

TRACER LE CHANGEMENT

La voix des travailleurs
dans un monde automatisé



Un rapport de l'AIM Canada
TRAVAIL EN COL BLANC



Médias sociaux

Facebook Facebook.com/IAMAWCanada
Twitter @IAMAWCanada
LinkedIn https://www.linkedin.com/in/iamawcanada/
InstaGram https://www.instagram.com/iamawcanada/

Mots-dièses

#automatisation
#IA
#IntelligenceArtificielle
#aérospatiale
#futur
#TechnologiesÉmergentes
#TransformationNumérique
#ApprentissageAutomatique
#IA
#PrioriteAuxTravailleurs

Pour en savoir plus sur les
recommandations et les expériences
des membres, vous pouvez télécharger
notre rapport à :
<http://www.iamaw.ca>



AUTOMATISATION ET TRAVAIL EN COL BLANC : MEMBRES DE L'AIM OFFRENT LEURS IMPRESSIONS

« Ils n'aimeraient rien de plus que d'automatiser certaines parties du travail, mais ils ne peuvent pas... *. pas tout à fait* »

Bien qu'ils soient minoritaires, les membres de l'AIM qui peuvent être considérés comme des « cols blancs » ont fourni une perspective unique sur l'impact de la technologie sur leurs emplois, leurs milieux de travail et les structures des unités de négociation. Contrairement à d'autres groupes, les membres de ce groupe ayant une expérience chevronnée dans leur industrie ont noté comment la technologie a changé la structure de leurs unités de négociation, à savoir que le changement technologique avait réduit le nombre de cols bleus dans l'unité de négociation, alors que le nombre de cols blancs augmentait en même temps. Ces perspectives n'ont pas seulement mis en lumière les défis auxquels les cols blancs sont confrontés en termes de changement technologique, mais plus important encore, le besoin urgent de recalibrer les cibles d'organisation et de développer le syndicat dans l'avenir.

CE QUE DISENT LES MEMBRES :

- « Au fil du temps, les emplois de niveau inférieur dans l'unité de négociation ont disparu et sont maintenant minoritaires; le milieu de travail est un environnement différent. »
- « Au lieu que la direction nous donne des outils qui nous aident, elle met en œuvre la technologie sans consulter les personnes mêmes qui travailleront avec ces plateformes. Ils nous donnent un marteau quand nous avons besoin d'un tournevis. »
- « L'automatisation, l'IA et le travail à distance équivalent à la même chose : l'absence de personnes. L'absence de personnes fait croire aux employeurs qu'ils peuvent automatiser ou externaliser le travail. »
- « Il y a une différence entre rendre un emploi inefficace et obsolète. »

EXPÉRIENCES DES MEMBRES :

- L'IA et l'automatisation sont utilisées dans la comptabilité, les ventes, la logistique et la gestion de la chaîne d'approvisionnement
- Les robots sont utilisés pour aider à la commande, à l'expédition et à la réception.
- La numérisation du travail a éliminé le travail manuel, la façon dont l'information a été enregistrée a mené à la création de bases de données centralisées et la saisie de l'information a été normalisée. Autonomie et connaissance des travailleurs qui détenaient les connaissances et l'expérience transférées vers les bases de données numériques.
- L'augmentation des tâches de bureau, le besoin de compétences techniques et informatiques ont réduit le besoin de gens de métier qualifiés, les procédures de travail définissant strictement entre les tâches effectuées par des travailleurs qualifiés et les cols blancs.
- L'informatisation et la normalisation se sont traduites par des charges de travail plus lourdes, une capacité limitée d'appliquer des connaissances d'expert, l'ordonnancement des tâches et une autonomie réduite pour les cols blancs dans tous les secteurs.
- La normalisation du travail au moyen de systèmes et de programmes informatiques simplifie les processus, mais augmente également le volume de travail

- La livraison à temps a un impact évident sur le travail des cols blancs dans certains contextes; les primes de la haute direction, dans certains cas, sont liées à l'atteinte cohérente des objectifs de respect des délais et des indicateurs de performance clé (KPI).
- Les membres font remarquer que les travailleurs dont la livraison à temps est inférieure au seuil doivent faire de 6 à 10 heures supplémentaires par semaine pour atteindre ces objectifs. Les travailleurs font souvent affaire avec des fournisseurs internationaux dans différents fuseaux horaires.
- Les objectifs de livraison à temps brouillent la ligne de démarcation entre le travail au bureau et l'après-midi à la maison.
- Le travail à distance, qui est facile à mettre en œuvre dans les cadres de col blanc, il est plus facile d'externaliser ou d'automatiser les tâches. L'idée de la concurrence régionale et mondiale entre les travailleurs a été soulevée avec la popularité croissante du travail à distance.
- L'enseignement supérieur et les niveaux de compétence protègent les cols blancs contre les pertes d'emploi, mais pas contre la réorganisation du travail et la perte de compétences.
- Préoccupations au sujet des travailleurs qui perdront leur emploi, sans avoir d'endroit où commencer et rester syndiqués.

AUTOMATISATION ET ORGANISATION

- À mesure que le travail est réorganisé et que de nouvelles compétences sont nécessaires en raison du changement technologique, les unités de négociation changent
- De plus en plus de cols blancs exerceront des pressions sur les syndicats pour qu'ils adaptent et organisent les travailleurs qui sont des cols blancs et qui travaillent parfois à temps partiel ou à contrat.
- Un plus grand nombre de cols blancs et le besoin de compétences techniques plus élevées se sont traduits par un plus grand nombre de superviseurs et de gestionnaires dans certains lieux de travail, ce qui élimine également les emplois syndiqués. Cette tendance freine l'activisme syndical et la croissance des syndicats