

Investir dans l'avenir des emplois et des aptitudes.

Scénarios, implications et options pour anticiper les futurs besoins en compétences et connaissances dans le secteur de la chimie, de la pharmacie, des produits en caoutchouc et en plastique.

Résumé

Le secteur emploie 3,75 millions de personnes, soit 1,7% du total de l'emploi de l'UE. Il se scinde quasiment également entre l'industrie chimique et pharmaceutique et l'industrie de produits en caoutchouc et en plastique. En 2006, le secteur a généré 322 milliards € de valeur ajoutée, soit 2,8% du PIB de l'UE et 799 milliards € en ventes totales. La croissance du secteur est presque double de celle de l'économie dans son ensemble au cours des dix dernières années, surtout boostée par une économie européenne et mondiale florissante, les produits pharmaceutiques montrant la plus forte expansion, suivis des produits chimiques de base. Les produits en caoutchouc et en plastique ont progressé en phase avec le PIB, mais ont connu une forte croissance dans les nouveaux États membres (NEM) – preuve de la spécialisation croissante au sein de l'UE. Cependant les NEM conservent une bien plus grande part d'emploi (19%) en comparaison de la valeur ajoutée totale (5%). En général, on observe un léger déclin de l'emploi malgré une grosse augmentation de la production, due à une croissance soutenue de la productivité du travail. En revanche, l'emploi a augmenté de 1,4% par an dans les NEM. Les grandes entreprises dominent le secteur et fournissent plus de la moitié de l'emploi du secteur, quoique les PME croissent le plus vite. Même si elle reste le leader mondial des exportations, la compétitivité de l'industrie chimique de l'UE est de plus en plus menacée, en raison de coûts de production élevés, de la faible croissance du marché, de la délocalisation des industries utilisatrices et, surtout, de la mise en place d'une capacité efficace de production à grande échelle et de la concurrence ailleurs. La mondialisation, cependant, fournit aussi de nouvelles opportunités : une plus grande valeur ajoutée, l'écologisation et l'écoefficacité représentent des défis majeurs pour l'industrie chimique européenne, l'innovation, la régulation et la pénurie des ressources (pétrole, gaz, énergie) étant des facteurs clés.

La main d'œuvre est structurellement plus âgée que dans les autres secteurs, avec une pénurie de personnel jeune et une génération plus âgée au bord de la retraite, ce qui constitue un fossé de compétences potentiel, surtout en ce qui concerne les connaissances tacites dans de nombreuses fonctions techniques (travailleurs du métal, de la machinerie, de précision). On observe une tendance de fond pour l'emploi : faible qualification vers moyenne et élevée. Cette tendance est prononcée dans les postes techniques, avec une forte progression vers les moyennes qualifications. La tendance générale d'accroissement des qualifications dans tous les postes doit se poursuivre dans les prochaines années. Dans tous les postes, les savoirs comportementaux deviendront de plus en plus importants, surtout pour les emplois hautement qualifiés. En raison de la nature changeante des emplois, les aptitudes de connaissances techniques prédéfinies deviendront moins importantes que les aptitudes pour s'adapter et apprendre de nouvelles compétences et l'éducation permanente.

Pour faire face aux besoins futurs en aptitudes et en connaissances, il est indispensable que toutes les parties prenantes – industries (entreprises, organisations du secteur et partenaires sociaux), instituts de formation et d'éducation, organisations intermédiaires et gouvernement (UE, national, régional et local) – agissent en concertation et à point. Un suivi ciblé et fiable est crucial pour permettre des prises de décision équilibrées. Il s'agit d'adapter et de moderniser les systèmes d'éducation et de formation professionnelles, surtout dans les NEM, ainsi que de favoriser la flexibilité par la modularisation de la formation. La formation interne et l'éducation permanente doivent être soutenues, surtout pour les PME. L'on devrait être plus proactif pour améliorer les échanges d'informations entre entreprises et instituts de formation, développer des stratégies d'apprentissage sectorielles et établir des partenariats pour l'innovation et la création d'emplois. L'étalonnage et les pratiques d'excellence peuvent y contribuer. La reconnaissance internationale et intersectorielle des certificats devrait accroître

la mobilité du travail en Europe, tous secteurs et pays confondus. L'offre de cours spéciaux pour travailleurs plus âgés pourrait les 'attacher' plus longtemps au secteur. Il faudrait accorder plus d'attention aux connaissances inter/ multidisciplinaires, à la multiplicité des qualifications et aux compétences interculturelles et linguistiques. De plus, il est essentiel d'améliorer l'image du secteur – pour les jeunes et pour la société dans son ensemble, positionnant les produits chimiques comme sources de solutions durables. Investir fortement dans le capital humain et l'éducation permanente, la diversification du personnel (féminin) et attirer des talents internationaux de haute volée : tout cela aiderait à soutenir une main d'œuvre compétitive en Europe.