. DOUBLE TRANSITION, DOUBLE BOULEVERSEMENT ET VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION

MENACES

La numérisation progresse rapidement sur notre continent, ce qui a une incidence sur les marchés de l'emploi et les conditions d'emploi, et engendre de fait des bouleversements structurels profonds. Certains profils professionnels disparaissent, alors que de nouveaux voient le jour, ce qui donne lieu à des discussions sur la politique sociale en matière de formation, d'organisation du travail, de santé et de sécurité mais aussi de temps de travail. L'influence de la numérisation varie d'un secteur à l'autre et dépend de la réglementation, des investissements publics et des contextes sociaux.

La dynamique en faveur de la transition numérique est principalement portée par des entreprises dont l'objectif est une productivité accrue et le renforcement de leur avantage concurrentiel. L'IA et la numérisation ne créent pas automatiquement des emplois de bonne ou de mauvaise qualité. Cela dépend plutôt de la manière dont l'IA et les nouvelles technologies sont façonnées à tous les niveaux : du cadre juridique à une approche sur mesure grâce au dialogue social et aux négociations collectives. Ces nouvelles technologies donnent naissance à de nouvelles méthodologies de mesure, d'harmonisation et de quantification du travail. Cela se traduit généralement par un contrôle et une surveillance accrus, ce qui nuit à l'ensemble des indicateurs de qualité évoqués ci-dessus.

La production manufacturière est également, dans une certaine mesure, victime de la « plateformisation du travail », puisque les travailleurs sont soumis à une absence de contrôle en matière de temps de travail et d'autonomie et sont surveillés par des outils numériques. Ce phénomène survient surtout dans les pays de l'Europe du Sud, centrale et orientale. De plus, une [étude](#) menée par l'OCDE a récemment révélé que les travailleurs des secteurs manufacturiers étaient confrontés à une intensité et à un stress accrus du fait du rythme de travail plus élevé imposé par l'IA et étaient de plus en plus préoccupés par la question de la confidentialité de leurs données. L'IA est également associée à la *déqualification* des travailleurs, surtout ceux possédant des qualifications moyennes, ce qui engendre une polarisation dangereuse entre les travailleurs hautement qualifiés et les travailleurs moins qualifiés. La déqualification survenant dans certains métiers en est un autre exemple : dans les garages automobiles, les voitures étaient, par le passé, réparées par des ingénieurs et des mécaniciens. De nos jours, avec l'avènement des véhicules électriques, ces réparations portent principalement sur des logiciels, ce qui réduit le besoin de compétences traditionnelles en mécanique.

La restructuration qui touche actuellement l'emploi requiert une analyse méticuleuse de chaque unité de temps de travail rémunéré, ce qui permet aux entreprises de progressivement mettre fin aux activités à faible valeur ajoutée, d'individualiser les relations de travail et d'avoir de plus en plus recours à des contrats de services avec des travailleurs indépendants. Cela ne garantit alors plus le temps de travail, une rémunération, des formations, des congés et la démocratie sur le lieu de travail. L'[étude de l'ETUI sur la qualité de l'emploi et la numérisation](#) a confirmé que les effets des systèmes informatisés sur le travail incluent des rythmes de travail plus imprévisibles et intenses, un allongement du temps de travail et une dégradation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

La transition écologique réoriente également dans de nombreux cas des travailleurs de secteurs fortement syndiqués et socialement protégés vers des secteurs dans lesquels les conditions sont moins favorables. Des mineurs de charbon, par exemple, sont souvent confrontés à des conditions inférieures ou des conventions collectives différentes lorsqu'ils changent d'emploi. Dans certains cas, lors du démantèlement d'une mine, des mineurs ont même découvert que leur statut professionnel avait régressé. Cela est dû au fait que leurs conventions collectives ont été modifiées pour se conformer aux conditions existant dans le secteur du bâtiment. Les formations proposées à ces travailleurs n'ont pas toujours vocation à améliorer leurs conditions de travail. Par exemple, en Allemagne, un mineur de charbon peut gagner en moyenne 50,000 € par an, alors qu'un électricien ou un plombier peut ne pas atteindre ce niveau de rémunération.

La transition d'un emploi à un autre dans l'économie circulaire, notamment dans le recyclage ou la gestion des déchets, ne s'accompagne pas forcément de meilleures conditions de travail.

Les changements disruptifs dans les chaînes d'approvisionnement mettent également en péril les actuelles compétences des travailleurs, à moins que des programmes de reconversion adaptés ne soient mis en place. Certains secteurs sont susceptibles d'associer de nouveaux investissements au recrutement de ressortissants de pays tiers ou de travailleurs intérimaires, ce qui engendre une dégradation des conditions de travail. La migration de la main-d'œuvre ne doit pas conduire à l'exploitation. Malheureusement, c'est tout le contraire qui se produit du fait de l'inadaptation du cadre juridique de l'UE, qui ne garantit pas une égalité de traitement aux travailleurs migrants. C'est, par exemple, le cas pour la Hongrie et son secteur des batteries où une main-d'œuvre étrangère est associée aux nouveaux projets. Plus grave encore, les syndicats hongrois indiquent qu'en majorité, les Hongrois refusent de travailler dans ces nouvelles usines de production de batteries du fait des risques graves pour la santé et la sécurité engendrés par l'exposition à des produits chimiques. Compte tenu des droits particulièrement limités dont jouissent les ressortissants de pays tiers, les syndicats hongrois sont confrontés à de nombreux obstacles puisqu'ils n'ont pas le droit de représenter les travailleurs étrangers collectivement, mais uniquement de les aider à titre individuel. D'autre part, la longue chaîne de sous-traitances pose également un autre problème. Bien qu'en théorie, chaque travailleur doit être informé des risques à son poste de travail/bénéficier d'une formation dans ce domaine, cette obligation a tendance à être de moins en moins respectée au fur et à mesure de la chaîne de sous-traitance (problèmes de langue, méconnaissance de l'« employeur »). Les équipements de protection individuelle sont susceptibles de ne pas être adaptés ou à la bonne taille ou, tout simplement, de ne pas être fournis. Des cas similaires ont été signalés en Belgique, notamment le tristement célèbre cas de [Borealis](#). Il est le parfait exemple d'un dédale de sous-traitance abusive : 174 travailleurs, principalement originaires du Bangladesh, travaillaient en qualité de sous-traitants pour un salaire horaire de 3,50 €, après avoir déboursé 9,000 € pour venir travailler en Belgique. Leur périple, organisé par un sous-traitant italien, les a conduits du Bangladesh en Hongrie, au Portugal et en Belgique. Après la constatation de ces pratiques par les services d'inspection au sein de Borealis, les victimes ont tout simplement été déroutées par des intermédiaires vers BASF, où des pratiques frauduleuses ont également été découvertes. Les tribunaux ont reconnu leur statut de victimes de traite d'êtres humains.

Pour résumer, les ressortissants de pays tiers qui entrent dans l'UE à la recherche d'une vie meilleure sont, au final, souvent confrontés à une exploitation qui prend la forme d'un salaire particulièrement bas et de conditions de travail très difficiles, telles que des horaires de travail épuisants, l'exposition à des produits chimiques et des menaces permanentes concernant leurs permis (qui sont souvent détenus par un employeur abusif). Une interdiction claire de la sous-traitance excessive et des intermédiaires (un niveau au maximum, ou plus dans des circonstances exceptionnelles) et une augmentation du nombre d'inspections, mais aussi une implication accrue des syndicats, sont nécessaires de toute urgence pour mettre un terme à l'exploitation et aux abus. Même dans les situations moins graves que celles découvertes au sein de Borealis, les syndicats dénoncent l'utilisation abusive, par les employeurs, de telles pratiques à la seule fin de réduire les coûts de main-d'œuvre et d'augmenter leurs bénéfices.

La concurrence déloyale a également une incidence sur le sentiment de sécurité des travailleurs et sur la qualité de leur emploi. Le secteur de l'automobile en France, en Allemagne et en République tchèque,

mais aussi dans d'autres pays de l'UE, est confronté à la transition des moteurs thermiques aux véhicules électriques du fait des perturbations que cela engendre tout au long de la chaîne d'approvisionnement, une situation qui est exacerbée par la concurrence créée par les investissements significatifs chinois et américains dans les véhicules électriques et les batteries. Non seulement cette concurrence déloyale est inquiétante, mais les nouvelles pratiques commerciales agressives, telles que celles adoptées par [Tesla](#), remettent en cause les droits des travailleurs, s'attaquent aux négociations collectives et nuisent aux salaires et aux conditions de travail.

La représentation des travailleurs est un autre élément crucial dans le cadre de l'amélioration de la qualité de l'emploi et de la garantie du bon fonctionnement de la démocratie sur le lieu de travail. Les indicateurs actuels suggèrent que la densité syndicale reste stable dans des secteurs à forte intensité énergétique traditionnels mais recule dans certains secteurs liés aux énergies renouvelables. Cette différence représente un écart de [5 points](#). De plus, les travailleurs des secteurs traditionnels ont, en moyenne, une probabilité supérieure de 13 points que les autres (64 % contre 51 %) d'avoir accès à un représentant des travailleurs.

La qualité d'un emploi dépend autant de la santé et de la sécurité, qu'elles soient physiques ou psychologiques, que du salaire et des conditions de travail. Les transitions écologique et numérique introduisent de nouveaux risques, y compris une exposition à des substances dangereuses, des nouvelles technologies et de nouveaux processus mais aussi des changements dans l'organisation du travail. Les travailleurs sont submergés par une vague d'informations et confrontés à une inquiétude constante concernant les incidences du changement climatique, ce qui engendre une **écoanxiété**. De plus, le recours croissant à l'automatisation sur le lieu de travail peut engendrer, chez les travailleurs, un isolement puisque chacun reste à son poste de travail pendant des périodes plus longues. Cet isolement peut avoir pour conséquence que les accidents ne soient pas découverts aussi rapidement et ainsi accroître les risques psychosociaux tels que la dépression, l'anxiété et le déclin cognitif.

Pour finir, à l'ère de la numérisation, de la surveillance et du big data, les emplois de qualité devraient être ouverts à chacun et offrir des conditions équitables (recrutement, rémunération, promotion), peu importe le genre, l'origine raciale, l'orientation sexuelle, l'état de santé ou l'âge. Les évaluations ne devraient pas être automatisées et régies par des algorithmes abstraits. Les employeurs devraient tout mettre en œuvre pour que le lieu de travail soit dépourvu de harcèlement et de violence, non seulement hors ligne mais aussi en ligne.

OPPORTUNITÉS

Les emplois dans les secteurs particulièrement polluants représentent actuellement environ 5 % du nombre total d'emplois au sein de l'UE. Il est peu probable que tous soient progressivement éliminés puisque la transition écologique continuera de nécessiter le concours de secteurs tels que l'exploitation minière et la production de produits chimiques/métaux. De plus, il est essentiel de tenir compte de l'éventuel transfert de compétences d'un secteur à un autre. D'après l'[analyse d'impact](#) réalisée par la Commission européenne, le plan industriel du pacte vert, conjointement au règlement pour une industrie « zéro net » et au règlement sur les matières premières critiques, est susceptible de donner lieu à la création de 1,2 million d'emplois d'ici 2050. De plus, le mécanisme pour une transition juste a pour objectif d'allouer 19,2 milliards d'euros aux régions les plus émettrices de carbone possédant le plus grand nombre de travailleurs dans les combustibles fossiles. Il vise à faciliter la transition professionnelle et à favoriser la

création de conditions favorables à la diversification économique et un meilleur accès à des investissements verts.

Toutefois, à la fois la transition numérique et la transition écologique offrent certaines possibilités en termes d'amélioration de la qualité de l'emploi. Les technologies numériques peuvent améliorer la qualité de l'emploi en atténuant les risques, en réduisant les tâches dangereuses ou fatigantes et en facilitant l'automatisation des tâches répétitives, ce qui permet aux travailleurs de perfectionner leurs compétences et de se reconverter au sein des entreprises. Elles élargissent également la portée des négociations collectives à des questions autres que le salaire et les conditions de travail. La nécessité de se conformer aux dispositions du nouveau règlement sur l'IA et au principe de *l'humain reste aux commandes* représente une opportunité intéressante, pour les syndicats, de participer activement à cette transition. En effet, il a été prouvé que la participation et la consultation des salariés par l'intermédiaire de leur syndicat sur cette question avaient un [effet positif](#). L'IA devrait faciliter la tâche des salariés mais, dans le même temps, les gains de productivité devraient être partagés avec les travailleurs et non conduire à un accroissement du stress qu'ils ressentent ou à une déqualification. Les négociations collectives et la participation des travailleurs deviennent un outil essentiel pour garantir une transformation numérique équitable et une juste utilisation de l'IA sur le lieu de travail.

La forte demande de main-d'œuvre dans les transitions écologique et numérique, associée à un marché de l'emploi tendu, engendre une réévaluation de la relation employeur/salarié. La nécessité d'attirer et de conserver les travailleurs constitue une formidable opportunité pour militer en faveur de la mise en place de programmes de formation au sein des entreprises. À ce titre, industriAll Europe continue de plaider en faveur du droit individuel à la formation et appelle à des investissements publics et privés conséquents dans l'enseignement et la formation professionnels.

La réduction de certaines tâches du fait de la transformation numérique et l'adaptation nécessaire des modèles économiques ouvrent la voie à des programmes de réduction du temps de travail, ce qui permettrait de considérablement améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et d'encourager le renforcement des compétences des travailleurs au sein des entreprises. Le cas Lamborghini, où des milliers de personnes ont, grâce à leur convention collective, bénéficié d'une réduction du temps de travail mais aussi d'un temps dédié à la formation, est un excellent exemple dans ce domaine.

Répondre aux besoins de cette double transition requiert une capacité certaine à anticiper le changement et à préparer à la fois les entreprises et les travailleurs aux différents scénarios. Certains de ces concepts sont déjà en passe de se concrétiser. Des syndicats français (FO, CFE-CGC, CFTC et CFTD) au sein de Stellantis, par exemple, ont négocié un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels avec l'entreprise, qui prévoit la création d'un observatoire des métiers. Ces dernières années, IG Metall a également mis en place une convention collective sectorielle du nom de « Future Agreements » (accords pour l'avenir). Leur objectif est d'offrir aux travailleurs les moyens d'analyser les répercussions de la crise, de proposer des idées en matière d'avenir stratégique de l'entreprise et de développement économique de chaque site et de définir de nouveaux objectifs concernant les produits, les investissements, la

compétitivité et les qualifications nécessaires pour l'avenir. En substance, cela sert de cadre pour anticiper le changement.

Cela offre également la possibilité d'améliorer la démocratie sur le lieu de travail. Les investissements conséquents requis pour atteindre les objectifs climatiques et faciliter la transition devraient être placés sous le contrôle conjoint des syndicats. Les conditions sociales associées à tout financement public doivent être remplies et la qualité de l'emploi et les normes dans ce domaine devraient être protégées au moyen des lois régissant les marchés publics. Le nouvel amendement à la loi fédérale allemande sur les marchés publics ouvre la voie dans ce domaine, puisqu'il s'assure que les marchés publics à l'échelle nationale ne seront attribués qu'à des entreprises qui respectent les conventions collectives.

La transition écologique pourrait, en outre, offrir à des milliers de travailleurs industriels dont les emplois ont perdu leur prestige d'antan, le sentiment d'avoir de nouveau un but dans la vie professionnelle. Cela renforcera le sentiment d'appartenance à la communauté et leur donnera la possibilité de faire partie de la solution. L'investissement à hauteur de 4,5 milliards d'euros dans une usine de production d'acier sans dioxyde de carbone annoncé par SSAB à Luleå (Suède) s'inscrit dans cette tendance puisqu'il vise à réduire les émissions de dioxyde de carbone de la Suède de 7 %. Cette initiative implique une coopération avec des syndicats locaux, un renforcement des compétences des travailleurs et la fourniture d'opportunités d'emploi de qualité.

Pour finir, les salaires sont essentiels. La directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne exhorte les États membres à offrir des conditions propices à la tenue de négociations collectives avec l'objectif d'atteindre un taux de couverture des négociations collectives de 80 %. Cette législation arrive à un moment décisif de la transformation de l'activité. L'augmentation de la couverture des conventions collectives visée est une avancée vers une sécurité accrue pour les travailleurs, des salaires négociés et des garanties accrues en matière de programmes de perfectionnement et de reconversion professionnels. De plus, de nouvelles initiatives telles que l'initiative « [salaire décent](#) » de Michelin semblent attractives, puisque l'entreprise tient également compte des besoins géographiques et familiaux lors du calcul du salaire d'un travailleur. Cela étant dit, les représentants syndicaux doivent toujours être impliqués.

4. ÉVALUATION D'INDUSTRIALL EUROPE ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Une économie plus juste et plus durable est possible, mais uniquement s'il existe une répartition de la valeur des répercussions entre les entreprises et les travailleurs. Ce système évolue rapidement et l'UE doit protéger les emplois de qualité et ses principes fondamentaux communs.

La justification de la feuille de route pour des emplois de qualité doit être articulée autour de trois axes clés :

1. **Préserver des emplois de qualité et couverts par un accord collectif** dans les industries fondamentales européennes à forte intensité énergétique.
2. **S'adapter aux transitions de la main-d'œuvre** alors que les salariés délaissent les secteurs et les méthodes de travail traditionnels au profit de nouveaux modèles économiques, notamment dans le cadre de l'économie circulaire et des énergies renouvelables. Comme évoqué précédemment,

ces secteurs émergents ont tendance à être moins syndiqués et ont souvent des conditions de travail inférieures.

3. **Anticiper et gérer le changement** en s'assurant que la main-d'œuvre peut passer du point 1 au point 2 tout en conservant la qualité de son emploi, ses compétences et ses connaissances ainsi que la participation des salariés.

IndustriAll Europe propose donc les recommandations suivantes :

Demands envers la Commission européenne et les décideurs politiques :

- Élaborer **une feuille de route pour des emplois de qualité, intégrant des mécanismes forts en vue de sa mise en œuvre, de la participation des partenaires sociaux et d'un cadre politique qui inclut :**
 - (i) une boîte à outils européenne permettant de mesurer la qualité de l'emploi et d'influencer l'élaboration des politiques ;
 - (ii) une méthodologie bâtie autour des sept dimensions identifiées (conditions d'emploi, salaire et avantages sociaux, santé et sécurité, conception de l'emploi et nature du travail, cohésion et soutien sociaux, voix et représentation et équilibre entre vie professionnelle et vie privée) qui prévoit la réalisation d'évaluations régulières tous les cinq ans par un groupe d'experts ; ce groupe devrait être conseillé par des partenaires sociaux et tenir compte de la diversité des emplois ;
 - (iii) des bases de données européennes étendues exhaustives (telles que les enquêtes EWCS et SRCV-UE) devraient être mises à jour tous les deux ans afin d'avoir une vue d'ensemble plus claire et plus précise de la situation.

Cette feuille de route devrait être conçue dans le but d'accélérer l'amélioration progressive et la convergence ascendante des conditions de travail et des salaires, tout en veillant à ce que tous les travailleurs bénéficient de meilleures normes et d'une plus grande équité au fil du temps.

- **Instaurer une conditionnalité sociale vis-à-vis de tous les financements publics afin de s'assurer que les fonds publics contribuent à la création et au maintien d'emplois de qualité.**
- Créer une unité qui travaille collectivement avec différentes DG de la Commission européenne afin de militer en faveur d'une amélioration de la qualité de l'emploi, d'y contribuer et d'élaborer des rapports à ce sujet, qui devrait inclure un groupe consultatif d'experts de la recherche à la politique.
- Créer des autorités d'application de la loi au sein des États membres qui, dans un premier temps, se concentreraient sur le respect du droit du travail et renforcer la capacité de l'autorité européenne du travail à mener des enquêtes et à infliger des amendes.
- Instaurer, pour les travailleurs, un **droit individuel à la formation** sans frais et pendant le temps de travail, négocié collectivement dans les accords conclus à tous les niveaux pertinents.
- Encourager l'enseignement de la qualité de l'emploi dans les écoles de commerce de l'UE – la prochaine génération de cadres/chefs d'entreprise ne mettra pas en œuvre le moindre changement si elle n'a pas connaissance des avantages que cela procure.

Demands envers les employeurs :

- Promouvoir la tenue de discussions sur la question des emplois de qualité dans le cadre de la transition juste, en **anticipant le changement** de manière proactive et en créant des observatoires à la fois au niveau sectoriel et au niveau des entreprises.
- Sensibiliser la direction et les actionnaires aux retombées que peuvent avoir des emplois de mauvaise qualité au sein des entreprises, pour l'économie d'un pays et pour la société.
- **Initier un dialogue social et des négociations collectives** afin de proposer des emplois de qualité, en reconnaissant que le dialogue social et les négociations collectives sont essentielles pour garantir des conditions équitables et des compromis. Les négociations collectives sont cruciales parce qu'elles offrent aux salariés une plateforme structurée afin de soulever leurs inquiétudes et de faire part de leurs revendications, ce qui conduit à des conditions de travail plus justes et plus équitables. En reconnaissant l'importance de ce processus, les employeurs contribuent à la création d'emplois de qualité qui répondent aux besoins à la fois de la main-d'œuvre et de l'entreprise.
- Investir dans la main-d'œuvre en proposant des **programmes de formation** exhaustifs, du perfectionnement professionnel permanent et un apprentissage tout au long de la vie.
- S'engager en faveur d'une juste répartition des bénéfices/de la richesse produite. En adoptant une approche de juste répartition, les entreprises peuvent favoriser la confiance, la loyauté et la réalisation d'un objectif commun au sein des différentes parties prenantes, de leurs salariés et des régions dans lesquelles elles sont implantées.
- Entamer des discussions régulières avec des syndicats concernant des questions liées à la santé et à la sécurité : évaluation des risques, mesures d'atténuation, évaluation des accidents et surtout risques psychosociaux (RPS).
- S'engager afin d'éviter la réalisation d'évaluations sur la base d'une automatisation ou d'une gestion algorithmique, en garantissant un accès équitable à chacun, peu importe le genre, l'origine raciale, l'orientation sexuelle, l'état de santé ou l'âge.
- Dialoguer avec des syndicats dans le cadre de l'élaboration d'un plus grand nombre de législations sur la SST et les RPS à l'échelle européenne et nationale.

Demands envers les syndicats :

La création d'un indicateur des emplois de qualité au niveau de l'UE pourrait recentrer les agendas des syndicats et servir d'outil de responsabilisation :

- Cet indicateur pourrait se présenter sous la forme d'une **échelle de référence dans le domaine de l'amélioration des conditions de travail**. Les représentants syndicaux au niveau sectoriel ou de l'entreprise pourraient ainsi identifier quels aspects des sept dimensions doivent être améliorés. Les dirigeants syndicaux peuvent se concentrer sur ces problématiques et promouvoir des mesures afin d'y répondre.
- Cet indicateur pourrait être un **outil de lutte pour une formation à la qualité**. Garantir des emplois de qualité lors de cette période de transition exige une formation sans frais qui aurait lieu pendant le temps de travail et intégrerait des mécanismes de reconnaissance. La formation tout au long de la vie est essentielle à la transition professionnelle.
- Cet indicateur pourrait être un **outil de lutte pour que des conditionnalités sociales soient associées à des fonds publics**. Le lobbying, auprès de gouvernements nationaux ou régionaux, doit impérativement inclure des références à des emplois de qualité et au dialogue social dans la procédure d'appel d'offres. Un indicateur standard des emplois de qualité pourrait être utilisé comme l'exigence minimale afin d'avoir accès à l'appel d'offres. Les syndicats pourraient également

utiliser cette norme pour obtenir des fonds pour une transition juste auprès des observatoires régionaux de la transition juste.

- Cet indicateur pourrait servir d'**outil afin de collecter des données et de dresser un inventaire de tout l'éventail des différents postes au sein d'une entreprise et d'une entreprise à une autre**. Le contrôle de l'existence de bonnes conditions de travail pour tous les travailleurs, y compris les migrants, les prestataires et les indépendants serait tout à fait pertinent. Un système de certification de la qualité de l'emploi pourrait être lancé et potentiellement inclure un système de classement. Les entreprises possédant cette certification pourraient voir leur accès à la procédure d'appel d'offres simplifiée et bénéficier d'un soutien accru de la part des syndicats.