



Réunion n° **SÉANCE PLÉNIÈRE**
593
Date **22-23/1/2025**

SOC/803

Une intelligence artificielle au service des travailleurs

Rapporteure **Franca SALIS-MADINIER**

Référence **EESC-2024-01024-00-00-AS-TRA**

AMENDEMENTS

Ordre de présentation

Point	AMP No	Action	Linked to point	Authors
Entire opinion	1	Replace the whole opinion		ARDHE, Christian BLIJLEVENS René BORSANI, Matteo CLEVER, Peter DANISMAN Mira-Maria GARCÍA DEL RIEGO, Antonio LOBO XAVIER, Gonçalo HARTMAN RADOVÁ, Jana JELIĆ, Violeta MALLIA, Stefano MASTANTUONO, Alena MINCHEVA Mariya MISSLBECK-WINBERG, Christiane PILAWSKI, Lech POTTIER, Jean-Michel PUECH D'ALISSAC, Arnold SAMMUT BONNICI Dolores SCHWENG Christa SÖBER, Kristi SOETE Paul YGLESIAS Isabel ZVOLSKÁ, Marie

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):

Proposé par:

ARDHE Christian
BLIJLEVENS René
BORSANI Matteo
CLEVER Peter
DANISMAN Mira-Maria
GARCÍA DEL RIEGO Antonio
LOBO XAVIER Gonçalo
HARTMAN RADOVÁ Jana
JELIĆ Violeta
MALLIA Stefano
MASTANTUONO Alena
MINCHEVA Mariya
MISSLBECK-WINBERG Christiane
PILAWSKI Lech
POTTIER Jean-Michel
PUECH D'ALISSAC Arnold
SAMMUT BONNICI Dolores
SCHWENG Christa
SÖBER Kristi
SOETE Paul
YGLESIAS Isabel
ZVOLSKÁ Marie

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'IA². Les États-Unis et la Chine l'ont déjà bien devancée, et il lui sera difficile de combler ce retard³. 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

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).

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 numérisation⁵.

- 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 scientifique⁶, de stimuler la transition écologique⁷ 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'embauche⁸. 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 travail⁹.
- 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

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.

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 législatifs¹⁰. 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 existante¹¹. 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 travail¹². 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.

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.

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 Conseil¹³.
- 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 climatique¹⁴. L'IA stimule l'innovation, et c'est à juste titre qu'elle a été qualifiée de force transformatrice de l'ensemble de notre économie¹⁵. 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 PME¹⁷. 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 européenne¹⁸.
- 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 retard²⁰.
- 2.5 L'outil «Global AI Vibrancy» de l'Université de Stanford²¹ 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 McKinsey²³, 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 encore²⁴. 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'information²⁵.

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.

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».

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 travailleurs²⁶. 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 processus²⁹.
- 2.7.4 Des études montrent les incidences de l'IA sur l'emploi. Dans une note de discussion³⁰, 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 mondial³¹ 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

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.

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 travailleurs³³ ainsi qu'à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée³⁴ et la santé mentale au travail³⁵. 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 professionnelle³⁶. 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'embauche³⁷.

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;
- 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;

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.

- 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 dangereuses³⁸;
- 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 salariés³⁹.

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.

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.

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.

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 nuisent 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 cyberrésilience⁴¹: 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 systémiques⁴².

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 numérisation⁴³, 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.

⁴² Se reporter par exemple au [site web de la Commission européenne](#).

⁴³ Voir par exemple [ici](#).

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 régit 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.
- 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 travail⁴⁵, 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.

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

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.