Journal officiel
de l'Union européenne

FR
Série C

C/2025/1185

21.3.2025

Avis du Comité économique et social européen

Une intelligence artificielle au service des travailleurs: leviers pour exploiter le potentiel et atténuer les risques de l'IA dans le cadre des politiques de l'emploi et du marché du travail

(avis d'initiative)

(C/2025/1185)

Rapporteure: **Franca SALIS-MADINIER**

Conseillers	Odile CHAGNY (pour la rapporteure) Isaline OSSIEUR (pour le groupe I) Etzerodt CLEMENS ØRNSTRUP (pour le groupe I) Aïda PONCE DEL CASTILLO (pour le groupe II) Anthony BOCHON (pour le groupe III)
Décision de l'assemblée plénière	15.2.2024
Base juridique	Article 52, paragraphe 2, du règlement intérieur
Compétence	Section «Emploi, affaires sociales et citoyenneté»
Adoption en section	17.12.2024
Adoption en session plénière	22.1.2025
Session plénière n°	593
Résultat du vote (pour/contre/abstentions)	142/103/14

1. Conclusions et recommandations

1.1. Le CESE soutient la déclaration commune des partenaires sociaux publiée lors du dernier sommet du G7 en Italie ([1]), selon laquelle «l'évolution rapide des systèmes d'intelligence artificielle (IA), y compris l'IA générative, est sans aucun doute l'une des tendances les plus marquantes qui touchent le monde du travail et, plus largement, nos sociétés. L'avenir nous dira si cette transformation se produira pour le meilleur ou pour le pire. Le tour qu'elle prendra dépendra des décisions des responsables politiques s'agissant d'adopter des mesures ambitieuses et efficaces ainsi que des cadres réglementaires qui favorisent le progrès social, l'inclusivité, l'égalité, la prospérité économique, la durabilité des entreprises, la continuité de leurs opérations et leur résilience, la création d'emplois décents, le respect des institutions démocratiques et des droits des travailleurs [...]. Le dialogue social joue un rôle déterminant à cet égard».

1.2. Le dialogue social et la participation des travailleurs jouent un rôle essentiel pour préserver les droits fondamentaux des travailleurs et pour favoriser une IA «digne de confiance» dans le monde du travail. L'un des leviers pour réduire au minimum les risques et les incidences néfastes des systèmes d'IA réside dans une participation accrue des travailleurs et de leurs représentants.

1.3. Le CESE insiste sur le fait que toute initiative, qu'elle soit législative ou qu'elle vise à modifier le droit en vigueur, devrait **s'attaquer aux lacunes en matière de protection des droits des travailleurs au travail et faire prévaloir le principe selon lequel les êtres humains restent aux commandes** dans toutes leurs interactions avec la machine.

1.4. Il convient de joindre des lignes directrices explicites aux **dispositions** juridiques en vigueur de l'Union touchant à l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail.

([1]) Shaping the advancement of Artificial Intelligence through social dialogue («Donner forme aux progrès de l'intelligence artificielle grâce au dialogue social»).

1.5. Le CESE est favorable à ce que l'on mette en œuvre rapidement l'article 4 du règlement sur l'IA ([2]), qui prévoit que les fournisseurs et les déployeurs de systèmes d'IA prennent des mesures pour garantir un niveau suffisant de maîtrise de l'IA pour leur personnel.

1.6. Les pouvoirs publics doivent mettre en place des initiatives visant à développer les compétences des travailleurs de telle façon que les systèmes d'intelligence artificielle améliorent les performances des êtres humains plutôt que de les remplacer.

1.7. Le CESE recommande vivement que les politiques publiques de l'Union et de ses États membres développent des modules d'IA dans le cadre de l'éducation et de la formation et mettent du matériel de sensibilisation sur l'IA à la disposition des citoyens. Il convient de dispenser l'éducation formelle aux technologies de l'IA à un stade précoce pour permettre à tous les citoyens de se familiariser avec elles.

1.8. Afin d'éviter l'éparpillement des initiatives actuelles des États membres et de garantir des conditions de concurrence équitables sur le marché unique, le CESE lance un appel pressant à mettre en place, au moyen d'un instrument juridique ad hoc de l'Union, un dialogue social effectif sur le déploiement des systèmes d'IA. Cet instrument doit prévoir des dispositions visant à faire valoir plus efficacement les impératifs suivants:

— permettre l'application de l'article 88 du règlement général sur la protection des données (RGPD) ([3]) et donner des lignes directrices explicites en matière de consentement et d'intérêt légitime;

— élargir le champ d'application des dispositions de la directive relative au travail via une plateforme ([4]) et s'attaquer ce faisant aux problèmes que les systèmes de gestion algorithmique posent à tous les travailleurs;

— renforcer les règles applicables en vertu de la directive 2002/14/CE ([5]) lors de l'introduction de systèmes d'IA à haut risque et fournir des lignes directrices explicites touchant aux dispositions de la directive 89/391/CEE ([6]) concernant la sécurité et la santé au travail;

— intégrer la dimension dynamique du processus de dialogue social et les évaluations des risques des systèmes d'IA, telles que définies dans l'accord-cadre autonome des partenaires sociaux européens de 2020 sur la numérisation ([7]);

— étendre la communication de l'analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD) aux représentants des travailleurs, comme le prévoit la directive relative au travail via une plateforme;

— fournir des analyses ex ante de l'impact sur les droits fondamentaux (AIDF), que les fournisseurs devront réaliser avant le déploiement des systèmes à haut risque;

— établir des lignes directrices claires sur les modalités du recours aux bacs à sable réglementaires et aux essais en conditions réelles.

1.9. Le CESE demande au Bureau européen de l'intelligence artificielle de nouer une étroite coopération avec les partenaires sociaux européens interprofessionnels, afin de s'assurer que les lignes directrices qu'il édictera tiennent compte de manière adéquate du rôle que joue le dialogue social et d'apporter des clarifications pour tous les systèmes d'IA. Le Bureau de l'IA et les DG EMPL et Connect de la Commission européenne devraient établir entre eux des canaux de coordination approfondis, solides et clairement structurés.

2. **Observations générales**

2.1. Le présent avis d'initiative vise à formuler des recommandations et des propositions claires à l'intention des décideurs politiques de l'échelon tant européen que national en vue de créer un environnement propice au déploiement dans de bonnes conditions des systèmes et outils d'IA dans le monde du travail. Pour tenir compte de la demande de la future présidence polonaise du Conseil, il comprend un chapitre qui s'attachera spécifiquement à examiner **les leviers pour exploiter le potentiel de l'IA et en atténuer les risques dans le cadre des politiques de l'emploi et du marché du travail**. Il s'appuie sur les contributions recueillies dans le cadre de deux ateliers organisés au CESE selon la méthodologie de prospective du Centre commun de recherche, et auxquels ont participé des experts européens et internationaux.

([2]) JO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.
([3]) JO L 119 du 4.5.2016, p. 1.
([4]) JO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([5]) JO L 80 du 23.3.2002, p. 29.
([6]) JO L 183 du 29.6.1989, p. 1.
([7]) Accord-cadre sur la numérisation | centre des ressources de la CES (en anglais).

2.2. L'IA est considérée comme une technologie «d'usage général» ([8]) permettant de faire fonctionner des applications numériques transformatrices qui sont fortement susceptibles de produire des incidences sociales et économiques ([9]). L'IA, les mégadonnées et le calcul à haute performance entretiennent des liens étroits. L'IA générative comprend des systèmes tels que de grands modèles de langage sophistiqués qui peuvent créer de nouveaux contenus, que ce soit du texte ou des images, grâce à leurs capacités d'apprentissage à partir de données d'entraînement abondantes. Le présent avis adopte une approche large pour examiner à la fois les systèmes de gestion algorithmique et l'utilisation plus générale des technologies numériques sur le lieu de travail, telles que les outils de surveillance et les plateformes numériques de gestion des ressources humaines qui ont des incidences significatives sur les travailleurs.

2.3. Si les estimations relatives au degré d'adoption des outils d'IA par les entreprises européennes mettent en évidence une accélération de ce phénomène depuis l'apparition des outils d'IA générative, des disparités importantes apparaissent à cet égard entre les grandes entreprises et les PME ([10]). Bien que l'on manque de données et de connaissances cohérentes sur la manière précise dont l'IA se développera, on peut raisonnablement escompter qu'elle touchera le monde du travail de multiples manières et qu'elle pourrait prendre une place éminente dans l'emploi de nombreuses personnes ([11]).

2.4. Les scénarios étudiés lors de nos ateliers sur l'avenir de l'IA au sein du monde du travail ([12]) ont montré qu'il est encore temps d'influer sur le développement de l'IA au travail de sorte à s'assurer qu'elle est mise en œuvre dans l'intérêt de tous. Un scénario défini comme le «scénario idéal» a montré qu'adapter le droit de l'Union et renforcer le dialogue social à l'échelon le plus approprié peut jouer un rôle important lorsqu'il s'agit d'élaborer des utilisations fiables de l'IA au travail et d'encourager ce faisant les entreprises européennes à investir dans la recherche, le développement et l'innovation.

2.5. L'incidence de l'IA sur le monde du travail est abordée indirectement par la législation de l'Union européenne touchant aux questions sociales ([13]). Les institutions européennes ont par ailleurs investi d'importantes ressources pour concevoir dans le domaine numérique une stratégie commune et un marché unique.

2.6. Dans le droit fil de la proposition de la présidente de la Commission européenne d'inclure des initiatives pour étudier la manière dont la numérisation influe sur le monde du travail, que ce soit en matière de gestion par l'IA ou encore de télétravail, et à la suite de la récente déclaration des partenaires sociaux lors du sommet du G7, le CESE affirme que toute initiative législative devrait **s'attaquer aux lacunes qui existent dans la protection des droits des travailleurs prévue par la législation en vigueur pertinente pour l'IA**, et **faire en sorte que le principe du «contrôle par l'humain» soit appliqué dans les faits**.

2.7. Le CESE demande à la Commission européenne de veiller à joindre des lignes directrices explicites aux **dispositions** juridiques en vigueur touchant à l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail.

2.8. Les partenaires sociaux et les citoyens ont un rôle essentiel à jouer pour protéger les droits fondamentaux des travailleurs et favoriser une IA «digne de confiance» au sein du monde du travail et de la société dans son ensemble ([14]).

3. **Définition des systèmes d'IA dans le cadre du présent avis**

3.1. ***Aux fins du présent avis, le CESE recommande d'employer la définition posée par le règlement sur l'IA*** ([15])

3.2. Selon l'article 3, point 1), du règlement sur l'IA, on entend par «"système d'IA" un système automatisé qui est conçu pour fonctionner à différents niveaux d'autonomie et peut faire preuve d'une capacité d'adaptation après son déploiement, et qui, pour des objectifs explicites ou implicites, déduit, à partir des entrées qu'il reçoit, la manière de générer des sorties telles que des prédictions, du contenu, des recommandations ou des décisions qui peuvent influencer les environnements physiques ou virtuels».

([8]) Forum économique mondial, *Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy* («Les marchés de demain: des trajectoires vers une nouvelle économie»), 2020.
([9]) McKinsey, *Shaping the digital transformation in Europe* («Donner forme à la transformation numérique en Europe»), 2020.
([10]) Voir ce lien (europa.eu).
([11]) Étude du Comité de l'avenir de la science et de la technologie (prospective scientifique) sur l'utilisation de l'intelligence artificielle dans la gestion du lieu de travail (en anglais), 2022.
([12]) Voir la page web.
([13]) Voir l'annexe I (en anglais).
([14]) Voir la page web.
([15]) JO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

3.3. Cette définition est suffisamment ample pour englober les **trois caractéristiques essentielles** des systèmes d'IA, à savoir que ces derniers:

— permettent une prise de décision *automatisée*;

— procèdent ce faisant avec un certain degré d'*autonomie*;

— interagissent avec les travailleurs et influent sur eux.

3.4. En outre, le CESE met en relief les trois principales caractéristiques propres aux systèmes d'IA utilisés sur le lieu de travail qui distinguent ceux-ci des technologies numériques antérieures:

— les systèmes d'IA peuvent être instantanés, interactifs et opaques ([16]);

— un nombre important ([17]) de systèmes d'IA disposent de la capacité de s'adapter une fois mis en place sur le lieu de travail ([18]). Il peut en résulter une **incertitude** et une dose d'imprévisibilité quant à la manière dont un système d'IA se comportera dans un contexte précis;

— les systèmes d'IA offrent de grandes possibilités d'améliorer l'allocation et la coordination, de faciliter une prise de décision efficace au sein des entreprises et d'améliorer l'apprentissage au niveau de l'organisation ([19]). En tant que méthode émergente d'invention, l'IA devrait favoriser l'innovation ([20]). Si l'on accroît son échelle (taille des paramètres, données d'entraînement, etc.), un système d'IA peut même produire des «**découvertes accidentelles**» qui favorisent l'innovation.

4. L'incidence de l'IA sur le marché du travail et les conditions de travail

4.1. *Incidence sur l'emploi*

4.1.1. En raison des mutations rapides de l'IA, de l'incertitude qui entoure son intégration dans les processus de production, et de ses effets sur les organisations et les travailleurs, il n'est pas possible de déterminer à l'avance quelles seront ses conséquences sur l'emploi et les travailleurs. L'objectif poursuivi grâce à l'adoption de l'IA, qu'il s'agisse d'optimiser les processus, de réduire les coûts, de gagner en efficacité ou encore de favoriser l'innovation, détermine également dans quelle mesure celle-ci crée, transforme, soutient ou détruit des emplois.

4.1.2. L'IA peut s'avérer précieuse pour: 1) faire correspondre les profils d'emploi avec des candidats potentiels et améliorer ce faisant l'efficacité des politiques de l'emploi, 2) recruter les candidats idoines, 3) accélérer les démarches d'intégration, 4) gérer les performances, 5) concevoir des méthodes efficaces de formation personnalisée et identifier les lacunes en matière de compétences numériques, 6) collecter et analyser les mégadonnées, 7) rédiger des procès-verbaux, 8) rédiger des descriptions de poste et 9) gérer la rétention et les mouvements de personnel et prévoir les besoins futurs d'embauche ([21]).

4.1.3. Il est probable que la principale avancée que puisse produire l'IA sur le plan économique résultera d'une productivité accrue ([22]), car elle permet notamment d'automatiser des tâches routinières et fastidieuses ([23]), de compléter les capacités des travailleurs et de libérer leur attention pour qu'ils se concentrent sur des travaux plus stimulants qui procurent une valeur ajoutée supérieure ([24]). Les évolutions technologiques récentes permettent aux systèmes d'IA de remplacer ou de compléter les humains dans les fonctions qu'ils occupent dans un éventail de domaines bien plus large que les technologies précédentes, y compris pour les tâches non routinières et cognitives ([25]), notamment dans les secteurs de la santé et de l'éducation.

([16]) Kellogg, K. C., Valentine, M. A., Christin, A., *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control* («Les algorithmes au travail: le nouveau terrain disputé du contrôle»), 2020.

([17]) C'est le cas de l'ensemble des outils d'IA fondés sur l'apprentissage automatique adaptatif. Voir la définition mise à jour de l'OCDE (en anglais).

([18]) OCDE, *The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth* («Les effets de l'intelligence artificielle sur la productivité, la répartition et la croissance»), OECD Artificial Intelligence Papers, n° 15, avril 2024.

([19]) Kellogg, K. C. et al., 2020; Cazzaniga et al., Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work («Intelligence artificielle générative: l'intelligence artificielle et l'avenir du travail»), 2024.

([20]) Babina, T. et al., *Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and Changes in Workforce Composition* («Les investissements des entreprises dans les technologies de l'intelligence artificielle et les changements dans la composition de la main-d'œuvre»), 2024.

([21]) Parlement européen, direction générale des services de recherche parlementaire, AI and digital tools in workplace management and evaluation («L'IA et les outils numériques dans la gestion du lieu de travail et l'évaluation»), 2022; Tambe, P. et al., *Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward* («L'intelligence artificielle dans la gestion des ressources humaines: problèmes et voie à suivre»), California Management Review, 2019.

([22]) PwC, Sizing the prize («Mesurer le prix»), 2017.

([23]) Parlement européen, direction générale des services de recherche parlementaire, 2022; Hmoud, B., Laszlo, V. L., *Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection?* («L'intelligence artificielle se chargera-t-elle du recrutement et de la sélection des ressources humaines?»), Network Intelligence Studies, 2019.

([24]) PwC, 2017.

([25]) OCDE, 2024.

4.1.4. Des études récentes mettent en évidence les possibilités de «compléter» l'humain ([26]) qu'offrent les technologies d'IA générative. L'Organisation internationale du travail (OIT) estime ([27]) que dans les pays à revenu élevé, le potentiel de transformation est plus du double de celui de l'automatisation (respectivement 13,4 % et 5,1 %). Les constats empiriques ne permettent toutefois pas de tirer des conclusions définitives pour ce qui est des effets sur l'emploi et la productivité ([28]). L'ampleur réelle des gains de productivité est incertaine ([29]) et pourrait s'avérer exagérée ([30]). Si on prend l'IA générative, l'incertitude règne pour une proportion élevée de métiers ([31]) (11,6 % dans les pays à haut revenu ([32])) sur les possibilités réelles de les automatiser et de les compléter. L'IA générative peut offrir aux personnes handicapées de meilleures possibilités d'accéder à un emploi ([33]), mais elle pourrait également automatiser les emplois qu'elles occupent.

4.2. **L'IA et son incidence significative sur les besoins en compétences** ([34])

4.2.1. D'un côté, l'IA reproduira certaines des compétences manuelles et des capacités psychomotrices fines, ainsi que des compétences cognitives telles que la compréhension, la planification et le conseil. D'un autre côté, les compétences nécessaires pour développer et entretenir des systèmes d'IA, ainsi que celles requises pour adopter des applications d'IA, les utiliser et interagir avec elles, gagneront en importance. La demande de compétences numériques de base et de celles touchant aux sciences des données ([35]) augmentera. Il sera nécessaire de disposer de compétences cognitives et transférables qui complètent au mieux l'IA, notamment la résolution créative de problèmes et l'originalité, et d'autres compétences transférables telles que les compétences sociales et de gestion ([36]). Les compétences et les connaissances des cadres et des dirigeants d'entreprise importeront également dans le contexte de l'adoption de l'IA ([37]). Il existe des données qui prouvent qu'un manque de compétences adéquates liées à l'IA constitue un obstacle à son utilisation au travail ([38]). Il est aussi possible d'utiliser l'IA pour améliorer les systèmes d'éducation et de formation des adultes.

4.3. ***Conditions de travail***

4.3.1. Les conditions de travail constituent le domaine pour lequel les incidences des systèmes d'IA présentent le plus d'ambiguïté ([39]). Ces systèmes sont en effet susceptibles de transformer profondément les activités menées et le contrôle exercé au niveau d'une organisation et de sa direction ([40]), ainsi que de repenser de manière radicale les processus organisationnels ([41]).

4.3.2. S'ils sont utilisés de manière judicieuse, les outils fondés sur l'IA pourraient améliorer les conditions de santé et de sécurité au travail, en aidant à alléger la charge de travail des travailleurs ([42]) ainsi qu'à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ([43]) et la santé mentale au travail ([44]). Les outils d'IA pourraient aider à supprimer ou à réduire les tâches dangereuses et à éviter les troubles musculo-squelettiques. S'il est redistribué de manière équitable, le temps que les travailleurs économisent sur l'exécution de leurs tâches peut contribuer à améliorer leur bien-être. Lorsque les outils d'IA sont utilisés pour remplacer l'être humain dans des tâches répétitives et fastidieuses, ils peuvent accroître la satisfaction au travail ([45]). Recourir à des applications d'IA peut déboucher sur des décisions et des pratiques de meilleure qualité, plus équitables et non discriminatoires ([46]).

([26]) Comunale, M., Manera, A, *The Economic Impacts and the Regulation of AI: A Review of the Academic Literature and Policy Actions* («Les incidences économiques et la réglementation de l'IA: une vue d'ensemble des travaux universitaires et des mesures politiques»), IMF Working Paper n° 2024/65, Fonds monétaire international, 2024.
([27]) Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D., *Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality* («IA générative et emploi: une analyse d'ensemble des incidences possibles sur le nombre et la qualité des emplois»), document de travail 96 de l'OIT, 2023.
([28]) Comunale, M., et al., 2024.
([29]) Comunale, M., et al., 2024.
([30]) Acemoglu, D., *The Simple Macroeconomics of AI* («Les aspects macroéconomiques évidents de l'IA»), Massachusetts Institute of Technology, 2024.
([31]) Gmyrek, P. et al., 2023.
([32]) Gmyrek, P. et al., 2023, p. 37.
([33]) OCDE, *Who will be the workers most affected by AI?* («Qui seront les travailleurs les plus touchés par l'IA?»), OECD AI Working Paper n° 26, 2024.
([34]) OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2023*, Éditions OCDE, Paris, 2023.
([35]) Rapport du comité de l'intelligence artificielle générative, 2024.
([36]) Alekseeva, L. et al., *The demand for AI skills in the labor market* («La demande de compétences en matière d'IA sur le marché du travail»), Labour Economics, vol. 71, 2021.
([37]) OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2023, Éditions OCDE*, Paris, 2023.
([38]) Lane, M. et al., *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers* («Les incidences de l'IA sur le lieu de travail: principales conclusions des enquêtes de l'OCDE sur l'IA auprès des employeurs et des travailleurs»), OCDE, 2023.
([39]) Böhmer, N., Schinnenburg, H., *Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities* («Une étude critique de la gestion des ressources humaines guidée par l'IA pour renforcer les capacités organisationnelles»), Employee Relations, vol. 45 n° 5, pp. 1057-1082, 2023.
([40]) Kellogg, K. C. et al., 2020; Adams-Prassl, J, Abraha, H. H. et al., *Regulating algorithmic management: A blueprint* («Un schéma directeur pour réglementer la gestion des algorithmes»), European Labour Law Journal, 2023, vol. 14(2), pp. 124-151.
([41]) Nurski, L., *AI at Work, why there's more to it than task automation* («L'IA au travail: pourquoi il ne s'agit pas seulement d'automatiser les tâches»), CEPS Explainer 2024-06, 2024.
([42]) SRPE, 2022; CIPD et PA Consulting, *People and machines: from hype to reality* («Des hommes et des machines: de l'effet de mode à la réalité»), Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
([43]) Parlement européen, *Improving working conditions using artificial intelligence* («Améliorer les conditions de travail à l'aide de l'intelligence artificielle»), 2021.
([44]) Workplace Intelligence, *AI at Work 2020 Study* («Étude 2020 sur l'IA au travail»).
([45]) OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2023*, Éditions OCDE, Paris, 2023.
([46]) Pessach, D., Singer, G., Avrahami, D. et al., *Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming* («Recruter des salariés: une approche d'analyse prescriptive au moyen de l'apprentissage automatique et de la programmation mathématique»), Decision Support Systems, vol. 134, juillet 2020.

4.3.3. Les applications d'IA peuvent garantir une diffusion plus complète d'informations de meilleure qualité, fournir une compréhension profonde des données et améliorer la qualité de décisions bien définies.

4.3.4. En revanche, certains risques sont susceptibles de se présenter si les conditions d'un déploiement en toute confiance des systèmes d'IA au travail ne sont pas remplies ([47]).

4.3.5. Les systèmes de gestion algorithmique autorisent des formes de contrôle permanent bien plus puissantes que toutes celles qui ont pu les précéder, qui peuvent avoir des effets néfastes sur les travailleurs ([48]). Les données recueillies jusqu'à présent ([49]) montrent les effets négatifs que peut avoir la gestion algorithmique sur la santé et la sécurité des travailleurs, et dans le même temps le peu d'intérêt que portent les entreprises à l'emploi de telles technologies afin d'améliorer les conditions qui prévalent dans ces domaines sur le lieu de travail.

4.3.6. Les travailleurs peuvent se trouver confrontés à la **surveillance abusive**, à la **discrimination**, à la **perte d'autonomie** et aux **risques psychosociaux** ([50]). Les outils d'IA peuvent perturber les collectifs de travail et exacerber le sentiment d'isolement parmi les employés.

4.3.7. Les systèmes d'IA peuvent aggraver les asymétries d'information entre la direction et les travailleurs ([51]).

4.4. ***Lutte contre les inégalités***

4.4.1. *De récentes études portant sur l'IA générative montrent que ces systèmes recèlent des possibilités de réduire les* ***inégalités****, mais aussi de les perpétuer, voire de créer de nouveaux risques à cet égard.*

4.4.1.1. Une réduction des inégalités entre les travailleurs hautement qualifiés et ceux qui le sont moins est un scénario envisageable. La plupart des études s'accordent pour affirmer que l'adoption de l'IA générative fera peser de plus gros risques en matière d'emploi sur les métiers les plus qualifiés occupés par les «cols blancs» ([52]). Si l'IA générative est déployée en vue d'accroître l'innovation dans les entreprises, d'améliorer l'organisation du travail et de favoriser des emplois de qualité, les principaux bénéficiaires de tels outils seront les travailleurs moins qualifiés et moins expérimentés, grâce à des modèles d'IA qui feront connaître aux nouvelles recrues les bonnes pratiques des travailleurs expérimentés ([53]).

4.4.1.2. Les femmes, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs âgés constituent les groupes vulnérables les plus touchés par l'IA ([54]). Comme les emplois de bureau sont les plus exposés aux risques d'automatisation, cette dernière n'affectera pas de la même façon l'emploi des hommes et celui des femmes. De fait, les femmes sont proportionnellement plus de deux fois plus susceptibles que les hommes d'être touchées par ce phénomène ([55]), et elles sont également plus souvent concernées par les possibilités de transformation de leur emploi.

4.4.1.3. La faible proportion de femmes que l'on constate dans certains pays parmi les diplômés dans les domaines des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) ou des sciences informatiques et des technologies de l'information pose dans le contexte de l'essor de l'IA d'importants problèmes d'inégalités entre les hommes et les femmes sur le plan de l'emploi et des salaires ([56]). Il s'impose de mieux aborder à tous les niveaux la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour anticiper ces évolutions, il est essentiel de mener un dialogue social et de meilleures politiques.

4.4.2. *De nouvelles inégalités mondiales*

4.4.2.1. Le développement de l'IA s'appuie sur des travailleurs invisibles, qui résident pour la plupart dans des pays à faibles revenus et accomplissent leurs tâches dans de mauvaises conditions ([57]).

([47]) Mandinaud, V., Ponce del Castillo, A., *AI systems, risks and working conditions* («Systèmes d'IA, risques et conditions de travail»), in: Artificial intelligence, labour and society («Intelligence artificielle, travail et société»), ETUI, 2024.
([48]) Kellogg, K. C. et al., 2020.
([49]) Agence de l'UE pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), Worker management through AI — From technology development to the impacts on workers and their safety and health, («Gérer les travailleurs grâce à l'IA — De l'évolution technologique aux incidences sur les travailleurs et leur sécurité et leur santé»), 2024.
([50]) EU-OSHA, *Le pouls de la SST: la sécurité et la santé professionnelles sur les lieux de travail après la pandémie*, 2022.
([51]) OCDE, 2023.
([52]) Eloundou, T. et al., *GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models* («Les transformeurs génératifs pré-entraînés sont ce qu'ils sont: un premier regard sur les effets possibles des grands modèles de langage sur le marché du travail»), 2023.
([53]) Comunale, M., et al., 2024; Brynjolfsson, E., Li D., Raymond, L. R., *Generative AI at work* («L'intelligence artificielle générative sur le lieu de travail»), National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper 31161, 2023.
([54]) OCDE, 2024.
([55]) Enquête mondiale de l'OIT sur les microtravailleurs, 2017; Tubaro, P., Casilli, A. A., Coville, M., 2020. *The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence* («Le formateur, le vérificateur, l'imitateur: les trois modalités du soutien des travailleurs humains des plateformes à l'intelligence artificielle»), Big Data & Society, vol. 7, nº 1, 2020. The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence («Le formateur, le vérificateur, l'imitateur: les trois modalités du soutien des travailleurs humains des plateformes à l'intelligence artificielle»), Big Data & Society, vol. 7, nº 1, 2020.
([56]) Rapport du comité de l'intelligence artificielle générative, 2024.
([57]) À l'échelle mondiale, le développement de l'IA s'appuie sur des travailleurs invisibles, qui résident pour la plupart dans des pays à faibles revenus et qui subissent de mauvaises conditions de travail. Tubaro, P. et al., 2020.

4.5. ***Le dialogue social et la participation des travailleurs sont déterminants pour exploiter le potentiel de l'IA.***

4.5.1. Du fait des caractéristiques propres aux systèmes d'IA et de leur incidence sur les questions organisationnelles, l'acceptation de l'IA, sa fiabilité et la confiance dans son développement et son adoption sont essentielles pour en promouvoir les effets positifs ([58]).

4.5.2. Il est démontré que consulter les représentants des travailleurs permet d'améliorer les performances et les conditions de travail ([59]). Lorsque ceux-ci recourent au système de «voix collective» qu'est la codécision, ils contribuent ainsi à protéger la vie privée des travailleurs, leur autonomie et leur libre arbitre contre les technologies de gestion de la main-d'œuvre ([60]).

4.5.3. Afin d'assurer un dialogue social efficace dans toutes les entités où l'IA est déployée, le CESE demande que des lignes directrices explicites soient jointes aux textes pertinents, qu'ils soient juridiques ou non.

4.5.4. La population et les parties prenantes devraient déterminer les utilisations et la finalité de l'IA dans nos sociétés et au travail. Il convient d'associer les partenaires sociaux et les citoyens aux débats publics, aux mesures destinées à favoriser la maîtrise de l'IA, ainsi qu'à la formation.

4.6. ***La préparation à l'IA, un élément essentiel*** ([61])

4.6.1. Pour tirer parti du déploiement de l'IA au travail, le CESE invite la Commission européenne à encourager:

4.6.1.1. le réexamen des politiques en matière de compétences par les décideurs politiques de tous les échelons, afin de garantir que les systèmes d'IA émergents compléteront les travailleurs plutôt que de les remplacer;

4.6.1.2. l'adoption de politiques publiques visant à développer des modules d'IA dès les premières années de l'éducation et dans le cadre de la formation, ainsi qu'à mettre du matériel de sensibilisation sur l'IA à la disposition des citoyens. Ces politiques devraient fournir une éducation formelle en matière de technologies de l'IA à un stade précoce et permettre ainsi à tous les citoyens de se familiariser avec elles;

4.6.1.3. la mise en œuvre rapide de l'article 4 du règlement sur l'IA, en vertu duquel les fournisseurs et les déployeurs de systèmes d'IA doivent prendre des mesures pour garantir un niveau suffisant de maîtrise de l'IA pour leur personnel.

5. Application et adaptation de la législation en vigueur de l'Union européenne

5.1. ***Le RGPD*** ([62]) ***n'est pas conçu spécifiquement pour traiter des questions de protection des données sur le lieu de travail.***

5.1.1. Les bases juridiques du RGPD, qui constitue une réglementation autonome, ne suffisent pas à atténuer le risque que des systèmes d'IA ne s'avèrent préjudiciables sur le lieu de travail, car elles méconnaissent la nature spécifique de ces systèmes lorsqu'il s'agit de traiter des données à caractère personnel dans le contexte de l'emploi et du lieu de travail.

5.1.2. Il existe un consensus pour affirmer que ni le consentement de l'employé ni l'intérêt légitime ne constituent une base valable du traitement des données dans le cadre de la dynamique d'asymétrie du pouvoir à l'œuvre sur le lieu de travail ([63]). Il ressort d'une enquête menée récemment auprès de 6 300 travailleurs des pays nordiques que les abus interviennent dans tous les secteurs couverts par l'étude ([64]) lorsque se présentent de telles situations d'asymétrie du pouvoir.

5.1.3. L'article 15, paragraphe 1, point h), du RGPD relatif aux exigences de transparence n'a qu'un champ d'application limité, car il exclut la prise de décision semi-automatisée.

([58]) OCDE, 2024.
([59]) Lane, M. et al., *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers* («Les incidences de l'IA sur le lieu de travail: principales conclusions des enquêtes de l'OCDE sur l'IA auprès des employeurs et des travailleurs»), OCDE, 2023.
([60]) Fondation européenne d'études progressistes (FEPS), Algorithm by and for the workers («Des algorithmes par les travailleurs et pour les travailleurs»), 2024.
([61]) Cazzaniga et al., 2024.
([62]) JO L 119 du 4.5.2016, p. 1.
([63]) SRPE, 2022.
([64]) FEPS, 2024.

5.1.4. Les travailleurs peuvent être davantage affectés par le traitement de données collectées auprès d'autres travailleurs que par celles qui le sont à leur sujet ([65]). Les syndicats ou les représentants des travailleurs n'ont que des droits limités en matière de contrôle de la collecte et du traitement des données. Le présupposé selon lequel les atteintes à la vie privée présentent toujours un caractère individuel constitue une faiblesse significative dans le contexte des systèmes de gestion algorithmique. En outre, les dispositions touchant aux analyses d'impact relatives à la protection des données sont insuffisantes.

5.1.5. L'article 88 du RGPD prévoit que le traitement des données à caractère personnel dans le cadre des relations de travail doit être régi par des «règles plus spécifiques», que les États membres se doivent d'établir par la loi ou par des conventions collectives ([66]). Depuis l'entrée en vigueur du RGPD, cette disposition n'a été qu'imparfaitement appliquée et elle est restée lettre morte dans presque tous les États membres ([67]).

5.1.6. Afin de donner plus de pouvoir aux travailleurs concernant leurs données, le CESE demande à la Commission européenne d'adopter des mesures visant à garantir une application effective de l'article 88 du RGPD.

5.2. *Le règlement sur l'intelligence artificielle*

5.2.1. Le règlement sur l'IA se donne pour objectif premier de stimuler l'adoption et la diffusion de l'IA au sein de l'Union européenne en avançant un cadre juridique uniforme pour une «IA digne de confiance», en s'appuyant sur le raisonnement selon lequel tenir compte des risques associés à l'utilisation de l'IA permettra d'en accroître l'adoption. Ce règlement, qui revêt un caractère transversal, fait valoir un certain nombre d'objectifs impérieux, tels qu'un niveau élevé de protection de la santé, de la sécurité et des droits fondamentaux. Sa base juridique s'ancre avant tout dans les dispositions du TFUE relatives au marché unique. Le règlement sur l'IA n'est pas conçu spécifiquement pour traiter des problèmes qui se posent sur le lieu de travail ([68]).

5.2.2. Le règlement sur l'IA impose des limitations à l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail en posant l'interdiction de certains systèmes et des exigences strictes pour la fourniture ou le déploiement de systèmes d'IA, en particulier ceux qui sont classés comme étant à haut risque au titre de leur application dans les domaines de l'emploi, de la gestion des travailleurs et de l'accès au travail indépendant. À cet égard, il constitue une avancée importante dans la bonne direction.

5.2.3. Le CESE relève que le règlement sur l'IA présente plusieurs lacunes, notamment en matière de respect des droits fondamentaux sur le lieu de travail.

5.2.3.1. Le règlement sur l'IA concède qu'il ne suffit pas de définir ex ante le risque pour se protéger contre les atteintes que peuvent causer les systèmes d'IA et qu'il est impossible de déterminer ce risque au préalable, car il dépend également du contexte du déploiement ([69]). Les systèmes de gestion des risques associés aux systèmes d'IA à haut risque doivent se dérouler sur l'ensemble du cycle de vie du système (article 9). Toutefois, le règlement sur l'IA reconnaît explicitement la possibilité qu'un système d'IA, même s'il est conforme au sens de ce règlement, comporte néanmoins un risque pour la santé ou la sécurité des personnes ou pour les droits fondamentaux (article 82) ([70]).

5.2.3.2. Pour ce qui est des systèmes à haut risque, l'obligation de réaliser une analyse d'impact sur les droits fondamentaux ne s'applique qu'aux organismes de droit public, qu'aux entités privées fournissant des services publics, ainsi qu'aux entités bancaires ou d'assurance (article 27).

5.2.3.3. Les représentants des travailleurs n'ont que le droit d'être informés, et non celui d'être consultés (article 26, paragraphe 7). Les bacs à sable réglementaires (article 57) et les essais en conditions réelles des systèmes à haut risque (article 60) sont autorisés uniquement avant la mise en service du système.

([65]) Tisné, M., *The Data Delusion: protecting individual data isn't enough when the harm is collective* («L'illusion des données: protéger les données individuelles ne suffit pas lorsque le préjudice est collectif»), Luminate, Stanford University's Cyber Policy Center.

([66]) L'article 88 demeure largement inutilisé dans les États membres de l'Union européenne.

([67]) Abraha, H. H., *Hauptpersonalrat der Lehrerinnen: Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data Protection Rules* («Comité central du personnel des professeures: l'article 88 du RGPD et l'interaction des règles de l'UE et d'un État membre en matière de protection des données d'un salarié»), The Modern Law Review, 2023.

([68]) Ponce Del Castillo, A., *The EU's AI Act: governing through uncertainties and complexity, identifying opportunities for action* («Le règlement de l'Union sur l'IA: maintenir le cap au travers des incertitudes et de la complexité et mettre en évidence des possibilités pour agir»), global workplace law and policy, kluwerlawonline.com, 2024.

([69]) Kusche, I, *Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: fundamental rights and risk* («Possibles préjudices de l'intelligence artificielle et le règlement de l'Union sur l'IA: droits fondamentaux et risques»), Journal of Risk Research, 2024.

([70]) Kusche, I., 2024.

5.2.3.4. Le CESE estime que l'expérimentation est déterminante pour permettre aux organisations de mettre en évidence les risques, de tester les conséquences imprévues et d'affiner les algorithmes dans un environnement contrôlé avant de les déployer à grande échelle. Le règlement sur l'IA devrait pouvoir s'appuyer sur des lignes directrices explicites afin d'apporter une clarté juridique et de garantir qu'il sera appliqué et exécuté sans ambiguïté.

5.2.4. Afin de remédier à ces problèmes, le CESE demande au Bureau européen de l'intelligence artificielle («Bureau de l'IA») de nouer une étroite coopération avec les partenaires sociaux européens interprofessionnels lorsque celui-ci concevra ses premières lignes directrices, afin de s'assurer de la clarté de ces documents et d'apporter un surcroît d'explication quant aux systèmes d'IA qui déduisent les émotions des personnes physiques. Le Bureau de l'IA et les DG EMPL et Connect de la Commission européenne devraient établir entre eux des canaux de coordination approfondis, solides et clairement structurés.

5.2.5. Le CESE estime que pour les systèmes à haut risque, il appartient aux fournisseurs de réaliser une analyse d'impact ex ante sur les droits fondamentaux, c'est-à-dire avant leur déploiement dans toutes les entités.

5.2.6. Le CESE demande d'incorporer des lignes directrices claires sur les modalités du recours aux bacs à sable réglementaires et aux essais en conditions réelles.

5.3. *La directive relative à l'information et à la consultation des travailleurs, la directive concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail et l'accord-cadre autonome des partenaires sociaux européens sur la numérisation*

5.3.1. La directive 2002/14/CE ([71]) garantit des droits collectifs en matière d'information et de consultation pour les représentants des travailleurs et elle couvre toute mesure d'anticipation qui constitue une menace sur l'emploi, ainsi que toute décision entraînant des «modifications importantes» dans l'organisation du travail (article 4). En vertu de la directive 89/391/CE ([72]), il incombe aux employeurs de garantir la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, de leur fournir des informations et des formations et de consulter leurs représentants en matière de santé et de sécurité. Toutefois, la manière opaque dont sont introduits les outils d'IA, leur caractère évolutif et les difficultés inhérentes à la définition des «modifications importantes» exigent de consolider ces directives au moyen de lignes directrices explicites.

5.3.2. La dimension de la nature itérative et dynamique des systèmes d'IA trouve son pendant dans le processus itératif de dialogue prévu par l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation ([73]).

5.3.3. Toutefois, cet accord ne traite que de manière marginale des questions liées à l'IA. Dans le cadre de sa mise en œuvre, les partenaires sociaux nationaux ont certes pris des mesures spécifiquement liées à l'IA, mais celles-ci ne revêtent qu'une portée relativement limitée, puisque la plupart d'entre elles ne portent que sur des questions liées au télétravail et au droit à la déconnexion.

5.3.4. Le CESE demande à la Commission européenne d'aborder clairement le contexte de l'IA dans un instrument ad hoc, de sorte à tenir compte de la dimension dynamique du dialogue social et des évaluations que prévoit l'accord autonome en matière de risques pour la santé et la sécurité des systèmes d'IA.

5.4. *La directive sur le travail via une plateforme* ([74])

5.4.1. La directive sur le travail via une plateforme prévoit certaines dispositions propres à réglementer efficacement les systèmes automatisés de surveillance et de prise de décision. En particulier, son chapitre III ([75]):

— élargit le régime de transparence algorithmique du RGPD afin de couvrir aussi bien les décisions exclusivement automatisées que les décisions semi-automatisées;

— établit un droit collectif à l'information et à l'expertise en exigeant des plateformes de travail numériques qu'elles rendent les systèmes de gestion algorithmique intelligibles pour leurs travailleurs, les représentants de ceux-ci et les autorités du travail;

— impose l'obligation pour les plateformes de fournir aux représentants des travailleurs le résultat de l'analyse d'impact relative à la protection des données;

([71]) JO L 80 du 23.3.2002, p. 29.
([72]) JO L 183 du 29.6.1989, p. 1.
([73]) Site internet de la Confédération européenne des syndicats, https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation (en anglais).
([74]) JO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
([75]) Adams-Prassl, J, Abraha, H. et al., 2023.

— interdit le traitement de données à caractère personnel «qui ne sont pas intrinsèquement liées et strictement nécessaires à l'exécution du contrat» et prohibe en toute circonstance le traitement de données à caractère personnel concernant «l'état émotionnel ou psychologique» des travailleurs de plateforme;

— introduit un droit à une interface humaine (article 10 relatif au contrôle humain des systèmes de surveillance ou de prise de décision et article 11 relatif au réexamen humain);

— pose, en son article 12 relatif à la sécurité et à la santé, des exigences spécifiques concernant l'évaluation des risques à cet égard que présentent pour les travailleurs les systèmes de surveillance automatisés et les systèmes de prise de décision automatisés.

5.4.2. Les dispositions du chapitre III de la directive sur le travail via une plateforme s'appliquent uniquement aux personnes qui accomplissent un tel travail. Or, les pratiques de gestion algorithmique sur des lieux de travail traditionnels sont d'ores et déjà une réalité ([76]), par exemple pour composer et optimiser les équipes de travail, pour passer au crible et évaluer des candidats à un emploi, pour évaluer des performances en matière d'emploi et pour résoudre des problèmes de ressources humaines. Le CESE invite la Commission européenne à élargir le champ d'application des dispositions du chapitre III de la directive sur le travail via une plateforme, de sorte qu'il couvre tous les travailleurs.

Bruxelles, le 22 janvier 2025.

Le président
du Comité économique et social européen
Oliver RÖPKE

([76]) Pôle scientifique de l'UE, *Algorithmic management practices in regular workplaces are already a reality* («Les pratiques de gestion algorithmique sur les lieux de travail traditionnels sont déjà une réalité»), 2024.

ANNEXE I

L'amendement ci-après, qui a recueilli au moins le quart des suffrages exprimés, a été rejeté au cours des débats (article 14, paragraphe 3, du règlement intérieur):

AMENDEMENT 1

SOC/803

Une intelligence artificielle au service des travailleurs

Remplacer intégralement l'avis présenté par la section SOC par le texte ci-après (l'exposé des motifs figure à la fin du document):

Amendement

1. **Conclusions et recommandations**

1.1. «Alors que le monde se trouve à l'aube d'une nouvelle révolution numérique, déclenchée par la diffusion de l'intelligence artificielle (IA), l'occasion se présente pour l'Europe de remédier à ses échecs en matière d'innovation et de productivité et de rétablir son potentiel de production manufacturière» ([1]).

1.2. À l'heure actuelle, l'Europe est en position de faiblesse dans le domaine des technologies numériques telles que l'IA ([2]). Les États-Unis et la Chine l'ont déjà bien devancée, et il lui sera difficile de combler ce retard ([3]). En outre, la croissance de la productivité du travail présente des différences très marquées entre les États-Unis et l'Union européenne (et la zone euro) ([4]). Depuis la pandémie jusqu'à la mi-2024, la productivité unitaire du travail (par heure travaillée) a augmenté de 0,9 % dans la zone euro, contre 6,7 % aux États-Unis. Dans ses analyses, la Banque centrale européenne fait valoir que ces chiffres s'expliquent notamment par une forte rotation sur le marché du travail et par des investissements plus importants dans la numérisation ([5]).

1.3. Le déploiement de l'IA est susceptible de procurer des avantages considérables, qu'il s'agisse d'accroître la compétitivité et la productivité, de favoriser l'innovation et le progrès scientifique ([6]), de stimuler la transition écologique ([7]) ou encore de contribuer à améliorer les conditions de travail. Il nous faut veiller à ce que l'Union européenne ne soit pas perdante en matière de transition numérique. Afin de tirer parti des possibilités de l'IA, il convient de détruire les mythes et d'atténuer les craintes qui l'entourent.

1.4. Au sein du monde du travail, les avantages de l'IA se manifestent notamment sous la forme des possibilités d'automatiser les tâches routinières et fastidieuses; de compléter les capacités des travailleurs et de libérer leur attention pour leur permettre ainsi de se consacrer davantage à des travaux plus stimulants et qui procurent une plus grande valeur ajoutée; et de permettre aux travailleurs de mener à bien leurs tâches plus rapidement et d'améliorer la qualité de leur production. L'IA peut également contribuer à améliorer l'organisation du travail et la conception des emplois, ainsi qu'à mieux cerner les besoins futurs en matière de compétences et d'embauche ([8]). Pour ce faire, il est nécessaire d'obtenir l'acceptation des travailleurs et de coopérer avec eux, ainsi que de leur fournir la formation nécessaire pour pouvoir déployer et utiliser l'IA sur le lieu de travail. Le CESE rappelle que le développement, le déploiement et l'utilisation de l'IA doivent toujours respecter le principe de «l'humain aux commandes».

1.5. Le déploiement généralisé de l'IA offrira en outre davantage de moyens à l'encadrement et aux travailleurs pour améliorer la sécurité et la santé au travail (SST), en favorisant une évaluation des risques impartiale et fondée sur des données probantes ainsi qu'un meilleur ciblage des inspections en matière de SST, et il contribuera effectivement à mieux cerner les problèmes, notamment les risques psychosociaux, qui requièrent des interventions. Il s'agit notamment de mieux prévenir les accidents du travail ([9]).

([1]) Commission européenne, *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe* («L'avenir de la compétitivité européenne — Partie A — Une stratégie de compétitivité pour l'Europe»), 2024.

([2]) Service de recherche du Parlement européen, *AI investment: EU and global indicators* («Les investissements dans l'IA: indicateurs dans l'UE et dans le monde»), 2024.

([3]) Commission européenne, *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe* («L'avenir de la compétitivité européenne — Partie B — Analyse approfondie des recommandations»), 2024.

([4]) Banque centrale européenne, https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/articles/2024/html/ecb.ebart201902_01~9c8418b554.en.html (en anglais uniquement).

([5]) Banque centrale européenne, https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202404_01~3ceb83e0e4.en.html (en anglais uniquement).

([6]) Voir, par exemple, le site sur le monde de l'IA du Centre d'études de la politique européenne (CEPS): Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.

([7]) OCDE, *Perspectives de l'économie numérique de l'OCDE 2024 (Volume 1): Cap sur la frontière technologique*, Éditions OCDE, Paris, 2024, https://doi.org/10.1787/e34abd55-fr.

([8]) Voir par exemple: Lane, M., Williams, M., Broecke, S., *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers* («Les incidences de l'IA sur le lieu de travail: principales conclusions des enquêtes de l'OCDE sur l'IA auprès des employeurs et des travailleurs»), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, N° 288, Éditions OCDE, Paris, 2023.

([9]) Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA), note d'orientation *«Incidences de l'intelligence artificielle sur la sécurité et la santé au travail»*, 2021.

1.6. Dans le même temps, un recours plus large à l'IA au sein du monde du travail suscite des craintes et des préoccupations. Sont notamment redoutés une intensification du travail synonyme de stress accru, un renforcement du suivi et du contrôle, un manque de surveillance par l'humain, une perte d'autonomie, ainsi que l'obsolescence rapide des compétences acquises.

1.7. Afin de répondre à ces craintes, les partenaires sociaux et le dialogue social à tous les niveaux jouent un rôle essentiel. Le CESE estime que promouvoir une IA responsable et «digne de confiance» au sein du monde du travail nécessite un environnement positif et propice au dialogue social, conformément aux règles et pratiques nationales en vigueur.

1.8. Le CESE relève que la stratégie numérique de l'UE à l'horizon 2030 englobe au total 116 actes législatifs ([10]). Plus précisément, l'incidence de l'IA sur le monde du travail fait d'ores et déjà l'objet de la législation de l'Union sur l'IA, qui se conforme au principe de «l'humain aux commandes», ainsi que de la législation sociale existante ([11]). Il est essentiel de mettre en œuvre et d'appliquer le cadre juridique existant pour assurer le déploiement harmonieux de l'IA, de sorte qu'elle puisse servir de moteur du progrès économique et technologique dans l'Union.

1.9. À la lumière de ce qui précède, le CESE déplore que malgré l'ampleur du cadre législatif existant qui régit dès à présent de manière complète et suffisante l'IA dans la vie professionnelle, la Commission européenne estime qu'il demeure nécessaire de légiférer derechef sur les conséquences de la numérisation dans le monde du travail ([12]). Cette démarche va également à l'encontre de l'engagement politique actuel visant à simplifier la réglementation et à réduire de 25 % les exigences réglementaires et de déclaration. Modifier le cadre réglementaire existant, avant même qu'il ne soit mis en œuvre, constituerait un signal extrêmement délétère du point de vue des avancées et des investissements dans l'IA dans l'Union européenne.

1.10. La Commission devrait au contraire autoriser les entreprises à concevoir des approches responsables et éthiques pour travailler avec les technologies de l'IA dans le cadre juridique actuel. Cela permettra de garantir le respect de l'autonomie des partenaires sociaux et de s'assurer que le déploiement de l'IA contribuera à améliorer les conditions de travail, à faire progresser la transition écologique et à stimuler la compétitivité de l'Union européenne.

1.11. Afin d'aider efficacement les entreprises, en particulier les PME, à adopter l'IA, il est nécessaire: 1) de mettre en œuvre et de faire appliquer efficacement et effectivement la législation en vigueur et les orientations en place et, dans le même temps, d'éviter à tout prix d'instaurer des obligations supplémentaires ainsi que des déclarations multiples; 2) d'assurer un dialogue social robuste et, pour ce faire, de renforcer les capacités des partenaires sociaux tout en respectant les pratiques nationales en la matière; et 3) de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée et de possibilités adéquates de formation.

2. **Les possibilités et les défis de l'IA pour l'économie de l'Union européenne**

2.1. L'avis SOC/803 a été élaboré sur la base de la proposition du groupe II d'un avis d'initiative qui s'intitulait initialement «Pour une intelligence artificielle au service des travailleurs: le rôle des syndicats pour prévenir et réduire au minimum les effets négatifs sur le monde du travail». Celui-ci visait à évaluer l'incidence de l'IA au sein du monde du travail, ainsi qu'à formuler des propositions, qu'elles soient législatives ou d'une autre nature, et des recommandations portant sur la protection de la vie privée et des droits fondamentaux des travailleurs. Par la suite, il a été fusionné avec l'avis exploratoire «Intelligence artificielle — potentiel et risques dans le contexte des politiques de l'emploi et du marché du travail» demandé par la présidence polonaise du Conseil ([13]).

([10]) Bruegel_factsheet_2024_0.pdf.

([11]) Pour d'autres références, voir la partie 3 du présent contravis.

([12]) Se reporter au texte de la lettre de mission de Roxana Mînzatu, vice-présidente exécutive de la Commission.

([13]) L'avis exploratoire à la demande de la présidence polonaise s'intitulait «Intelligence artificielle — potentiel et risques dans le contexte des politiques de l'emploi et du marché du travail».

2.2. Le CESE est d'avis que l'IA est à même de procurer des avantages considérables, notamment pour ce qui est d'accroître les gains de productivité, d'accélérer les progrès scientifiques et de contribuer à lutter contre le changement climatique ([14]). L'IA stimule l'innovation, et c'est à juste titre qu'elle a été qualifiée de force transformatrice de l'ensemble de notre économie ([15]). Il est primordial que les entreprises de l'Union européenne se trouvent à l'avant-garde de cette évolution, afin de renforcer la compétitivité de l'Union et de hisser celle-ci au rang de référence internationale dans ce domaine. «Grâce à notre règlement sur l'intelligence artificielle (IA), l'Europe joue déjà un rôle de premier plan pour rendre l'IA plus sûre et plus digne de confiance, et pour lutter contre les risques découlant de son utilisation abusive. Nous devons à présent nous concentrer sur les actions à mettre en œuvre pour devenir un acteur mondial de premier plan en ce qui concerne l'innovation dans le domaine de l'IA» ([16]).

2.3. La transformation numérique constitue pour l'Europe une occasion à saisir, en dépit des défis importants auxquels elle est par ailleurs confrontée. Des estimations montrent que l'adoption des outils d'IA par les entreprises européennes est intervenue lentement dans un premier temps, mais qu'elle s'est accélérée depuis l'apparition des outils d'IA générative, bien qu'il semble exister des disparités importantes en la matière entre les grandes entreprises et les PME ([17]). Des différences apparaissent également entre les secteurs et les pays: selon des données d'Eurostat de 2023, l'intelligence artificielle est communément utilisée dans les secteurs de l'information et de la communication et dans ceux des activités professionnelles et des activités scientifiques et techniques, tandis qu'ailleurs, son adoption est plus limitée. Des disparités importantes dans son adoption se présentent également entre les différents États membres de l'Union européenne ([18]).

2.4. Pour citer le rapport Draghi: «Alors que le monde se trouve à l'aube d'une autre révolution numérique, déclenchée par la diffusion de l'intelligence artificielle (IA), l'occasion se présente pour l'Europe de remédier à ses échecs en matière d'innovation et de productivité et de rétablir son potentiel de production manufacturière» ([19]). Or, l'Europe est à l'heure actuelle en position de faiblesse dans le domaine des technologies numériques telles que l'IA. Les États-Unis et la Chine l'ont déjà bien devancée, et il lui sera difficile de combler ce retard ([20]).

2.5. L'outil «Global AI Vibrancy» de l'Université de Stanford ([21]) établit un classement des différents pays en fonction de leur dynamisme dans le domaine de l'IA. Les États-Unis, la Chine et le Royaume-Uni y occupent les trois premières places et seuls deux États membres de l'Union se classent parmi les dix premiers, à savoir la France et l'Allemagne, positionnées respectivement à la cinquième et à la huitième place. En ce qui concerne l'origine des modèles d'IA, selon le rapport de cette même université sur l'indice en matière d'IA («AI Index Report» ([22])), 61 modèles importants d'IA provenaient d'institutions américaines, un chiffre nettement supérieur aux 21 de l'Union et aux 15 de la Chine.

2.6. Selon l'enquête mondiale de McKinsey ([23]), 65 % des répondants indiquent que leur organisation utilise régulièrement l'IA générative, soit un taux près de deux fois supérieur à celui constaté lors de l'enquête précédente menée moins d'un an auparavant. Cette situation n'est pas sans effets sur les performances des entreprises. Par exemple, on estime qu'en déployant des technologies d'IA générative bien connues sur le lieu de travail, l'efficacité s'accroît approximativement de 10 à 20 %, et que lorsque l'IA est utilisée pour reconfigurer les flux de travail et les tâches, son potentiel peut être plus important encore ([24]). Les fonctions pour lesquelles les entreprises utilisent le plus souvent l'IA sont la commercialisation et la vente, la conception de produits et de services, ainsi que les technologies de l'information ([25]).

2.7. ***Les possibilités et les défis de l'IA au sein du monde du travail***

2.7.1. L'IA aura de nombreuses répercussions sur le monde du travail et pourrait devenir un élément prééminent de nombreux emplois dans tous les secteurs de l'économie. Elle est source de possibilités comme de difficultés; la manière dont ces deux aspects sont perçus tant par les employeurs que par les travailleurs joue également un rôle important.

([14]) OCDE, *Perspectives de l'économie numérique de l'OCDE 2024 (Volume 1): Cap sur la frontière technologique*, Éditions OCDE, Paris, 2024, *https://doi.org/10.1787/e34abd55-fr*.

([15]) Voir, par exemple, le site sur le monde de l'IA du Centre d'études de la politique européenne (CEPS): Navigate Tomorrow's Intelligence Today/AI World.

([16]) Orientations politiques pour la prochaine Commission européenne 2024-2029.

([17]) En 2023, 8 % des entreprises dans l'Union utilisaient les technologies de l'intelligence artificielle. Pour les grandes d'entre elles, ce chiffre s'élevait à 30,4 %. Voir Eurostat:*Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained* («Statistiques expliquées: l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les entreprises»)..

([18]) Eurostat, *Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained* («Statistiques expliquées: l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les entreprises»).

([19]) Commission européenne, *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe* («L'avenir de la compétitivité européenne — Partie A — Une stratégie de compétitivité pour l'Europe»), 2024.

([20]) Commission européenne, *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe* («L'avenir de la compétitivité européenne — Partie B — Analyse approfondie des recommandations»), 2024.

([21]) Global AI vibrancy tool.

([22]) The AI Index report, voir également ici.

([23]) McKinsey, *The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value* («Où en est l'IA au début de l'année 2024? L'essor de l'adoption de l'IA et le début de la création de valeur»), 2024.

([24]) Boston Consulting Group, *Turning GenAI Magic into Business Impact* («Transformer la magie de l'IA en résultats commerciaux», 2023.

([25]) McKinsey, *The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value* («Où en est l'IA au début de l'année 2024? L'essor de l'adoption de l'IA et le début de la création de valeur»), 2024.

2.7.2. L'IA améliore la productivité, par exemple en automatisant les tâches routinières et en complétant les capacités des travailleurs ([26]). L'un des dix principaux enseignements du rapport sur l'indice en matière d'IA («AI index report» ([27])) est que cette technologie aide les travailleurs à être plus productifs et qu'elle conduit à un travail de meilleure qualité. L'IA permet aux travailleurs d'accomplir plus rapidement leurs tâches et d'améliorer la qualité de leurs résultats. Des études montrent le potentiel qu'elle recèle pour combler l'écart de compétences entre les travailleurs peu qualifiés et ceux qui sont hautement qualifiés. Dans le même temps, d'autres études mettent en garde contre une utilisation de l'IA sans un contrôle approprié par l'humain, car elle peut entraîner une diminution des performances.

2.7.3. Les outils d'IA peuvent aider les entreprises à déterminer les compétences qui font défaut au sein de leur main-d'œuvre et à combler les lacunes en matière de compétences numériques (ou autres) ([28]). L'IA peut ainsi aider les entreprises à mieux anticiper leurs besoins en matière d'embauche. Comme l'a également noté l'Autorité européenne du travail (AET), 70 % des acteurs des ressources humaines dans toute l'Europe utilisent une sorte ou une autre d'outil d'IA pour rechercher ou évaluer des candidats, et les procédures de recrutement assistées par l'IA sont susceptibles d'améliorer la manière dont ces derniers vivent ce processus ([29]).

2.7.4. Des études montrent les incidences de l'IA sur l'emploi. Dans une note de discussion ([30]), le Fonds monétaire international (FMI) estime que 40 % des emplois dans le monde seront exposés à l'IA. Plus précisément, au sein des économies avancées, on estime que c'est le cas de 60 % des emplois, dont une moitié bénéficiera de l'IA et d'une productivité accrue, tandis que l'autre moitié environ pourrait subir de son fait des retombées négatives. Le Forum économique mondial ([31]) escompte d'ici à 2030 une croissance nette de 78 millions d'emplois (soit 7 % de l'emploi total actuel).

2.7.5. Selon une vaste enquête de l'OCDE menée auprès des travailleurs et des employeurs sur l'incidence de l'IA au travail, «aussi bien les premiers que les seconds se sont très majoritairement exprimés de manière positive au sujet de l'incidence de l'IA sur leurs performances et leurs conditions de travail. Ainsi, dans les secteurs de la finance et des industries manufacturières, respectivement 79 % et 80 % des utilisateurs de l'IA ont déclaré que l'IA avait amélioré leurs propres performances, alors que, toujours dans ces deux secteurs, 8 % faisaient état d'une détérioration causée par cette technologie. Pour tous les indicateurs examinés de performance et de conditions de travail, les travailleurs qui utilisent l'IA étaient quatre fois plus souvent susceptibles de déclarer que cette technologie leur avait permis d'améliorer leurs performances et leurs conditions de travail, plutôt que le contraire» ([32]).

2.7.6. Le CESE fait valoir que les outils fondés sur l'IA peuvent améliorer les conditions de santé et de sécurité au travail, en aidant à alléger la charge de travail des travailleurs ([33]) ainsi qu'à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ([34]) et la santé mentale au travail ([35]). Les outils d'IA aideront à supprimer ou à réduire les tâches dangereuses et à éviter les troubles musculo-squelettiques. Le temps que les travailleurs économisent sur l'exécution de leurs tâches peut contribuer à améliorer leur bien-être. Les outils d'IA peuvent accroître la satisfaction professionnelle ([36]). Recourir à des applications d'IA peut déboucher sur des décisions et des pratiques de meilleure qualité, plus équitables et non discriminatoires, par exemple en matière d'embauche ([37]).

2.7.7. À titre d'exemple, l'IA est susceptible de réduire ou de supprimer les risques en matière de santé et de sécurité au travail (SST) des manières suivantes, sans que cette liste soit exhaustive:

a) en fournissant à l'encadrement et aux représentants des travailleurs de meilleures informations pour mettre en évidence les problèmes de SST, y compris les risques psychosociaux, et les domaines pour lesquels des interventions sont nécessaires à cet égard afin d'atténuer différents facteurs de risque tels que le harcèlement et la violence, et en signalant précocement les situations de danger ou de stress, les problèmes de santé et les cas de fatigue liés aux tâches et activités effectuées par les travailleurs;

([26]) Cette mutation apparaît dans les rapports et les études sur l'évolution des métiers, tels que le rapport sur l'avenir des métiers (édition 2025) du Forum économique mondial (voir: Future of Jobs Report 2025: These are the fastest growing and declining jobs | World Economic Forum).

([27]) The AI Index report, voir également ici.

([28]) Forum économique mondial (en anglais).

([29]) Voir par exemple: EURES, *Comment l'IA peut améliorer le processus d'acquisition des talents*, 2024.

([30]) FMI, *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work* («Intelligence artificielle générative: l'intelligence artificielle et l'avenir du travail»), 2024.

([31]) Forum économique mondial, Future of Jobs Report 2025 («Rapport 2025 sur l'avenir des métiers»), janvier 2025.

([32]) Lane, M., Williams, M., Broecke, S., *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers* («Les incidences de l'IA sur le lieu de travail: principales conclusions des enquêtes de l'OCDE sur l'IA auprès des employeurs et des travailleurs»), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, N° 288, Éditions OCDE, Paris, 2023.

([33]) Workplace Intelligence, *AI at Work 2020 Study* («Étude 2020 sur l'IA au travail»), 2020; CIPD et PA Consulting, People and machines: from hype to reality («Des hommes et des machines: de l'effet de mode à la réalité»), Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.

([34]) Parlement européen, Improving working conditions using artificial intelligence («Améliorer les conditions de travail à l'aide de l'intelligence artificielle»), 2021.

([35]) Workplace Intelligence, AI at Work 2020 Study («Étude 2020 sur l'IA au travail»).

([36]) Lane, M., Williams, M., Broecke, S., *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers* («Les incidences de l'IA sur le lieu de travail: principales conclusions des enquêtes de l'OCDE sur l'IA auprès des employeurs et des travailleurs»), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, N° 288, Éditions OCDE, Paris, 2023.

([37]) Pessach, D., Singer, G., Avrahami, D., Chalutz Ben-Gal, H., Shmueli, E., Ben-Gal, I., *Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming* («Recruter des salariés: une approche d'analyse prescriptive au moyen de l'apprentissage automatique et de la programmation mathématique»), Decision Support Systems, vol. 134, juillet 2020.

b) en donnant en temps réel aux travailleurs et à l'encadrement des conseils personnalisés visant à modifier leurs comportements de sorte à en accroître la sécurité. Les organisations peuvent par exemple utiliser des dispositifs de surveillance qui traitent les informations biométriques de leurs travailleurs pour s'assurer qu'ils ne sont pas fatigués, sachant que la fatigue pourrait accroître le risque d'accident;

c) en soutenant une prévention fondée sur des données probantes et une évaluation pointue des risques sur le lieu de travail;

d) en favorisant des inspections en matière de SST fondées sur des données probantes, plus efficaces et ciblées;

e) en exploitant le potentiel de l'automatisation et de la robotisation dans l'industrie, la logistique ou la construction pour réduire les risques liés à des tâches répétitives et dangereuses ([38]);

f) en utilisant des dispositifs et des capteurs de l'internet des objets pour surveiller en temps réel les équipements de travail et détecter ainsi leurs défaillances, y compris avant qu'elles ne se produisent, et contribuer ainsi à renforcer la sécurité;

g) en tirant parti des progrès de l'intelligence artificielle et de la réalité virtuelle et augmentée pour tester virtuellement certaines configurations et conditions de sécurité afin de préparer les travailleurs à une formation sans risque et d'aider les employeurs à proposer des formations adaptées;

h) en exploitant les résultats des recherches sur les exosquelettes pour soulager les travailleurs dans la manutention de charges lourdes. Dans ce domaine, des progrès significatifs sont également en train de se réaliser pour les travailleurs handicapés;

i) en intégrant des systèmes automatisés dans les chaînes d'approvisionnement afin de limiter les tâches manuelles de manutention;

j) en utilisant le traitement des données au moyen de l'IA pour mieux concevoir les postes de travail et les processus logistiques, afin de limiter les risques d'exposition des salariés ([39]).

2.7.8. Des travaux du Centre commun de recherche (JRC) ([40]) ont mis en évidence que la numérisation et l'automatisation à l'œuvre dans tous les secteurs d'activité et la volonté d'accroître l'efficacité constituent les principaux moteurs de l'adoption de la gestion algorithmique sur les lieux de travail traditionnels. Ils ont recensé et analysé les mutations et les défis qui découlent de ce type de gestion du point de vue des changements dans l'organisation du travail et des effets sur la qualité de l'emploi.

2.7.9. Pour ce qui est des changements dans l'organisation du travail, le JRC cite spécifiquement comme conséquences possibles de la gestion algorithmique la centralisation des connaissances et du contrôle, la redéfinition des tâches et des rôles, ainsi que le brouillage des frontières organisationnelles.

2.7.10. Le JRC met également en évidence certains effets sur la qualité de l'emploi, qui concernent les compétences et le libre arbitre, l'intensité de travail, l'environnement social, les revenus et les perspectives d'évolution.

2.7.11. Les préoccupations, les incertitudes et les craintes quant aux risques et aux conséquences que pourrait présenter le déploiement de l'IA peuvent inciter à ne pas l'adopter, quand bien même elle permettrait d'améliorer les emplois et de les rendre plus efficaces.

2.7.12. Les métiers évoluent constamment et le CESE est d'avis que même pour les emplois qui ne sont pour l'instant pas fortement touchés par l'IA, il sera nécessaire de procéder à des reconversions. Des formations et de nouvelles compétences sont nécessaires pour tirer le meilleur parti sur le lieu de travail des nouvelles solutions technologiques fondées sur les données, y compris l'IA.

2.7.13. Il est essentiel d'accompagner les entreprises et leurs travailleurs dans l'adoption de l'IA et de faire en sorte qu'aucune entreprise, et notamment aucune PME, ne décroche à cette occasion, en veillant à ce qu'elles puissent toutes bénéficier pleinement de cette technologie. Pour ce faire, il est nécessaire d'assurer le renforcement des compétences des travailleurs et de mieux appuyer les entreprises. Les travailleurs doivent avoir accès à la formation nécessaire, et les entreprises ont besoin de flexibilité pour trouver leurs meilleures méthodes de formation. Un dialogue fondé sur la confiance est essentiel pour mettre en place de bonnes pratiques propres à chaque entreprise. L'objectif est de veiller à ce que le déploiement des technologies de l'IA profite à la fois aux entreprises et aux travailleurs dans les gains de productivité qu'il entraîne. Cette démarche appelle un engagement tant de la part des entreprises que des travailleurs.

2.7.14. Pour tirer parti du potentiel de l'IA lorsqu'il s'agit d'accroître la compétitivité et la productivité et faire en sorte que l'Union ne ressorte pas perdante de la transition numérique, il s'impose de détruire les mythes et d'apaiser les craintes qui entourent l'IA, tout en s'attachant en premier lieu à mettre en œuvre et à appliquer le cadre législatif existant.

([38]) Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (OSHA), *Artificial intelligence for worker management: an overview* («L'intelligence artificielle pour la gestion des travailleurs: un aperçu»), 2022.

([39]) Voir: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), page internet *Work organisation and job quality in the digital age* («Organisation du travail et qualité de l'emploi à l'ère numérique»).

([40]) Baiocco, S., Fernandez Macias, E., Rani, U., Pesole, A., *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts* («La gestion algorithmique du travail et ses implications dans divers contextes»), Commission européenne, 2022, JRC129749.

3. **Le cadre européen couvrant l'utilisation de l'IA au travail**

3.1. *Le cadre législatif actuel de l'Union*

3.1.1. Le CESE fait observer que les textes législatifs de l'Union en vigueur cités par la suite comprennent des dispositions visant à garantir que, lorsqu'un outil d'IA est déployé sur le lieu de travail, d'une part, les conditions de travail sûres et équitables des employés sont préservées et, d'autre part, les travailleurs participent au processus de déploiement de cet outil:

— le règlement général sur la protection des données (RGPD) de 2016: un aperçu non exhaustif des articles pertinents de ce règlement comprend les articles 35 (analyse d'impact relative à la protection des données), 7 (interdiction de lier le consentement à l'exécution d'un contrat), 9, paragraphe 2 (transparence du traitement des données et limitations en matière de traitement des données à caractère personnel sensibles), 15, paragraphe 1, point h) (droit d'obtenir une intervention humaine significative lors de décisions importantes, avec une clause d'exemption dans le cas d'une prise de décision entièrement automatisée sur le lieu de travail), 22 (interdiction des processus de prise de décisions entièrement automatisés dans les relations de travail) et 88 (possibilité pour les conventions collectives et les États membres de prévoir des règles plus strictes dans le domaine couvert par le RGPD au niveau national dans le cadre du travail);

— le règlement sur l'IA de 2024: son annexe III classe certains systèmes d'IA utilisés pour le recrutement, les décisions relatives à la promotion, au licenciement et à l'attribution de tâches, ainsi que le suivi des personnes dans le cadre de relations professionnelles contractuelles, comme étant «à haut risque». En raison de cette classification, ces systèmes d'IA seraient soumis à des exigences légales relatives à la gestion des risques (article 9), à la qualité et à la gouvernance des données (article 10), à la documentation technique et à l'enregistrement (articles 11 et 12), à la transparence et à la fourniture d'informations aux déployeurs (article 13), au contrôle humain (article 14), à l'exactitude, à la robustesse et à la cybersécurité (article 15), et le déploiement d'un système d'IA à haut risque sur le lieu de travail fera l'objet d'une amende administrative pouvant aller jusqu'à 15 000 000 EUR ou jusqu'à 3 % du chiffre d'affaires annuel mondial total [art. 99, paragraphe 4, point g)]. En outre, l'article 2, paragraphe 11, autorise les États membres à mettre en place des dispositions plus favorables pour protéger les droits des travailleurs. Par ailleurs, l'article 4 relatif à la maîtrise de l'IA prévoit que les fournisseurs et les déployeurs de systèmes d'IA prennent des mesures pour garantir, dans toute la mesure du possible, un niveau suffisant de maîtrise de l'IA pour leur personnel et les autres personnes s'occupant du fonctionnement et de l'utilisation des systèmes d'IA pour leur compte, en prenant en considération leurs connaissances techniques, leur expérience, leur éducation et leur formation, ainsi que le contexte dans lequel les systèmes d'IA sont destinés à être utilisés, et en tenant compte des personnes ou des groupes de personnes à l'égard desquels les systèmes d'IA sont destinés à être utilisés;

— la directive-cadre de 1989 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail: elle oblige les employeurs à procéder à une évaluation des risques afin de garantir de manière préventive que les outils d'IA ne nuiront pas à la sécurité et à la santé des travailleurs;

— la directive de 2000 sur l'égalité en matière d'emploi et de travail;

— la directive de 2002 relative à l'information et la consultation des travailleurs: son article 4, paragraphe 2, point c), oblige les employeurs à informer et à consulter les travailleurs sur les décisions susceptibles d'entraîner des changements substantiels dans l'organisation du travail ou dans les relations contractuelles;

— la directive de 2024 relative au travail via une plateforme: les plateformes de travail numériques seront tenues d'introduire des mesures spécifiques concernant l'utilisation de systèmes de surveillance ou de prise de décision automatisés (article 6), le contrôle humain des systèmes automatisés (article 7), l'examen humain des décisions importantes (article 8) et les droits à l'information et à la consultation des travailleurs des plateformes (article 9).

3.1.2. De même, les problèmes qui se posent aux entreprises dans leurs **activités organisationnelles**, notamment en matière de cybersécurité, d'atteintes à la sécurité, de respect de la vie privée et de gestion des données, ainsi que ceux liés à l'**organisation du travail** ont fait l'objet d'un examen approfondi au niveau de l'UE. En sus du RGPD, il s'agit de:

— la directive SRI 2: elle oblige les entreprises qui fournissent des services essentiels dans un pays — par exemple, dans les domaines de l'énergie, des transports, de la gestion de l'eau, des infrastructures numériques ou encore des télécommunications — à organiser leurs opérations de manière à renforcer leur protection contre les attaques et les atteintes à la sécurité, y compris la sécurité des données;

— le règlement sur la cyberrésilience ([41]): il renforce les obligations des fabricants de produits connectés s'agissant de veiller à ce que les vulnérabilités soient traitées et corrigées, et de renforcer la protection des dispositifs et des machines;

([41]) Le règlement sur la cyberrésilience renforce les obligations des fabricants de produits connectés s'agissant de veiller à ce que les vulnérabilités soient traitées et corrigées, et de renforcer la protection des dispositifs et des machines.

— la directive sur la résilience des entités critiques et la réglementation sectorielle, notamment le règlement DORA, visent spécifiquement à relever les défis organisationnels auxquels sont confrontées les entreprises en ce qui concerne l'utilisation de l'IA.

3.1.3. Le CESE note que des travaux sont en cours, avec l'aide du Bureau de l'IA, en vue d'élaborer un code de bonnes pratiques pour l'IA à usage général, afin de détailler les dispositions du règlement sur l'IA à l'intention des fournisseurs de modèles d'IA à usage général et de modèles d'IA à usage général présentant des risques systémiques ([42]).

3.2. *Le rôle du dialogue social*

3.2.1. Les partenaires sociaux et le dialogue social à tous les échelons jouent un rôle essentiel pour favoriser une IA «digne de confiance» dans le monde du travail. Le CESE préconise vivement de promouvoir un environnement positif et propice au dialogue social afin de garantir l'efficacité de ce dernier sur les questions liées à l'IA. Un dialogue social solide et constructif à tous les échelons, conforme aux règles et pratiques nationales applicables, constitue le principal instrument permettant de réduire au minimum les risques et les éventuelles incidences néfastes de l'IA et, ainsi, d'en faciliter l'utilisation pour en exploiter tout le potentiel. À cette fin, le renforcement des capacités des partenaires sociaux en matière d'IA doit être développé afin de garantir la connaissance et la compréhension des défis et des possibilités qu'elle présente.

3.2.2. Le CESE note que les partenaires sociaux européens ont conclu en 2020 l'accord-cadre autonome sur la numérisation ([43]), qui couvre: 1) les compétences numériques et la manière de sécuriser l'emploi; 2) les modalités de connexion et de déconnexion; 3) l'intelligence artificielle et le maintien du contrôle humain; et 4) le respect de la dignité humaine et la question de la surveillance. Cet accord prévoit entre autres que le déploiement de l'IA doit toujours respecter le principe de «l'humain aux commandes» et qu'il doit être sûr, c'est-à-dire qu'il doit prévenir tout préjudice.

3.2.3. Pour ce qui est de l'interaction entre la législation de l'Union en vigueur (le règlement sur l'IA) et le dialogue social, le CESE demande au Bureau européen de l'intelligence artificielle de nouer une étroite coopération avec les partenaires sociaux européens interprofessionnels, afin de s'assurer que les lignes directrices qu'il édictera, ainsi que le droit dérivé, tiennent compte de manière adéquate du rôle que joue le dialogue social. Le CESE invite en outre le Bureau de l'IA à apporter des clarifications pour tous les systèmes d'IA. Le Bureau de l'IA et les DG EMPL et Connect de la Commission européenne devraient établir entre eux des canaux de coordination approfondis, solides et clairement structurés.

3.3. *Évaluation de la situation actuelle*

3.3.1. Le CESE estime que les 116 textes législatifs existants dans le cadre de la stratégie numérique de l'UE à l'horizon 2030, en particulier le RGPD et le règlement sur l'IA ainsi que les autres actes législatifs cités plus haut, suffisent à traiter les défis posés par l'IA au travail, y compris la discrimination, la sécurité et la santé au travail, l'information et la consultation, la protection des données, etc.

3.3.2. À la lumière de ce qui précède, le CESE regrette qu'en dépit du vaste cadre législatif existant qui réglemente déjà l'utilisation de l'IA dans la vie professionnelle de manière complète et suffisante, la Commission européenne estime qu'il demeure nécessaire de légiférer derechef concernant l'incidence de la numérisation dans le monde du travail. Cette intention ressort de la lettre de mission adressée à Roxana Mînzatu, vice-présidente exécutive de la Commission chargée des droits sociaux et des compétences, des emplois de qualité et de l'état de préparation, qui indique qu'«il convient notamment d'y parvenir au moyen d'une initiative sur la gestion algorithmique et d'une éventuelle législation sur l'IA sur le lieu de travail, après consultation des partenaires sociaux [...] ([44])».

3.3.3. Cette volonté va également à l'encontre de la priorité politique actuelle consistant à simplifier la réglementation et à réduire de 25 % les exigences réglementaires et de déclaration. Elle s'oppose en outre clairement à la nécessité largement reconnue de simplifier le cadre actuel de l'Union européenne afin d'accroître la compétitivité de cette dernière et d'améliorer l'environnement des entreprises.

([42]) Se reporter par exemple au site web de la Commission européenne.
([43]) Voir par exemple ici.
([44]) Se reporter au texte de la lettre de mission de Roxana Mînzatu, vice-présidente exécutive de la Commission.

3.3.4. La Commission devrait au contraire autoriser les entreprises à concevoir des approches responsables et éthiques qui leur permettent de travailler avec les technologies de l'IA dans le cadre juridique actuel, garantissant ainsi que l'autonomie des partenaires sociaux soit respectée.

3.3.5. Si une éventuelle initiative relative à l'IA sur le lieu de travail devait voir le jour, elle devrait en tout premier lieu viser à mettre en œuvre et à faire appliquer efficacement le cadre législatif exhaustif adopté par l'Union. En second lieu, elle devrait s'attacher à aider les entreprises à atténuer les risques éventuels liés à l'IA dans le monde du travail ([45]), tout en faisant en sorte qu'elles tirent pleinement parti des possibilités qu'offre cette dernière. Il serait ainsi possible d'accroître la prospérité, la productivité, la durabilité et le bien-être social.

3.3.6. Le CESE est fermement convaincu que si la Commission propose une nouvelle initiative sur l'IA sur le lieu de travail ou sur la gestion algorithmique, elle *ne* devrait *pas* prendre pour modèle le chapitre III de la directive sur le travail via une plateforme. Les règles que pose cette directive sont conçues pour s'appliquer spécifiquement à ces types d'entreprises; traiter toutes les entreprises de l'Union comme s'il s'agissait de telles plateformes de travail numériques constituera un obstacle important à l'adoption des nouvelles technologies.

3.3.7. En outre, une vaste révision de la réglementation serait préjudiciable eu égard à la charge qu'elle représenterait tant pour les législateurs que pour les autorités de contrôle; elle enverrait en outre un message extrêmement négatif s'agissant du développement de l'IA et des investissements dans ce secteur au sein de l'Union européenne.

3.3.8. Pour l'avenir, le CESE demande donc qu'il soit mis avant tout l'accent sur la réduction de la complexité juridique, car cette démarche mettrait davantage les entreprises européennes en capacité d'utiliser l'IA de manière responsable et éthique. Cette nécessité de réduire la complexité juridique découle, par exemple, des chevauchements dans la législation existante ainsi que des obligations multiples et continues en matière de déclaration.

Exposé des motifs

Le texte ci-dessus constitue un amendement qui vise à exprimer une position globalement divergente par rapport à l'avis présenté par la section, et doit donc être considéré comme un contravis. Il expose les motifs pour lesquels le CESE estime qu'il n'est nul besoin de textes législatifs supplémentaires concernant l'IA dans le monde du travail, ainsi que les raisons pour lesquelles la Commission devrait laisser aux entreprises une marge de manœuvre pour concevoir des approches responsables et éthiques pour travailler avec les technologies de l'IA en s'en tenant au cadre légal actuel.

Résultat du vote

Pour: 112

Contre: 136

Abstention: 11

([45]) Pour ce qui est des risques, voir: Baiocco, S., Fernandez Macias, E., Rani, U., Pesole, A., *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts* («La gestion algorithmique du travail et ses implications dans divers contextes»), Commission européenne, 2022, JRC129749.