

APERÇU

■ Monde du travail numérique

Présentation des deux coordinations de projets actuelles de l'EZA relatives aux développements technologiques et changements sur le lieu du travail ainsi qu'aux effets du monde du travail numérique sur la vie des travailleurs et de leurs familles ; résultats du projet de formation scientifique pratique dans le cadre du programme de formation de l'EZA *Page 2*

■ Numérisation du point de vue des syndicats du DGB



Elke Hannack, vice-présidente du DGB (Confédération des syndicats allemands), la politique moderne du temps de travail à l'ère de la numérisation: statu quo, défis, perspectives *Page 3*

■ Nouvelles approches dans le travail de formation

Résultats du séminaire auquel ont participé des responsables de la formation d'organisations membres de l'EZA en provenance de neuf pays et qui a eu lieu à la Nell-Breuning-Haus, Herzogenrath: bases théoriques, évolution de l'enseignement et de l'apprentissage liée aux nouvelles technologies, défis spécifiques aux séminaires européens, méthodes et techniques interactives, simulation de planification *Page 4*

■ Jozef Pacolet prend sa retraite

Hommage rendu au Prof. Dr. Jozef Pacolet, HIVA, qui a assuré l'accompagnement scientifique du programme de formation de l'EZA pendant de nombreuses années, à l'occasion d'une cérémonie d'adieu qui a eu lieu en septembre 2017 à l'Université catholique de Louvain *Page 5*

EDITORIAL



Chers lecteurs, chers amis de l'EZA,

« Rien n'est permanent, sauf le changement. » Cette citation est attribuée à Héraclite d'Ephèse qui vécut approximativement de 540 à 480 av. J.-C. Cette affirmation s'applique aussi à la forme des relations de travail. Etant donné les changements sociétaux et économiques – renforcés par la numérisation – nous observons surtout, à l'heure actuelle, un changement au niveau de la relation de travail traditionnelle entre l'employeur et le travailleur, et constatons l'apparition de nouvelles formes d'emploi, dites « atypiques », telles que le travail intérimaire, le « crowd work », le travail partagé, les formes d'emploi mobiles reposant sur les technologies informatiques pour n'en citer que quelques-unes. ETUI et EZA se sont penchés ensemble sur ce phénomène à l'occasion d'un séminaire qui a eu lieu à Gdansk, début septembre.

La première question qui se pose, est la suivante : comment faire la différence entre les relations de travail typiques et atypiques ? Tout emploi qui ne répond pas aux critères du plein emploi, du contrat à durée indéterminée, d'un emploi de longue durée chez le même employeur, d'heures de travail régulières, d'un revenu régulier, est-il atypique ? Les nouvelles formes de travail, offrent-elles des perspectives de création d'emplois ? Les emplois « atypiques » d'aujourd'hui, seront-ils les emplois « typiques » de demain ? Tout emploi atypique, doit-il

automatiquement être considéré comme négatif ou précaire ?

Certaines nouvelles formes de travail offrent des avantages au travailleur, tels qu'une plus grande souplesse ou plus de variété dans le travail. D'autres, par contre, cachent un risque d'exploitation, la rémunération ne suffit pas pour subvenir aux besoins vitaux, la protection sociale du travailleur n'est absolument pas garantie. Nombreux sont ceux qui ne sont pas couverts par une convention collective, surtout ceux qui sont contraints de devenir de faux indépendants après avoir été employés. Le nombre croissant de ce type d'accords de travail aura de graves répercussions sur les systèmes de protection sociale.

Les nouvelles formes d'emploi constituent un changement de paradigme non seulement pour les travailleurs, mais également pour les syndicats. La notion d'« syndicaliste typique » doit laisser la place à cette notion inconnue qu'est le « crowd worker ». Il convient d'élaborer des stratégies innovatrices pour faire valoir les droits des travailleurs atypiques, informer ces derniers de leurs droits et leur permettre de devenir membre d'un syndicat. Il n'y a pas une réponse à ces nombreuses questions étant donné les différences significatives qui règnent au sein même de l'Europe. Si le chèque emploi service est courant en Italie, il susciterait beaucoup d'irritation dans d'autres pays. Si dans les pays scandinaves par exemple, les syndicats offrent déjà aux indépendants la possibilité de devenir membre et leur proposent de nouveaux services, la Pologne et la Serbie devraient d'abord, à cet effet, modifier leur droit du travail. Il est indispensable de développer davantage les connaissances sur les nouvelles formes de travail dans l'ensemble de l'Europe afin de pouvoir influencer correctement le changement de façon à protéger les travailleurs.

Sigrid Schraml, Secrétaire générale

La numérisation du monde du travail au centre du travail du réseau EZA

Depuis plusieurs années, la numérisation du monde du travail fait l'objet de débats et de recherches. De plus, des technologies numériques sont déjà introduites dans de nombreux domaines et changent de façon fondamentale tant la société que l'économie et le monde du travail:

D'innombrables capteurs sont montés sur de nombreuses machines, les moteurs et appareils techniques ; ils mesurent les temps d'exécution et l'usure, transmettent les informations par internet, ce qui permet un entretien plus simple et plus précis.

Des flux de marchandises sont enregistrés et gérés dans le monde entier et peuvent faire l'objet d'un suivi partout et à tout moment.

D'énormes volumes de données complexes peuvent être collectées très rapidement, traitées et utilisées au niveau commercial. « Big data » (mégadonnées) est le terme qualifiant ce phénomène. Pour reprendre l'expression du Centre autrichien de formation des travailleurs (ÖZA), les données sont la matière première du 21^{ème} siècle.

L'évolution du monde du travail

Tout ceci transforme le monde du travail. Des professions disparaissent, de nombreuses activités évoluent et de nouveaux métiers voient le jour. Mais la façon dont les travailleurs exercent leur activité dans un monde de plus en plus numérisé change aussi à bien des égards. Les relations de travail évoluent : le « crowd working », dans le cadre duquel les travailleurs offrent leur travail par un principe d'enchères à un prix défiant toute concurrence via des plateformes internet, est une des nouvelles formes de travail. De nombreuses autres formes de travail divergeant des relations de travail traditionnelles jouent un rôle de plus en plus déterminant. Elles existaient déjà en partie avant la dernière vague de numérisation, mais prennent maintenant une place de plus en plus importante. De nouvelles formes d'emploi apparaissent : à titre d'exemple, il existe entre-temps des entreprises qui « se partagent » un ou plusieurs travailleurs.

Coordinations de projets EZA

Tous ces développements et ces tendances sont aussi thématiques au sein du réseau EZA, et une série d'initiatives sont en cours. Dans certains projets, 16 partenaires EZA traitent actuellement de différents aspects de la numérisation – plus du double par rapport à l'année précédente. C'est pourquoi, l'EZA a initié deux coordinations de projets dans ce domaine, ce qui permet aux partenaires d'être connectés et de transmettre leurs résultats.

On observe deux grandes tendances eu égard aux effets de la numérisation : d'une part, la numérisation est introduite dans le quotidien des entreprises, elle est visible et tangible sur le lieu de travail d'un nombre croissant de travailleurs. Elle suscite de nombreuses questions eu égard aux relations de travail, à la rémunération, aux conditions de travail, à la protection de la sécurité et santé au travail ainsi qu'au respect et à la défense des droits des travailleurs. Une des coordinations de projets intitulée « Le monde du travail numérique – les développements technologiques et les changements sur le lieu de travail » aborde toutes ces questions.

D'autre part, il apparaît de plus en plus clairement que l'utilisation des technologies numériques change aussi de façon significative le quotidien des individus tout en affectant l'ensemble de la société. L'utilisation généralisée des smartphones et de l'internet transforme non seulement la vie professionnelle, mais également la vie familiale, les loisirs, la mobilité et la formation. Déterminer de façon globale la valeur du travail humain et réfléchir aux nouvelles sources de revenu pour les travailleurs dont le poste de travail disparaît suite à la numérisation, constitue un immense défi sociétal partout en Europe. L'autre coordination de projets de l'EZA « Les effets du monde du travail numérique sur la vie des travailleurs et de leurs familles – considérations socio-éthiques » aborde ce dernier aspect.

Projet de formation scientifique pratique

En collaboration avec l'institut de recherche mandaté par l'ÖZA, Institut für höhere Studien (IHS) et cinq partenaires du réseau EZA, l'EZA avait déjà présenté, au cours de l'année de formation 2016/2017, des résultats scientifiques à l'occasion de séminaires dans le cadre d'un projet de formation scientifique pratique, et avait enrichi ce savoir à l'aide d'expériences pratiques issues des organisations de travailleurs. Il en a résulté un rapport de recherche, publié par l'EZA sous le titre « Le monde de travail numérique ». Cet ouvrage donne un aperçu des principaux phénomènes de la numérisation, décrit les recherches fondamentales faites en la matière ainsi que les thèses et approches scientifiques utilisées, et fait des recommandations, en particulier quant à la façon d'agir des organisations de travailleurs.

Même si la « révolution numérique » est déjà en cours et nous influence déjà de façon significative, les nouvelles techniques vont progresser rapidement au cours des prochaines années et représenteront un véritable défi pour les organisations de travailleurs. L'EZA continuera à accompagner ce processus dans son travail de formation. *Norbert Klein* ■

La politique moderne du temps de travail à l'ère de la numérisation du point de vue des syndicats du DGB

Au cours de ces dernières années, un débat animé s'est amorcé sur la question du travail de demain. Les perspectives, répercussions et exigences en termes d'organisation résultant en particulier de la numérisation, sont au cœur de ce débat.

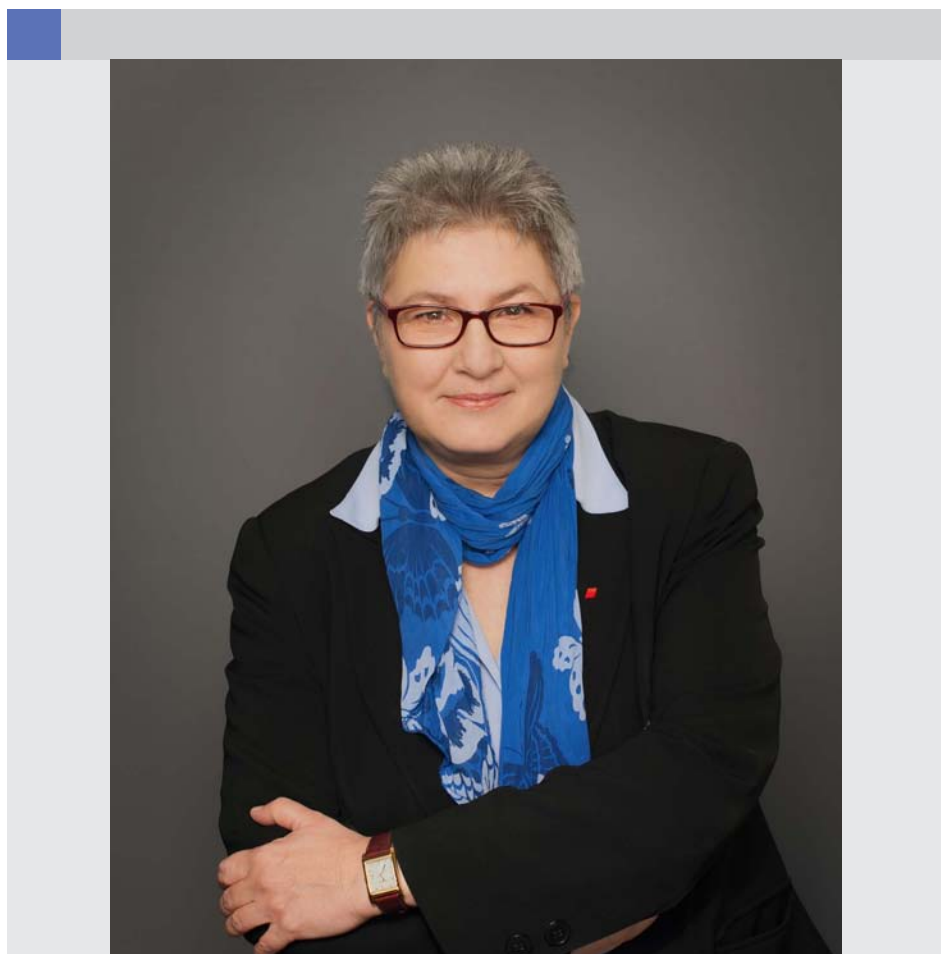
La Confédération allemande des syndicats (DGB) et ses syndicats affiliés mènent ce débat de façon ouverte et offensive. Les opportunités et risques liés au travail de demain souvent mentionnés ne sont pas inconditionnels. Notre objectif est d'exploiter les opportunités pour les travailleurs et de minimiser les risques. Nous souhaitons un travail décent pour les travailleurs à l'ère de la numérisation. Nous indiquons ainsi clairement qu'il y aura encore du travail à l'avenir.

Nous ne pensons pas que le pire des scénarios, qui prévoit la disparition de 47 pour cent des emplois, se réalise. Comme dans le cas de chaque changement structurel, des emplois seront supprimés, mais d'autres verront le jour.

Même si des recherches doivent encore être effectuées, nous sommes convaincus d'une chose : la mécanisation et les nouveaux processus de travail modifieront les profils professionnels ainsi que les attentes à l'égard des travailleurs. Les perspectives d'emploi et de conditions de travail de meilleure qualité dépendront d'importants facteurs de succès tels que les conventions collectives et la codétermination en matière de flexibilité, qualification et santé sur le lieu de travail.

Les heures de travail et les ressources sont au centre du débat. En particulier, la flexibilité et le temps de travail, l'assouplissement de la loi sur le temps de travail du point de vue des employeurs, constituent d'importants conflits d'intérêts entre les employeurs et les travailleurs que nous devons résoudre.

À l'ère numérique, un travail ne sera décent que si les deux parties bénéficient de la flexibilité, en particulier eu égard au temps de travail : les employeurs et les travailleurs. Jusqu'à présent, la flexibilisation a toutefois généralement conduit à une prolongation du temps de travail. Les



Elke Hannack

Elke Hannack, née à Gladbeck en 1961, a étudié la théologie protestante à Münster tout en travaillant comme emballeuse et vendeuse dans un magasin de détail. À cette époque, elle devint membre du syndicat Commerce, Banques et Assurances (HBV), s'est engagée comme présidente du comité d'entreprise et présidente du comité de groupe, et fut membre de la grande commission tarifaire de HBV.

Depuis le 1er juin 2013, Elke Hannack est vice-présidente du DGB (Confédération des syndicats allemands) ; depuis 2011, elle est vice-présidente au niveau national de la CDA (travailleurs chrétiens-démocrates), et depuis décembre 2014 membre du bureau national de la CDU (parti conservateur).

Au sein de la DGB, elle est responsable des domaines suivants : services publics et fonctionnaires publics, femmes, égalité des genres et famille, jeunes et politique des jeunes, formation et travail de formation ainsi que syndicalisation, services et informatique.

travailleurs à temps plein prestent 43,5 heures, soit cinq heures en plus du temps de travail hebdomadaire moyen prévu dans les conventions collectives. Les travailleurs prestent au total quelque deux milliards d'heures supplémentaires par

an, dont la moitié n'est pas rémunérée. C'est pourquoi la DGB et ses syndicats affiliés exigent que chaque heure supplémentaire prestée, soit rémunérée ou compensée par du temps libre. Le travail ne peut pas perdre de sa valeur.

Le travail du soir ou le weekend est aussi en croissance. Plus d'un quart des travailleurs ont souvent des heures de travail défavorables. De plus, le travail posté a augmenté pour atteindre 20 pour cent. Près d'un travailleur sur dix travaille régulièrement la nuit, un nombre quasi-identique travaillent sur appel. Avec la numérisation, les employeurs s'attendent à ce que les travailleurs soient plus disponibles. Près d'un quart des travailleurs sont souvent sensés être joignables pendant leur temps de loisir. Le stress psychologique augmente dès lors aussi. Les possibilités techniques permettant de travailler sur place ou avec des horaires flexibles ne peuvent que partiellement être utilisées dans l'intérêt des travailleurs. Ces derniers doivent souvent être joignables, mais n'ont que partiellement l'occasion de travailler en déplacement ou de faire du télétravail. C'est pourquoi il est indispensable de régler le travail mobile qu'il s'agisse du travail en déplacement ou du droit de se déconnecter.

Un autre aspect du débat sur le temps de travail est l'impossibilité, dans certains cas, pour les travailleurs de passer d'un temps partiel à un temps plein et vice-

versa ou de pouvoir co-décider de leur temps de travail. De nombreuses femmes aimeraient réduire leur temps de travail, certaines – en particulier celles travaillant à temps partiel – aimeraient travailler plus longtemps. Il y a encore un fossé entre les désirs et la réalité.

Outre la question d'une plus grande compatibilité entre la vie familiale et la vie professionnelle, il ressort des travaux de recherche que l'organisation du temps de travail influence fort la santé. De longues heures de travail et un travail précaire tout comme un manque de codécision ont un effet négatif. L'augmentation significative du stress psychologique et des maladies des travailleurs montre que le statu quo n'est pas du tout satisfaisant.

La DGB et ses syndicats affiliés souhaitent renforcer la souveraineté des travailleurs eu égard au temps de travail. Les problèmes de compatibilité et de santé ne se résolvent pas par le simple fait que la numérisation offre davantage de possibilités en termes de flexibilité. Une plus grande souveraineté – et donc plus de libertés – nécessite un mandat de négocier

renforcé pour les syndicats, les comités d'entreprise et du personnel ainsi que pour les individus.

Un nouveau cadre juridique est dès lors indispensable de façon à permettre une plus grande marge de manœuvre. Le meilleur moyen d'accroître l'autodétermination est de renforcer les droits, de trouver des solutions tarifaires et de conclure des accords sur le temps de travail dans les entreprises et les administrations. Cela implique aussi pour nous l'obligation non seulement de renforcer nos droits en matière de codétermination, mais aussi de les moderniser afin d'être capables de les imposer pour les emplois de demain.

Il conviendrait aussi de renouveler la santé et la sécurité au travail. Il s'agit là d'un moyen de garantir que la flexibilité profite aux deux parties. Aux yeux de la DGB et de ses syndicats affiliés, un travail décent et de bonnes conditions de travail restent des champs d'action élémentaires pour le travail de demain.

Elke Hannack ■

Nouvelles approches dans l'éducation – séminaire EZA/NBH à Herzogenrath

Des responsables de la formation d'organisations membres de l'EZA en provenance de neuf pays se sont réunis fin juin 2017 à la Nell-Breuning-Haus à Herzogenrath, en Allemagne, à l'occasion d'un séminaire intitulé « Nouvelles approches – nouvelles méthodes efficaces pour le travail de formation ».

Ont été abordées dans un premier temps les bases théoriques de la formation, leur histoire, leur sens, les acteurs et les diverses formes de formation. Un chercheur en sciences sociales, le Professeur Ulrich Deller de l'Université catholique de Rhénanie du Nord-Westphalie, en a donné un aperçu et a mis en exergue l'évolution de l'enseignement et de l'apprentissage liée à l'internet et au smartphone. Ces nouvelles technologies élargissent les possibilités d'apprentissage et d'enseignement dans l'éducation formelle (école/université), non-formelle (extra-scolaire) et informelle (individuelle, non guidée).



Les participants au séminaire « Nouvelles approches – nouvelles méthodes efficaces pour le travail de formation », qui a eu lieu en juin 2017 à Herzogenrath, Allemagne, provenaient de Bulgarie, Macédoine, Lituanie, Roumanie, Slovaquie, Serbie, Slovénie, Allemagne et Belgique.

Dans le cadre des ateliers avec la directrice de l'académie de la formation scientifique continue de l'Université des Sciences Appliquées de Cologne, Ilona Matheis M.A., il fut question des mesures de formation à mettre en place de telle façon que les contenus d'apprentissage soient progressifs et conçus de manière à pouvoir ensuite efficacement avoir recours

aux connaissances acquises et les utiliser. Ceci requiert énormément d'attention vu les conditions particulières des séminaires européens qui se déroulent en diverses langues, avec des participants d'origines différentes et des besoins d'apprentissage spécifiques. Des méthodes et techniques interactives pouvant susciter de nouvelles dynamiques en termes d'app-

rentissage et simples à mettre en œuvre – dans des séminaires de formation européens également – ont aussi été présentées.

Lors d'un exercice de simulation, les participants ont pu introduire leurs propres projets de séminaire avec des contenus, le déroulement et les objectifs du séminaire, et ils ont sélectionné des méthodes en

conséquence. Les projets présentés ont ensuite été discutés avec l'experte, et de nouvelles suggestions ont été faites.

Il est apparu clairement qu'il est souvent possible de tester des innovations et d'utiliser des méthodes interactives sans pour autant faire fi des concepts de séminaire éprouvés.

D'autres domaines d'apprentissage envisagés par l'EZA pour son offre de cours, sont : les profils des participants et comment les attirer, ainsi que la formation des modérateurs. **Norbert Klein** ■

L'érémite du Professeur Jozef Pacolet de l'HIVA



Le Prof. Dr. Jozef Pacolet lors de son discours d'adieu relatif à la « Croissance et répartition. L'option Luc », le 18 septembre 2017 à Louvain, Belgique.

Les macro-économistes qui sont en faveur de conserver notre Etat-providence sont plutôt rares. C'est pourquoi le Centre européen pour les travailleurs (EZA) ainsi que ses membres étaient heureux de pouvoir recourir à l'expertise et à la recherche du Professeur Dr. Jozef Pacolet de l'HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (Institut de recherche pour le travail et la société) de l'Université catholique de Louvain – dans leur travail de formation au niveau européen.

Dans le cadre du programme de formation de l'EZA « Dialogue social européen », Pacolet avait initié, il y a 25 ans déjà, un projet ayant pour but d'étudier l'évolution de l'Etat-providence en Europe et d'en faire tous les cinq ans un inventaire scientifique. Il est ainsi à l'origine d'un réseau européen d'instituts de recherche et d'experts qui, à l'occasion de conférences organisées par l'HIVA avec l'EZA, retracent les derniers changements enre-

gistrés dans les systèmes de sécurité sociale en Europe et en étudient les facteurs d'influence essentiels, tels que l'élargissement de l'Union européenne, les changements démographiques et les coupes résultant des politiques d'austérité menées suite à la crise économique et financière. Au cours de cette année de formation de l'EZA, Pacolet assure l'accompagnement d'une série de séminaires sur « Les stratégies des institutions européennes – le Socle européen des droits sociaux » centrés sur le maintien du statu quo de la sécurité sociale en Europe.

Dans son discours d'érémite prononcé le 18 septembre 2017, à l'occasion de son départ à la retraite, Pacolet a abordé « La durabilité des régimes de retraite ». L'option de Luc « Donnez, et il vous sera donné » était au centre de son discours. A cet égard, un débat intense sur l'âge de la retraite a lieu actuellement en Belgique, pays natal de Pacolet. Le Professeur Pacolet propose de réévaluer le premier

pilier des systèmes de retraite afin de résoudre les problèmes liés aux deuxième et troisième piliers qui sont instables. Et il n'a pas peur de dire que les travailleurs devront payer davantage de cotisations et travailler plus longtemps. Il a toutefois aussi exhorté les employeurs à assumer leurs responsabilités et à maintenir les travailleurs plus âgés en activité plus longtemps.

L'EZA remercie Jozef Pacolet pour cette excellente et fructueuse coopération au cours de ces dernières décennies, et espère que celle-ci se poursuivra en dépit de son départ à la retraite !

Esmeralda Van den Bosch

et Matthias Homey ■

MENTIONS LÉGALES

Publication

EZA

Centre Européen pour les Travailleurs
Johannes-Albers-Allee 2

D-53639 Königswinter

Tél. +49 - 22 23 - 29 98 - 0

Fax +49 - 22 23 - 29 98 - 22

Courriel : eza@eza.org

www.eza.org

Rédaction

Sigrid Schraml (responsable), Matthias Homey, Norbert Klein, Victoria Zined, Esmeralda Van den Bosch

Conception graphique et composition

HellaDesign, Emmendingen

Courriel : helladesign@web.de

Photos

EZA, DGB, NBH, HIVA

Mode de parution

Quatre éditions par an



Cette publication est réalisée avec l'aide financière de l'Union européenne.