



Novembre 2019

POSITION D' **UNI EUROPA ICTS** SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE



Collecte et gestion des données
page 8

Compétences et formation
page 13



Un cadre contribuant à une transition juste et équitable
page 18

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	page 5
Notre rôle dans le débat	
Partenariat et Dialogue	
Sujets traités dans ce rapport	
COLLECTE ET GESTION DES DONNÉES	page 8
Collecte des données: protéger la sphère privée et la productivité des travailleurs	
Gestion des données: assurer la sécurité et redistribuer les bénéfices	
Analyse des données: répondre au mythe de la neutralité	
Recommandations	
COMPÉTENCES ET FORMATION	page 13
Éléments à retenir de l'étude	
Sources de préoccupation	
Notre agenda de formation	
Recommandations	
UN CADRE CONTRIBUANT À UNE TRANSITION JUSTE ET ÉQUITABLE	page 18
Recommandations	
Participation des partenaires sociaux	
L'équilibre du marché du travail	
Temps de travail, équilibre vie professionnelle-vie privée, formation	
Programmes de reclassement et de délocalisation extérieure	
Transferts locaux de compétences	
Sécurité sociale et partage des bénéfices	
CONCLUSION	page 21
ANNEXE I	page 22
Collecte et gestion des données	
Initiatives portant sur les droits prévus par le RGPD sur le lieu de travail	
Initiatives concernant une IA éthique et visant à éviter un biais sur le lieu de travail	
Compétences & Formation	
Des politiques en vue d'une transition juste	
S'occuper de l'équilibre vie professionnelle-vie privée et de l'organisation du travail	
ANNEXE II	page 25
Glossaire	

INTRODUCTION

UNI Europa ICTS reconnaît le potentiel bénéfique innovant de l'intelligence artificielle (IA) et d'autres technologies nouvelles qui sont en train de transformer notre économie mondiale. Dans l'idéal, nous sommes convaincus que les progrès scientifiques et technologiques devraient améliorer la vie des gens et combattre le changement climatique, à ce moment crucial de l'histoire humaine. UNI Europa est déterminé à rejoindre le dialogue sur l'intelligence artificielle et à travailler à l'instauration d'une transition juste, qui soit au service des besoins des travailleurs dans tous les emplois et tous les secteurs.

Nous savons que toutes les technologies nouvelles suscitent des opportunités et des défis. Dans le cas de l'IA, les défis liés à la qualité et au volume de travail ainsi qu'aux compétences et à la formation, à l'éthique, à l'égalité et aux questions de santé & sécurité sont très préoccupants. Nous voulons aider nos membres lors de leur entrée dans le nouveau monde du travail au cours des prochaines années et nous voulons les sensibiliser aux opportunités et aux risques que représente l'intelligence artificielle.

L'intelligence artificielle est en évolution rapide et il n'y a guère de possibilités de ralentir sa progression, mais nous pouvons intervenir pour réguler et modeler son impact. A cette fin, nous formulons des recommandations ancrées dans un ensemble clair de valeurs communes. Sans une communication explicite de ces valeurs, nos efforts pour mettre au point une régulation raisonnable et soucieuse de l'humain échoueront.

NOTRE RÔLE DANS LE DÉBAT

Par ce rapport, UNI Europa fait son entrée dans le dialogue mondial qui se tient au sujet de l'intelligence artificielle et nous nous félicitons du travail déjà bien avancé, en particulier en ce qui concerne l'élaboration d'une Intelligence artificielle digne de confiance et régie par des principes éthiques. Les Lignes directrices en matière d'éthique pour une IA digne de confiance et les Recommandations stratégiques et financières pour une IA digne de confiance (Policy and Investment Recommendations for Trustworthy AI), deux documents du Groupe d'experts de haut niveau de la Commission européenne sur l'Intelligence artificielle, ainsi que les travaux du Conseil de l'OCDE sur l'Intelligence artificielle, constituent des contributions particulièrement précieuses.¹

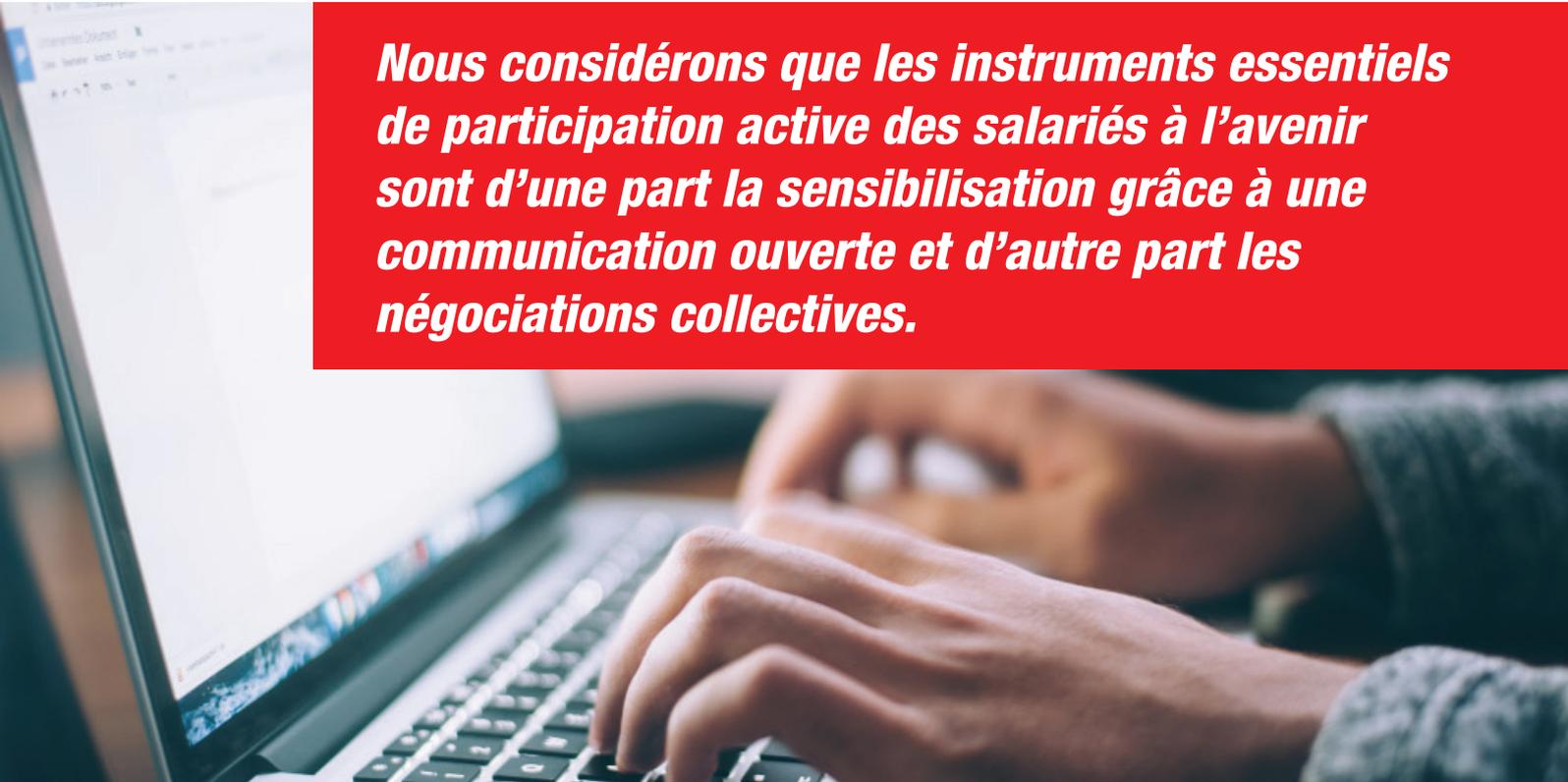
Globalement, nous sommes favorables à une approche de l'IA où l'homme reste aux commandes, ce qui veut dire qu'il continue à contrôler l'ensemble de la technologie. En outre, nous soutenons fermement le respect des droits humains, qui constitue une valeur centrale dans l'utilisation de toute la technologie basée sur l'intelligence artificielle. L'IA et les autres technologies émergentes devraient améliorer le bien-être individuel et contribuer à la construction d'une société durable et solidaire. En tant que représentants des travailleurs, nous avons la responsabilité d'aider à déterminer la manière dont les systèmes d'IA sont conçus, élaborés et réglementés et de sensibiliser les utilisateurs d'IA aux préoccupations d'ordre éthique.

Nous reconnaissons que le débat public sur l'IA a inclus jusqu'à présent des discussions sur l'emploi, la formation et la mise à niveau des compétences. Toutefois, un plus large éventail de problématiques liées à l'IA sur le lieu de travail ainsi que les préoccupations concrètes de la main-d'œuvre européenne méritent d'être davantage mis en avant. L'IA et la robotique ont un impact considérable sur le marché du travail, surtout au moment où les tâches et les emplois anciens sont en train de se transformer ou de disparaître et où il en émerge de nouveaux. Il est nécessaire que nous ayons une compréhension plus approfondie de l'étendue de tous ces changements et des délais dans lesquels ils vont se produire.

PARTENARIAT ET DIALOGUE

Sans dialogue social, nous ne pouvons élaborer la meilleure stratégie en matière d'IA. Les organisations patronales et les syndicats européens ont un rôle essentiel à jouer en tant que partenaires sociaux dans la résolution de questions complexes concernant l'emploi, la formation, la nature du travail, l'inégalité et les systèmes de protection sociale. Les décideurs à l'échelon national et à celui de l'Union européenne doivent écouter à la fois les syndicats et les employeurs et doivent coopérer avec eux. Et nous devons tous reconnaître et nous servir des compétences de ceux qui sont immédiatement impliqués, ou affectés par la conception et l'utilisation des systèmes d'intelligence artificielle. Sur le plan pratique, les syndicats comme les employeurs devraient participer à l'établissement de normes et de mécanismes de mise en œuvre appropriés, à l'élaboration et au suivi de la formation ainsi qu'à la gouvernance en matière de responsabilité.

Nous sommes convaincus que notre responsabilité transcende le simple devoir de fournir des informations à nos membres au sujet des nouvelles technologies déployées sur le lieu de travail. En notre qualité de représentants des salariés, nous devrions participer de bonne heure au processus de déploiement afin de préserver leurs propres intérêts et de veiller à la mise en place de politiques et de normes efficaces.²



Nous considérons que les instruments essentiels de participation active des salariés à l'avenir sont d'une part la sensibilisation grâce à une communication ouverte et d'autre part les négociations collectives.

SUJETS TRAITÉS DANS CE RAPPORT

Dans ce rapport, UNI Europa met en évidence plusieurs moyens par lesquels les syndicats doivent s'engager dans le débat sur l'intelligence artificielle afin de protéger les droits des travailleurs, les droits humains et des normes de travail décentes. Nous sommes heureux qu'un grand nombre de nos organisations membres aient déjà mis au point leurs propres stratégies sur l'IA, fournissant ainsi un fondement aux négociations actuelles et futures. Nous discutons plus loin de certaines de ces stratégies.

Nous considérons que les instruments essentiels de participation active des salariés à l'avenir sont d'une part la sensibilisation grâce à une communication ouverte³ et d'autre part les négociations collectives. En conséquence, dans le but d'arriver à accroître la sensibilisation et sur la base de l'apport de nos membres, nous avons identifié trois sujets de préoccupation, que nous explorerons en profondeur dans les pages qui suivent:

- La collecte et la gestion des données
- Les compétences et la formation
- Une transition juste et équitable.

Dans chacun de ces domaines, nous discuterons de nos exigences et de nos préoccupations cruciales en ce qui concerne les négociations collectives en matière d'IA et d'autres sujets connexes. Nous sommes conscients que les résultats des négociations seront différents en fonction du contexte de chaque nation, secteur ou entreprise.

1- Groupe d'experts de haut niveau sur l'Intelligence artificielle (GEHN IA), Commission européenne (avril 2019), Lignes Directrices en matière d'éthique pour une IA digne de confiance. Bruxelles : Commission européenne. <https://ec.europa.eu/futurium/en/ai-alliance-consultation/guidelines> et GEHN IA, UE (juin 2019) Policy and Investment Recommendations for Trustworthy Artificial Intelligence (Recommandations stratégiques et financières pour une IA digne de confiance). Bruxelles : Commission européenne. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/policy-and-investment-recommendations-trustworthy-artificial-intelligence> (Accès en date du 30 octobre 2019).

Pour une introduction aux principes, voir le document du Conseil sur l'Intelligence artificielle, Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) (2019) Recommandation du Conseil sur l'Intelligence artificielle. Paris : OCDE. <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0449> (Accès en date du 30 octobre 2019).

2- UNI Europa se félicite que le Groupe d'experts à haut niveau de la Commission européenne sur l'Intelligence artificielle (GEHN IA) ait reconnu l'importance de l'information, de la consultation et de la participation des travailleurs au cours de l'élaboration et du déploiement de l'IA. Voir document Policy and Investment Recommendations for Trustworthy AI (note de bas de page n°1).

3- A cet égard, il est intéressant de constater que le GEHN IA a identifié comme exigence essentielle l'augmentation des connaissances et de la sensibilisation en matière d'IE afin de "construire une société s'appuyant sur l'IA où nous aurions envie de vivre". Le GEHN IA a également reconnu le rôle fondamental des syndicats comme parties prenantes dans la définition des priorités de formation. Ibid., p 10.



COLLECTE ET GESTION DES DONNÉES

La promesse d'augmenter la productivité au travail grâce à la mise en place de nouveaux systèmes d'IA est alléchante. Les bénéfices en seraient une prospérité plus importante, une plus grande égalité, une croissance solidaire et une empreinte environnementale plus modeste. Aucun de ces résultats n'est garanti et tout dépendra de l'amélioration de la redistribution de la richesse produite par les machines. Mais si la richesse que génère une plus grande productivité est introduite de manière correcte – avec la participation des travailleurs et des syndicats – elle peut conduire à des salaires plus élevés, à une réduction des heures de travail, à une amélioration des conditions de travail et à des investissements en matière de compétences et de formation. Elle peut aussi conduire à la création d'emplois et à une juste transition vers des emplois écologiques en vue d'une planète durable.

Il existe de nombreux systèmes d'IA différents et leur impact sur les conditions de travail est variable. Par exemple, les systèmes d'intelligence artificielle peuvent fournir de nouveaux outils de travail, remplacer certaines tâches actuellement effectuées par des êtres humains ou fournir le cadre de nouvelles méthodes d'analyse du travail.

Quel que soit l'objet des systèmes d'IA et la manière dont ils sont mis en œuvre, la plupart nécessitent l'apport de données. Dans la section suivante, nous discuterons des défis liés aux données dans trois catégories : la collecte des données, la gestion des données et le biais associé à l'analyse des données. Nous discuterons aussi des réponses et des recommandations formulées par les syndicats.

COLLECTE DES DONNÉES: PROTÉGER LA SPHÈRE PRIVÉE ET LA PRODUCTIVITÉ DES TRAVAILLEURS

Tout système d'IA a besoin de données pour réaliser les tâches pour lesquelles il est conçu et ces données doivent être de grande qualité. Des données de qualité inférieure conduisent inévitablement à de piètres résultats. Des méthodes précises et rigoureuses de collecte de données sont donc une condition préalable au succès de la mise

en œuvre de l'intelligence artificielle. C'est ainsi, par exemple, que si un système d'IA analyse la qualité ou le rendement d'un travail, il faut collecter des données sur l'activité et les performances des travailleurs plus systématiquement et à plus grande échelle que dans les analyses plus traditionnelles.

Pour collecter davantage de données plus systématiquement à l'avenir, les employeurs devront augmenter le nombre de points distincts où les travailleurs et leurs outils de travail sont mesurés. Ce plan comporte deux problèmes: 1) L'augmentation de la collecte de données peut constituer une atteinte au respect des droits des travailleurs en matière de sphère privée et une rupture de confiance entre l'employeur et le travailleur. 2) Les travailleurs pourraient être incités à contourner le but du système et à fournir uniquement un travail correspondant le mieux aux critères d'évaluation spécifiques et cet incitatif pourrait produire un biais dans les données. Par exemple, les composantes sociales du travail et les initiatives qui ne font pas partie de la description du travail – des activités qui contribuent au bien-être individuel et à la croissance, en plus de la productivité – pourraient devenir "sans valeur" si elles ne sont pas intégrées dans la matrice d'évaluation du travail. La réalisation de ces activités risquerait de conduire à une mauvaise évaluation du travailleur parce que moins de temps serait consacré au travail mesuré.

Les deux problèmes décrits ci-dessus risquent d'entraîner la mise en œuvre d'un système d'IA qui, contrairement à sa finalité, diminue la productivité et le moral des travailleurs. La mise en œuvre d'un tel système d'IA pourrait aussi comporter le risque d'avoir des écarts entre la finalité du système et les informations contenues dans les données collectées. C'est un défi auquel est confronté tout modèle statistique, mais dont il est très important de s'occuper lorsqu'on analyse un phénomène aussi complexe que le travail.

Nous ne devons pas oublier que le travail se fait dans des groupes d'individus dont chacun a des caractéristiques, des ambitions, des défauts et des valeurs tout à fait uniques. Les interactions entre les

travailleurs – que ce soit face à face ou sur un mode numérique – contribuent au travail de chaque membre du groupe et ont un impact sur ce travail. C'est pourquoi l'analyse du travail à partir de modèles statistiques est une tâche aussi ardue.

GESTION DES DONNÉES: ASSURER LA SÉCURITÉ ET REDISTRIBUER LES BÉNÉFICES

Après la collecte des données, nous sommes confrontés à de nouveaux défis lorsqu'il s'agit de gérer ces données. Premièrement, il faut s'atteler à la question de la sécurité des données. Les données personnelles se rapportant à des personnes individuelles identifiables nécessitent un stockage et un traitement sûrs afin d'éviter de graves et préjudiciables violations de données. Le stockage et le traitement des données doivent être organisés de façon à se conformer à la législation et à la réglementation nationale et communautaire régissant la protection des données. Il en va de même pour la "procédure d'offboarding" et la suppression des données. D'autres problèmes sont la question de savoir qui détient l'accès aux ensembles de données comportant des données personnelles et également la question de savoir si une entreprise a mis en place des systèmes concernant la bonne gouvernance des données.

Deuxièmement, une question tout aussi importante que la sécurité des données est celle de l'accès et du contrôle des données. On pourrait raisonnablement supposer que les employeurs devraient exercer un contrôle sur les données de leurs travailleurs mais en fait, cette question est plus compliquée qu'il n'y paraît à première vue. Par exemple, si les employeurs n'établissent pas eux-mêmes des mécanismes de collecte de données ou leurs propres systèmes d'IA mais que ceux-ci leur sont concédés sous licence par des tiers, les employeurs pourraient bien ne pas être les seules entités juridiques ayant un droit ou un accès aux données. Les données générées par les travailleurs pourraient être partagées avec d'autres systèmes et utilisées dans des analyses plus approfondies, ce qui fait que les travailleurs individuels n'ont que peu d'influence, voire aucune, sur ce qu'il advient de leurs informations.

Nous pouvons donc maintenant nous rendre compte que la gestion des données comporte toute une série de dimensions éthiques. Même si un employeur est légalement et techniquement capable de collecter et de partager les données des travailleurs, est-ce moralement défendable sans respecter certaines conditions de consentement, le droit au respect de la sphère privée et la redistribution des bénéfices?

Pour aider à traiter ces questions éthiques, la collecte et la gestion des données des travailleurs devraient être guidées par des principes et des règlements collectivement négociés.⁴

Comme notre société utilise de plus en plus largement les systèmes informatiques, la valeur des données ne va aller qu'en augmentant. A mesure que les employeurs collectent davantage de données sur les activités des travailleurs, ceux-ci produisent effectivement une valeur plus importante. Nous sommes convaincus que cette augmentation de valeur reposant sur des données de surveillance et des données générées par les travailleurs devrait se traduire par une redistribution générale des bénéfices à l'ensemble de la main-d'œuvre, un point que nous discuterons dans les recommandations que nous faisons plus loin.

ANALYSE DES DONNÉES: RÉPONDRE AU MYTHE DE LA NEUTRALITÉ

L'un des attraits de la technologie de l'information en général, et de l'intelligence artificielle en particulier, est le fait de percevoir la technologie comme quelque chose de "neutre". Nombreux sont ceux qui veulent croire qu'une machine qui imite les fonctions du cerveau humain peut être dénuée des limitations humaines, notamment des biais d'ordre économique, social, culturel et politique. Et pourtant, l'hypothèse selon laquelle les systèmes d'IA sont neutres est fort dangereuse. En 1968, l'informaticien Melvin Conway a formulé ce que nous appelons aujourd'hui la "loi de Conway", selon laquelle "les organisations qui conçoivent des systèmes... sont contraintes de produire des designs qui sont des copies de la structure de communication de ces organisations"⁵ En d'autres termes, l'éthique et les valeurs des personnes élaborant les systèmes d'IA et des organisations qui les emploient vont influencer l'éthique et les valeurs de ces systèmes.

En évaluant le biais lié au travail et aux systèmes d'IA, nous devrions prendre au sérieux les implications de la loi de Conway. Peu d'employeurs qui se servent des systèmes d'IA pour analyser les données des travailleurs ont conçu ces systèmes. Les concepteurs en sont plus vraisemblablement des experts en intelligence artificielle et non en gestion du travail. Ce manque de connaissance accroît encore le biais, en fonction des perceptions et des opinions qu'ont les concepteurs au sujet du travail en question. Nous en concluons donc qu'il faudrait vérifier régulièrement et systématiquement si les ensembles de données ne comportent pas de biais ni de discrimination et mettre en place des mesures de prévention appropriées en vue de garantir l'équité.⁶

4- Voir aussi UNI Global Union (2018) Les 10 grands principes pour la protection et la confidentialité des données des travailleurs. <http://www.thefutureworldofwork.org/docs/10-principles-for-workers-data-rights-and-privacy/> (Accès en date du 30 octobre 2019).

5- Melvin A. Conway (avril 1968), "How Do Committees Invent?" *Datamation* 14:4, pp. 28-31.

6- Par exemple, Amazon a dû se défaire de son système d'IA en matière de recrutement parce que ce système faisait manifestement de la discrimination à l'encontre des femmes. Voir Jeffrey Dastin (9 octobre 2018), "Amazon Scraps Secret AI Recruiting Tool that Showed Bias Against Women", Reuters.com. <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G> (Accès en date du 30 octobre 2019).

COLLECTE ET GESTION DES DONNÉES

RECOMMANDATIONS

Dans notre débat public actuel au sujet de l'intelligence artificielle et de l'avenir du travail, on discute souvent de la collecte, de la gestion et de l'analyse des données comme relevant des questions d'éthique et d'intégrité. L'éthique et l'intégrité sont certainement au cœur du débat et ces questions se rapportent à leur tour au concept populaire d'une IA digne de confiance. En mai 2019, l'OCDE a mis l'accent sur une IA digne de confiance dans ses recommandations à ce sujet.⁷ Le Groupe d'experts à haut niveau de la Commission européenne sur l'IA a lui aussi inclus une intelligence artificielle digne de confiance dans ses points de départ essentiels. De nombreux articles et publications d'universitaires, de journalistes et de militants ont également adopté le concept d'une intelligence artificielle digne de confiance.

Nous comprenons pourquoi le rôle d'une IA digne de confiance et l'intérêt pour les aspects éthiques de la mise en œuvre de l'intelligence artificielle sont aussi fascinants. Mais nous sommes convaincus qu'il est d'une importance cruciale de mettre davantage l'accent sur les défis et les dangers liés aux données au sein du monde du travail si nous voulons aller de l'avant. Du point de vue syndical, nous recherchons des approches ayant une grande solidité et efficacité à l'égard des défis discutés dans cette section. Les recommandations ci-dessous sont toutes le fruit de négociations des partenaires sociaux au sujet des problématiques actuelles sur le marché du travail. Il faut noter qu'aucune de ces approches ne doit être considérée comme une voie à suivre sans autre discussion. Les contextes propres aux pays et aux secteurs concernés ont toujours de l'importance.

COLLECTE DES DONNÉES ET NÉGOCIATIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX

Comme nous l'avons décrit plus haut, les défis qui concernent la collecte des données ont des dimensions éthiques, pratiques et juridiques.⁹ La conception et la mise en œuvre des systèmes d'IA doivent respecter les droits relatifs à la protection de la sphère privée de toutes les personnes concernées, en particulier des salariés qui participent à l'élaboration et à l'utilisation de ces systèmes. Les syndicats devraient prôner des négociations entre les partenaires sociaux en ce qui concerne la collecte des données. Ces négociations pourraient entre autres inclure les questions suivantes:

- **Justification, pertinence et principe d'intrusion minimum.** Il faudrait déterminer l'objectif légitime de la collecte des données et clarifier les liens entre le modèle spécifique de collecte des données et les résultats désirés.
 - **Précision.** Les méthodes de collecte des données devraient être suffisamment sophistiquées pour ne recueillir que les données se rapportant au lieu de travail concerné. Toutes les parties impliquées devraient être sûres que les données collectées sont bien les données correctes et uniquement les données correctes, dans le respect du principe de minimisation des données.
 - **Ethique.** Les négociations devraient stipuler quels sont les types de collecte de données qui constitueraient une violation des frontières personnelles et éthiques et qui ne devraient donc jamais être collectées.
 - **Responsabilité et transparence.** Les cadres dirigeants devraient rendre des comptes au groupe collectif des travailleurs en ce qui concerne le cycle de vie des données, notamment la collecte, l'utilisation, le stockage, le transfert et la "procédure d'offboarding" ou encore la vente de données personnelles. Cette responsabilité directe à l'égard du collectif est une énorme lacune dans le Règlement général de l'UE sur la protection des données (RGPD), à laquelle il faut remédier.
 - **Gouvernance.** Il faudrait mettre sur pied un conseil sur la gouvernance des données et de l'IA, ou bien rajouter les devoirs et les responsabilités d'un tel conseil à des structures de dialogue existantes, comme les comités d'entreprise.¹⁰ En coopération avec les syndicats, les entreprises devraient créer des mécanismes permettant de faire le suivi de la collecte des données, de l'évaluer et de l'améliorer.
- Les entreprises qui sont soumises au RGPD européen sont censées respecter certaines des exigences discutées plus haut et fournir une documentation à l'appui. Toutefois, les syndicats n'ont pas nécessairement le droit d'avoir accès à cette documentation ou de négocier la finalité et la méthode d'utilisation des systèmes d'IA et autres systèmes axés sur des données. Il s'agit d'un défi important pour les futures négociations.

LES DIFFÉRENTS RÔLES DES TRAVAILLEURS DANS LA GESTION DES DONNÉES

Comme avec la collecte des données, les défis se rapportant à la gestion des données doivent être traités dans le cadre de négociations entre les partenaires sociaux. La gestion des données doit se conformer à la législation et la réglementation existantes, y compris le RGPD. La direction d'une entreprise devrait rendre des comptes et pouvoir faire l'objet de contrôles en ce qui concerne la gestion de toutes les données qui comportent des données à caractère personnel. Bien que la responsabilité soit une exigence du RGPD, il n'est pas obligatoire, à l'heure actuelle, que les entreprises fassent l'objet d'un audit sur leur gestion des données des travailleurs. Nous sommes convaincus que les travailleurs ont le droit de savoir et d'avoir leur mot à dire sur la manière dont leurs données sont stockées et le lieu de stockage. Ils devraient également savoir et avoir leur mot à dire sur le moment et le lieu où leurs données sont transférées ainsi qu'au sujet de ceux qui ont accès à leurs données. Les impératifs concernant les négociations des partenaires sociaux en la matière comportent les éléments suivants:

- **Justification et consultation préalable.** Toute méthode de gestion des données qui sont générées par les travailleurs devrait être légitimée par la finalité de la collecte des données, y compris la détermination des personnes et des systèmes informatiques pouvant avoir accès aux données et la détermination du temps de stockage de ces données. Les représentants des travailleurs devraient être consultés au sujet de ces processus.
- **Contrôle et accès.** Avant d'activer un système de gestion des données, il faudrait indiquer aux travailleurs quelles sont les entités juridiques qui contrôlent et/ou ont le droit d'avoir accès à leurs données. Les syndicats devraient avoir accès aux données de leurs membres, sous réserve du consentement des membres.
- **Patrimoine numérique.** Lorsque les travailleurs cessent d'exercer un emploi, ils devraient avoir le droit de décider du sort des données collectées par leur employeur au sujet de leur travail, conformément aux dispositions du RGPD.
- **Redistribution des bénéfices.** Si un employeur profite économiquement ou par d'autres moyens de l'utilisation, de la concession sous licence de l'utilisation, ou de la vente à un tiers des données générées par les travailleurs, ces bénéfices devraient être redistribués aux travailleurs.
- **Transparence.** Si les systèmes d'IA utilisent des données à caractère personnel, ces données devraient être utilisées d'une façon légale et compréhensible par toute personne concernée. Toutes les parties devraient être obligées de procéder au marquage des systèmes d'IA afin que les utilisateurs et les consommateurs soient informés comme il convient des méthodes d'intelligence artificielle.
- **Traçabilité.** Les systèmes d'IA devraient être conçus et documentés de manière à permettre la traçabilité et la compréhension des décisions prises. Ceci devrait être particulièrement le cas pour les applications qui sont sensibles en termes de droits fondamentaux ou qui comportent des risques financiers, sociaux ou liés à la santé. Les exigences concernant la documentation, la transparence et la traçabilité pourraient différer selon la fonction de chaque système, le champ de l'application et les risques encourus.
- **Analyse de risques.** Si un système d'IA est susceptible d'avoir un impact important sur les droits personnels ou les conditions de travail ou d'avoir d'autres conséquences sur le plan social, il est bon de procéder à une analyse de risques. Cette analyse devrait comprendre les risques liés au processus décisionnel humain, à la discrimination sociale et à l'impact sur les conditions de travail. Pour effectuer une analyse de risques, toutes les parties concernées – en particulier les représentants des travailleurs – devraient être impliquées dans la définition des lignes directrices.
- **Evaluation.** Les systèmes d'IA devraient être évalués en fonction de leur impact social, sauf si une analyse préalable des risques a démontré qu'il n'existait aucun impact pertinent. Les évaluations devraient reposer sur des critères de réussite prédéterminés mais aussi permettre l'analyse des expériences et des résultats nouveaux et inattendus. Il faudrait procéder à une évaluation lors de la phase pilote afin de pouvoir découvrir de bonne heure les défauts et les problèmes, en faisant participer les salariés. Ceci aidera les représentants des salariés à jouer un rôle au niveau de la préservation du design humain des systèmes d'intelligence artificielle.

PRINCIPES POUR ÉVITER LE BIAIS LIÉ À L'ANALYSE DES DONNÉES

Les relations de travail n'ont jamais été neutres et les syndicats ont toujours reconnu l'importance des négociations pour établir des normes et des réglementations destinées au milieu de travail. La politique ainsi que les valeurs sociales et personnelles jouent des rôles importants dans le monde du travail, un fait dont le caractère essentiel est reconnu dans la stratégie des syndicats depuis des décennies.

Nous pensons que des décisions prises par algorithme peuvent conduire à des lieux de travail moins démocratiques si elles ne sont pas suivies par une supervision adéquate. C'est ainsi que les participants doivent pouvoir disposer des éléments leur permettant de déterminer exactement comment chaque conclusion a été atteinte. Il faut veiller à la neutralité en termes d'âge, de genre, d'ethnicité et de statut politique. Dans les milieux de travail, les négociations devraient se focaliser sur un certain nombre de principes essentiels visant à éviter le biais, y compris - mais sans s'y limiter - les principes suivants:

- **Transparence.** Dans tout système d'IA effectuant une analyse des données générées par les travailleurs, la transparence devrait être présente à tous les stades de conception du système et une personne non initiée devrait être capable de comprendre le système.
- **Egalité.** Pour révéler et combattre la discrimination qui pourrait être inhérente à un système d'IA, les entreprises devraient intégrer dans l'analyse les mécanismes permettant d'identifier le biais et les procédures de rectification de ce biais.
- **Garde-fous.** Les procédures permanentes de consultation, de modification et de révocation sont quelques-uns des garde-fous et des vérifications qui peuvent être mis en œuvre pour atténuer le biais. Parmi les autres garde-fous, on peut citer la procédure d'appel par laquelle les personnes peuvent faire appel des décisions d'IA et les faire abroger ainsi que la procédure de traçage permettant de suivre les décisions d'IA et de les comparer automatiquement pendant une certaine période pour repérer si les décisions changent dans des cas similaires.

7- Conseil sur l'Intelligence artificielle, OCDE (2019).

8- GEHN IA, UE (juin 2019).

9- Voir la discussion de ces questions dans le Règlement général de l'UE sur la protection des données (RGPD) : Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la Directive 95/46/CE, JO 2016 L 119/1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&from=FR> (Accès en date du 30 octobre 2019).

10- Ce conseil devrait être composé de travailleurs et de membres de la direction ; il faudrait que la direction soit tenue responsable des pratiques en matière d'IA et de données ainsi que du respect de la réglementation. Le conseil pourrait avoir pour tâches de surveiller, vérifier et faire l'audit des algorithmes et des stratégies de gouvernance des données. Il devrait aussi répondre aux demandes des salariés et faciliter les pratiques de dénonciation des dysfonctionnements. Ce conseil pourrait aussi veiller au respect des droits des travailleurs vis-à-vis de leurs données et à la mise en œuvre de pratiques éthiques en matière d'intelligence artificielle.

COMPÉTENCES ET FORMATION



L'avenir du travail, un rapport publié par le Forum économique mondial (FEM) en 2018, comporte une étude réalisée auprès de grands employeurs dans le monde entier.¹¹ et contenant 313 réponses uniques de la part d'entreprises mondiales opérant dans un large éventail de secteurs et représentant collectivement plus de 15 millions de salariés. Alors que ce nombre ne constitue qu'une petite minorité de la main-d'œuvre mondiale de 3 milliards de personnes, les décisions de travail que prennent ces entreprises ont la capacité de transformer les marchés locaux du travail par leurs effets indirects. Ces entreprises fixent aussi le rythme d'adoption des nouvelles technologies ainsi que l'évolution des compétences et les exigences professionnelles.

Nous présentons ci-dessous les principaux éléments à retenir de l'étude du FEM sur les compétences et la formation des travailleurs qui pourraient être affectés par l'intelligence artificielle et les autres bouleversements technologiques ainsi que nos réponses et recommandations.

ÉLÉMENTS À RETENIR DE L'ÉTUDE

- **Transfert de compétences.** Au cours de la période 2018-2022, on prévoit que la stabilité mondiale moyenne des compétences - correspondant à la proportion de compétences de base nécessaires pour effectuer un travail qui reste le même - sera d'environ 58%. En conséquence, le taux moyen de transfert des compétences de base requises par la main-d'œuvre sera d'environ 42%.

- **Reconversion et perfectionnement.** Les employeurs ont indiqué qu'ils donneraient la priorité aux efforts de reconversion et de perfectionnement concernant les salariés qui occupent actuellement des fonctions professionnelles de grande valeur, comme moyen de renforcer la capacité stratégique. 54% et 53% des entreprises déclarent respectivement qu'elles ont l'intention de cibler les salariés occupant des fonctions professionnelles clé et des fonctions professionnelles de premier plan à l'aide des nouvelles technologies appropriées. En outre, 41% des entreprises interrogées vont consacrer les efforts de reconversion aux salariés très performants, tandis que seulement 33% ont déclaré qu'elles donneraient la priorité à des salariés à risque qui occupent des fonctions professionnelles susceptibles d'être les plus affectées par les bouleversements technologiques.

- **Besoins de formation supplémentaires.** D'ici 2022 le rapport du FEM prévoit que chez les employeurs interrogés dans le cadre de l'étude, 54% des travailleurs nécessiteront des efforts considérables de reconversion et de perfectionnement. Près

de 35% de ces travailleurs auront besoin d'une formation supplémentaire pouvant aller jusqu'à 6 mois, 9% auront besoin d'une formation de 6 à 12 mois et 10% auront besoin d'une formation de plus de 12 mois.

- **Limites de la formation actuelle.** Les conclusions de cette étude corroborent un certain nombre d'études récentes indiquant qu'environ 30% seulement des salariés qui occupent les fonctions professionnelles les plus susceptibles d'être affectées par les bouleversements technologiques ont suivi une formation professionnelle de quelque type que ce soit au cours des 12 derniers mois. En moyenne, ces travailleurs ont au moins trois fois moins de chances d'avoir participé à une formation en entreprise ou suivi un apprentissage en ligne que les salariés occupant des fonctions professionnelles moins à risque, et ils ont environ deux fois moins de chances d'avoir reçu une éducation formelle. D'autres études récentes montrent que les efforts de reconversion et perfectionnement sont largement destinés aux salariés qui sont déjà hautement qualifiés et appréciés.

- **Stimulation de la reconversion et du perfectionnement par la productivité.** Quelque 90% des entreprises interrogées déclarent que leurs principaux paramètres dans les initiatives de reconversion et de perfectionnement sont l'accroissement de la productivité de leurs effectifs, suivi de la rétention des travailleurs hautement qualifiés, permettant à ceux qui occupent des fonctions de premier plan de tirer le meilleur parti des technologies nouvelles, et enfin l'augmentation de la satisfaction des salariés. Un nombre moins élevé d'entreprises considèrent la reconversion comme un moyen d'abaisser les coûts de recrutement, de redéployer les salariés occupant des fonctions professionnelles touchées par les bouleversements technologiques ou d'accroître le socle de compétences des effectifs faiblement ou moyennement qualifiés.

- **Stratégies visant à réduire les écarts de compétences.** Les stratégies actuelles des employeurs qui ciblent les écarts critiques de compétences relèvent de trois catégories: 1) recruter des demandeurs d'emploi extérieurs ayant des compétences correspondant aux technologies en évolution; 2) automatiser

les tâches professionnelles; et 3) s'occuper de la reconversion professionnelle des salariés existants. De nombreux employeurs n'ont pas encore déterminé de stratégie claire, mais des solutions possibles sont le recours à des prestataires extérieurs, des travailleurs intérimaires ou des travailleurs indépendants.

- **Partenariat avec les syndicats.** Le travail en partenariat avec les syndicats dans le domaine des compétences et de la formation n'a été retenu que par 23% des employeurs venant de tous les secteurs de l'industrie, y compris l'industrie manufacturière et les services.

- **Travailleurs à risque.** Lorsque les employeurs sont disposés à donner la priorité à la reconversion et au perfectionnement des compétences des travailleurs existants, une minorité envisage de suivre les programmes actuels pour les travailleurs à risque de substitution, ce qui veut dire que les travailleurs ayant le plus besoin d'aide sont ceux qui ont le moins de chances de bénéficier des programmes instaurés par les employeurs.

Il est important de se rappeler qu'il s'agit d'une étude réalisée auprès d'employeurs disposant de ressources considérables. Les salariés appartenant à de plus petites entreprises et les travailleurs faisant partie de "l'économie des petits boulots" seront probablement confrontés à un plus grand défi pour se reconvertir et perfectionner leurs compétences. Les petites entreprises manquent de ressources financières pour améliorer les compétences de leurs salariés et ne se reconnaissent souvent aucune responsabilité à l'égard du développement professionnel de leurs effectifs. D'autre part, il est fréquent que les travailleurs effectuant de petits boulots ne soient même pas reconnus comme salariés.

SOURCES DE PRÉOCCUPATION

Les résultats de cette étude nous concernent parce qu'une culture de l'apprentissage tout au long de la vie est de plus en plus incontournable pour les travailleurs du monde entier qui sont touchés par les changements technologiques. L'étude met en particulier en lumière que de nombreuses entreprises ne reconnaissent pas l'impact de fond et les arguments économiques en faveur des investissements en matière de reconversion et de perfectionnement des compétences. Les contraintes de temps, les coûts, les cas de réussite et les modèles appropriés de prestation des programmes de reconversion et de perfectionnement seront probablement différents pour différentes catégories de fonctions professionnelles et de travailleurs.

Une déclaration du patronat européen sur "La réduction des pénuries de main-d'œuvre par une meilleure adéquation des compétences" a récemment abordé une série de préoccupations au sujet de l'inadéquation croissante des compétences et de la nécessité d'une réforme du système d'éducation et de formation. Bien des préoccupations soulevées dans la déclaration du patronat sont correctes mais les employeurs n'abordent pas la question de leur propre rôle dans les investissements en

matière de formation. Ils se concentrent beaucoup trop sur la promotion des compétences dans le secteur STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), sans reconnaître l'importance des compétences non techniques, notamment la créativité, l'empathie et la capacité de faire des raisonnements complexes. C'est en partie à cause du fait que de nombreuses analyses de compétences fondées sur l'IA cherchent à identifier les pénuries de compétences à l'aide d'ensembles de données ouvertes tels que les profils LinkedIn, qui ne font pas nécessairement référence aux compétences non techniques. La question que nous devons soulever est celle du mode d'utilisation des systèmes d'IA pour comparer les compétences existantes avec l'évolution de la demande afin de combler le déficit de compétences afin qu'il ne se creuse.

NOTRE AGENDA DE FORMATION

Mais quelles sont donc les compétences numériques qu'une majorité d'employeurs vont attendre des travailleurs et des demandeurs d'emploi à l'avenir ? Pour quasiment tous les salariés, les compétences numériques essentielles qui sont nécessaires pour survivre dans le milieu de travail du futur sont les suivantes:

- **Compétences numériques fondamentales:** posséder les compétences de base pour fonctionner dans un environnement de travail numérique, ce qui va de l'allumage des appareils à la connexion à internet en passant par le changement des mots de passe.
- **Compétences en communication:** collaborer et partager des informations en ligne.
- **Compétences en matière de sécurité :** trouver, gérer et stocker les informations numériques en toute sécurité.
- **Compétences transactionnelles:** s'inscrire et demander des services, acheter et vendre des biens et des services, administrer et gérer des transactions en ligne.
- **Compétences en résolution de problèmes :** trouver des solutions aux problèmes à l'aide d'outils numériques et de services en ligne.

- **Compétences juridiques:** comprendre les risques et les menaces liés à la réalisation d'activités en ligne, assurer la sécurité des données et tenir à jour les logiciels, y compris l'utilisation de technologies renforçant la protection de la sphère privée lors des communications via les plates-formes de réseaux sociaux.

En 2017, seulement 43% des citoyens européens possédaient les compétences numériques appropriées que nous venons de décrire.¹³ Or, nous estimons que les travailleurs auront non seulement besoin de ces compétences dans l'immédiat mais qu'ils devront aussi se reconvertir et perfectionner leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle. Outre ces compétences numériques et autres connaissances techniques, les travailleurs auront besoin de soigner leur créativité, leurs capacités de persuasion, leur intelligence émotionnelle et leur capacité à prendre des initiatives, comme le suggère la Commission européenne dans son rapport intérimaire 2018 intitulé *Compétences requises pour la spécialisation industrielle intelligente et la transformation numérique*.¹⁴

11 - Centre for the New Economy and Society (2018), *The Future of Jobs Report*. Genève : Forum économique mondial. http://www3.weforum.org/docs/FEM_Future_of_Jobs_2018.pdf (Accès en date du 30 octobre 2019).

12 - Business Europe (September 2019) "Reducing labour shortages by improving skills matching." Brussels: Business Europe. https://www.bussinesseurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2019-09-12_joint_statement_labour_shortages_and_skills_mismatches.pdf (Accessed 30 October 2019.)

13 - Dans l'étude, 17% de la population totale de l'UE indiquait qu'elle n'avait absolument aucune compétence numérique. Pour de plus amples informations, voir les résultats du DESI 2019 (Indice relatif à l'économie et à la société numérique) <https://ec.europa.eu/digital-single-market/desi> (Accès en date du 30 octobre 2019).

14 - "En réponse à ces défis et ces changements sur le marché du travail, l'association de compétences techniques (à savoir celles du secteur STEM) et de compétences non techniques (c'est-à-dire la qualité, le risque et l'assurance en matière de sécurité ; la gestion et l'entrepreneuriat ; la communication ; l'innovation et l'intelligence émotionnelle) – ce que l'on appelle les compétences transversales – cette association devrait être fortement recherchée", Agence exécutive pour les petites et moyennes entreprises, UE (novembre 2018) *Skills for Smart Industrial Specialisation and Digital Transformation*, Rapport intérimaire. Luxembourg : Office des Publications de l'Union européenne. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1939a3ea-e955-11e8-b690-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-101268965> (Accès en date du 30 octobre 2019), p 55.

COMPÉTENCES ET FORMATION

RECOMMANDATIONS

Nous sommes convaincus que les partenaires sociaux doivent participer à la mise au point des compétences et de la formation nécessaires pour gérer la transition vers un milieu de travail équitable à l'avenir. Les syndicats disposent d'une richesse d'expérience sans précédent dans l'identification des besoins de formation et de main-d'œuvre. Les changements technologiques, les nouvelles interactions entre les êtres humains et les machines et l'évolution des compétences ne donneront lieu à une augmentation de la productivité ou à une satisfaction professionnelle que si les employeurs y participent.

Les syndicats doivent intégrer nos propres objectifs en matière de formation équitable et de transition de la main-d'œuvre dans toutes nos conventions au niveau national et transnational. Nous devons nous servir de notre mécanisme de négociation collective et de nos organes de consultation pour convaincre les employeurs de donner la priorité aux investissements dans les effectifs existants tout autant qu'à l'automatisation et au recrutement de demandeurs d'emploi extérieurs.

Les syndicats savent comment identifier les obstacles à l'avancement des salariés. Nous reconnaissons l'importance de la formation sur le lieu de travail et pendant les heures de travail; nous jugeons donc important d'accroître la sensibilisation à l'égard des opportunités de formation existantes. La formation devrait améliorer l'employabilité des travailleurs individuels tandis que les employeurs devraient financer la formation et le temps nécessaire.

L'ampleur des changements qui touchent notre économie mondiale signifie que les syndicats doivent aussi faire campagne, négocier dans le contexte des négociations collectives et faire pression sur les gouvernements afin de mettre en place des changements bénéfiques, et notamment les éléments suivants:

- Veiller à ce que les établissements d'enseignement et les entreprises assurent une formation permettant d'acquérir des compétences de valeur dans le domaine de la technologie numérique.
- Indiquer clairement qu'il faut promouvoir l'employabilité via des programmes de reconversion et de perfectionnement et qu'il est essentiel que les entreprises investissent dans un apprentissage formel, informel et tout au long de la vie.¹⁵
- Elaborer des plans d'action au niveau local, national et européen en coopérant avec les prestataires de services éducatifs et les partenaires sociaux pour moderniser l'enseignement et la formation professionnelle.
- Réclamer que l'intelligence artificielle donne la possibilité aux travailleurs de mettre en œuvre au maximum leurs qualifications et leurs compétences tout en conservant le contrôle du processus de production.
- Veiller à ce que les personnes impliquées dans l'élaboration et la commercialisation de l'IA (chercheurs, ingénieurs, concepteurs et autres) agissent conformément aux critères éthiques et sociaux en matière de responsabilité. Ceci devrait se faire en changeant les priorités éducatives pour les sujets techniques et en fournissant des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie, telles que l'incorporation de l'éthique et des sciences humaines dans les programmes de formation en ingénierie.
- Exiger que les employeurs soient transparents au sujet des nouvelles avancées afin que les salariés puissent évaluer s'ils préfèrent se former ou quitter leur travail.
- Insister pour que les entreprises préparent un "plan axé sur l'humain" et n'investissent pas uniquement dans la technologie. Ces plans devraient être appliqués tout au long de la chaîne de valeur de chaque entreprise et pourraient comporter les éléments suivants:
 - Modéliser les profils de compétences des travailleurs actuels.
 - Déterminer de façon coopérative les nécessités de reconversion et de perfectionnement.
 - Proposer des formations pendant les heures de travail.
 - Aider les travailleurs transférés à mettre au point des plans de développement de carrière.
 - Travailler avec des agences pour l'emploi et autres entreprises afin d'aider les travailleurs à évoluer avec succès.
- Exiger que les employeurs aient un plan stratégique à long terme sur la manière dont les stratégies de reconversion et de perfectionnement sont mises en œuvre et que les syndicats y participent par le biais du dialogue social.
- Réclamer que les employeurs financent la formation ainsi que le temps nécessaire à la formation du salarié, établissant ainsi un droit à la formation.

15 - "Il faut que les personnes s'engagent individuellement dans l'apprentissage tout au long de la vie, non seulement pour rester employables mais aussi pour réaliser une carrière épanouissante et enrichissante. De même, les employeurs ne doivent pas seulement s'appuyer sur de nouveaux travailleurs possédant d'emblée les compétences appropriées mais aussi investir dans la reconversion/le perfectionnement des compétences de leurs effectifs en considérant qu'il s'agit d'un investissement utile, même en l'absence de pénuries de compétences". Ibid., p 56.

- Indiquer clairement aux salariés, dans le cadre de l'enseignement syndical et autres forums axés sur les travailleurs ainsi que dans les négociations collectives, qu'ils doivent être proactifs dans la recherche de formations mais que la responsabilité de rester en phase avec l'évolution rapide des technologies ne leur incombe pas totalement.

D'autres domaines où nous estimons que les syndicats peuvent avoir une influence sur l'agenda et effectuer de véritables changements positifs sont les suivants:

Redevances de formation. Il peut être utile de prélever des redevances de formation auprès des employeurs, montants qu'ils peuvent se faire rembourser s'ils utilisent l'argent pour la reconversion de leurs travailleurs. Lorsque les fonds n'ont pas été utilisés, ils peuvent servir à l'Etat pour aider les petites entreprises qui n'ont pas les moyens d'avoir des budgets de formation.

Paiements et subventions de reconversion. Dans le cas d'entreprises et d'industries obsolètes et extrêmement vulnérables, comportant des milliers de licenciements, les syndicats doivent appuyer les paiements et les subventions de reconversion dans le cadre des indemnités de licenciement en vue de faciliter le retour des travailleurs sur le marché du travail. Le secteur public et les systèmes éducatifs doivent aussi y participer.

Réforme éducative. Nous soutenons les changements à apporter au niveau de l'enseignement qui ne mettent plus l'accent sur la mémorisation des informations mais qui aident les étudiants à transformer les informations en connaissances par l'enseignement de compétences créatives, analytiques et sociales.

Garanties d'emploi. Dans un avenir proche, les décideurs publics devront explorer les programmes de garanties d'emploi qui viendraient compléter le marché normal du travail. Garantir des activités rémunérées à ceux qui perdent leur emploi maintiendrait leur confiance et utiliserait les compétences existantes des travailleurs. Si les gouvernements deviennent l'employeur "de la dernière chance", ce serait utile pour les travailleurs qui se retrouveraient sans cela en dehors du marché du travail pendant une période considérable. Un tel plan pourrait promouvoir activement le perfectionnement des compétences si l'apprentissage de nouvelles compétences était un élément central des activités garanties.

Formation financée par les syndicats. Enfin, soit séparément soit de concert avec les employeurs, les syndicats peuvent proposer des formations à leurs membres à des coûts compétitifs, grâce à leur impressionnant pouvoir d'achat.

UN CADRE CONTRIBUANT À UNE TRANSITION JUSTE ET ÉQUITABLE



L'intelligence artificielle, l'automatisation et la robotique deviennent d'une plus grande importance dans les emplois individuels, et plus largement sur le marché du travail et dans l'ensemble de la société, ce qui conduit à la fois à de nouvelles opportunités et à de nouveaux risques. Dans certaines catégories d'emplois, plus de 90% des emplois nécessitent maintenant des types spécifiques de compétences numériques.¹⁶ Les tâches et les emplois anciens disparaissent à mesure qu'en sont créés de nouveaux et tous ces changements se produisent plus rapidement que jamais.

Les changements en question s'accompagnent de nouvelles fractures économiques et sociales qui s'élargissent, alors même que les fractures géographiques s'amenuisent. Nous constatons une inégalité manifeste en matière de genre dans le monde de la technologie. D'autre part, dans de nombreuses industries, les salaires n'augmentent pas au même rythme que l'augmentation de la productivité. Les bénéfices ont tendance à se concentrer dans une poignée de grandes entreprises et dans les pays ayant le plus grand accès aux données et le plus grand contrôle des marchés.

Pour gérer la transition vers un marché mondial numérique du travail sur un mode équitable et axé sur l'humain, les partenaires sociaux et autres parties prenantes doivent coopérer à tous les niveaux et créer un cadre destiné aux politiques et aux stratégies d'investissement dans le domaine de la sécurité sociale, de la formation et de la délocalisation, de la recherche, de l'enseignement et des infrastructures. L'accès à l'intelligence artificielle devrait être ouvert à tous et les bénéfices répartis uniformément et équitablement.

Nous jugeons essentiel que les professionnels et les utilisateurs appartenant à tous les niveaux soient intégrés dans le processus d'élaboration des politiques afin que le développement et l'application de l'IA soient marqués par la solidarité et non par la discrimination. Et nous avons tous besoin d'œuvrer à la création d'un environnement et de règlements destinés aux systèmes d'IA qui sont au service des êtres humains et de notre planète.

La participation des partenaires sociaux est fondamentale pour assurer une transition juste et équitable. Les partenaires sociaux doivent être impliqués dans la prise de décisions et la gestion se rapportant à une transition équitable vers le monde numérique

du travail. Ceci inclut les politiques, les normes et les stratégies d'investissement en ce qui concerne 1) ce que devrait être le marché du travail, 2) la manière dont les secteurs et les emplois seront affectés par l'IA et 3) la qualité et le volume des emplois.

Toute transition équitable comprendra la planification des moyens de délocaliser les travailleurs et de gérer la formation. Elle comprendra aussi la planification des moyens de partager les bénéfices issus des gains de productivité liés à l'automatisation et de réinvestir ces bénéfices dans le perfectionnement, la reconversion et l'obtention de systèmes de protection sociale. A tous les niveaux, les entreprises et les parties prenantes devraient coopérer à la réalisation d'une série d'objectifs partagés, et notamment des objectifs suivants:

Tirer parti des discussions publiques pour décider des lieux d'utilisation de l'IA dans la perspective d'un bénéfice à long terme pour la société. Les partenaires sociaux, les universitaires, les décideurs et la société civile devraient tous faire partie de ce dialogue. Ils devraient prévoir l'évolution et déterminer les secteurs qui seront touchés et comment. Ils devraient également fixer des objectifs et assurer le suivi des développements sur le marché du travail et de l'impact de l'IA sur les travailleurs.

Créer un mécanisme public indépendant de contrôle et d'audit des algorithmes. Un groupe européen d'observateurs se concentrant sur les aspects éthiques des systèmes d'IA pourrait jouer le rôle d'un organisme de surveillance indépendant. Au cours de ce processus, il est vital que toutes les parties concernées, y compris les syndicats, participent activement au soutien d'une IA respectant l'éthique.

Donner la priorité à l'éducation, la recherche et les opportunités d'emploi des femmes afin qu'elles soient égales à celles des hommes.¹⁷ Le problème de l'inégalité des sexes doit être abordé le plus tôt possible, dès l'enseignement primaire, et nous devons remettre en question les stéréotypes en matière de genre qui désavantagent les femmes dans le domaine des sciences et

technologies. Accroître la représentation des femmes dans ce domaine n'est pas seulement une question d'égalité et de démocratie mais elle améliorerait aussi la "pertinence et la qualité des résultats de recherche et d'innovation pour l'ensemble de la société."¹⁸ Toutes les parties prenantes concernées devraient s'efforcer de proposer des parcours éducatifs ciblés assortis d'un financement pour les filles et les jeunes femmes dans le domaine technologique.

Mesurer et contrôler l'existence d'un biais dans les décisions prises par algorithmes afin d'éviter des résultats anti-démocratiques. Nous devons établir des principes de transparence et de neutralité au sujet des données qui servent à la prise de décisions et au sujet de l'origine de ces données. Les personnes et les entreprises doivent pouvoir faire appel à une autorité publique si elles estiment agir illégalement à cause du comportement/des décisions prises par des systèmes d'IA. A cette fin, il sera nécessaire de mettre à jour les réglementations et la législation qui se rapportent à l'IA afin de définir et de réglementer officiellement les responsabilités dans ce domaine.

Sensibiliser aux questions éthiques. Toutes les parties concernées, qu'il s'agisse des développeurs d'intelligence artificielle ou des gouvernements nationaux, doivent contribuer à la sensibilisation à l'égard des questions morales, éthiques et juridiques liées à l'IA en lui donnant une place de premier plan à l'agenda politique. L'un des moyens consiste à établir un espace où les décideurs, les chefs d'entreprise, les communautés de recherche, la société civile et les professionnels peuvent se rencontrer et dialoguer activement. En termes simples, nous avons besoin d'un processus ouvert, inclusif et collaboratif qui repose sur un ensemble de valeurs partagées.¹⁹

S'efforcer d'établir un marché du travail comportant un large éventail de postes pour travailleurs faiblement, moyennement ou hautement qualifiés. Les partenaires sociaux devraient être capables d'avoir une influence dans le choix des entreprises, des fonctions professionnelles et des professions que l'IA et la robotique vont remplacer ou compléter et de quelle manière. La qualité du travail, la diversité des tâches et les environnements de travail peuvent s'améliorer à l'aide des technologies de pointe. L'intelligence artificielle, l'automatisation et les robots peuvent être utilisés pour les tâches monotones, dangereuses et ardues ainsi que pour les tâches dépassant les capacités humaines. L'IA et les nouvelles technologies peuvent nous permettre de nous concentrer sur les tâches analytiques ou créatives et sur les interactions sociales avec les clients ou les patients. Mais il ne faut pas penser aux nouvelles technologies comme à quelque chose que nous ne contrôlons pas. Nous pouvons atténuer les effets négatifs de certains secteurs grâce aux négociations collectives et aux programmes de formation.

Encourager les salariés à participer de bonne heure au développement et au déploiement des nouvelles technologies. Il est essentiel et d'une grande importance d'informer et de consulter les représentants des travailleurs sur le lieu de travail ou au niveau des succursales.

Entamer un dialogue pour déterminer les compétences dont nous avons besoin à l'avenir et la manière de gérer la formation en vue du nouveau marché du travail de la haute technologie.

Il est coûteux de délocaliser la main-d'œuvre ou de perfectionner ses compétences, compte tenu des coûts de formation et de chômage. Nous devons donc planifier efficacement. Par exemple, nous pourrions suivre le modèle des programmes de formation et de reclassement via des conventions collectives. Les fondements en sont négociés par les partenaires sociaux dans le cadre de conventions collectives nationales ou sectorielles et financés de concert par les syndicats et les organisations patronales. Au niveau local, quelques grandes entreprises mettent en œuvre des programmes de formation internes destinés aux salariés au lieu de procéder à des licenciements lorsqu'il est nécessaire de transférer des compétences.

Augmenter le financement de la recherche et de l'éducation en matière d'IA en Europe. L'Amérique du nord et l'Asie sont actuellement les leaders du secteur de l'intelligence artificielle, nous devons donc rattraper notre retard. Nous avons également besoin de recherches financées par l'Etat et par l'UE au sujet des effets de l'IA et de l'automatisation sur les travailleurs, la sécurité sociale et le marché du travail, avec la participation des partenaires sociaux. Au niveau européen, les résultats de la Coalition en faveur des compétences et des emplois dans le secteur numérique pourraient donner lieu à des plans d'action nationaux et européens sur les compétences numériques.

Redistribuer la richesse générée par l'IA par l'intermédiaire de conventions collectives. Un élément important du débat plus large sur l'intelligence artificielle est la question de savoir comment réinvestir les bénéfices en vue du bien commun pour créer de l'emploi dans le secteur des soins de santé, des services de santé, de l'éducation, de la mobilité et autres. Les salariés devraient participer à la redistribution des bénéfices produits par les machines sous la forme d'augmentations salariales, d'investissements en matière de compétences et de réduction du temps de travail. Dans de nombreux cas, cette redistribution peut être gérée au moyen de conventions collectives. Les systèmes et les heures de travail sont variables, il faut donc les adapter au niveau national et sectoriel ainsi qu'au niveau des entreprises afin qu'ils conviennent à chaque entreprise ou profession.

Cette redistribution a pour objectif d'aider à intégrer les progrès sociaux et les emplois de qualité grâce à une approche éthique de l'IA afin de créer un équilibre permettant de maintenir une transition durable vers les systèmes d'IA pour les êtres humains et pour la planète.

Renforcer les régimes de sécurité sociale. Nous recommandons de s'occuper des futures pertes d'emplois et de la probabilité de voir les relations d'emploi devenir plus précaires à cause de l'IA et de l'automatisation en réinvestissant les bénéfices provenant de l'IA dans les services publics de l'emploi. Ces services pourraient être utilisés pour fournir des formations ainsi que la prolongation de prêts ou de bourses d'études en vue de préparer les transitions de carrière avant et pendant la période de chômage.

Fournir de nouvelles solutions dans le cadre de l'économie des plates-formes et des petits boulots. Les données sont devenues le nouveau pétrole et elles sont le moteur de l'économie comme de l'intelligence artificielle. Il faut donc les considérer comme un atout, qui génère des revenus pour ceux dont les données suscitent des bénéfices. Un système équitable et proportionné de distribution des bénéfices au moyen d'une tarification ou d'une location devrait être mis sur pied pour que l'économie à base de données soit équitable et durable.

Se servir des conventions collectives pour compléter les régimes de sécurité sociale. La plupart des conventions collectives portent sur l'assurance-maladie, le congé parental, les retraites et les accidents de travail. De nombreux syndicats proposent aussi un système d'assurance-revenus au cas où leurs membres se retrouveraient au chômage. La couverture des conventions collectives devrait s'élargir à de nouvelles formes de travail et de plates-formes, par exemple de nouveaux accords en matière de vacances, de redevances et de nombre maximum d'heures de travail.

Se focaliser sur le changement climatique et l'environnement. L'utilisation de l'IA est importante pour la transition vers une économie durable. Une réorganisation sociale complète nécessitera de faire preuve d'innovation en ce qui concerne les modèles économiques, les services et la numérisation, qui sont tous des domaines où l'intelligence artificielle va jouer un rôle important. Pour s'adapter à une économie durable, nous devons réfléchir au cycle de vie des produits et réutiliser des produits entiers ou leurs composants. Utiliser soigneusement les données peut permettre d'accomplir ceci avec une plus grande efficacité et efficacité. Grâce à l'IA, les services marchands et les services liés au cycle de vie des produits pourront faire en sorte que des produits électroniques tels que des machines à laver, par exemple, pourront être utilisés plus longtemps.

UN CADRE CONTRIBUANT À UNE TRANSITION JUSTE ET ÉQUITABLE

RECOMMANDATIONS

Jusqu'ici, nous avons rencontré peu d'exemples d'approches reposant sur des conventions collectives spécifiquement conçues en vue d'une transition juste et équitable vers un nouveau monde du travail. Toutefois, de nombreux syndicats ont commencé à élaborer leurs propres idées sur ce que devrait être cette transition. Certaines de ces idées sont exposées ci-dessous.

PARTICIPATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

Pour assurer une transition équitable, il faut inclure les syndicats dans les débats publics sur les nouvelles technologies. D'autre part, les décideurs et les leaders du marché doivent reconnaître que les travailleurs sont des parties prenantes essentielles. Cette reconnaissance devrait conduire à la participation des travailleurs et des syndicats dans tous les aspects de la transition:

- **Les syndicats et les représentants des salariés devraient participer à la conception, au développement et au déploiement des systèmes d'IA dans les organisations avant que les décisions finales ne soient prises.** Faire participer à temps les salariés concernés aidera à protéger les droits personnels, à maintenir la souveraineté humaine sur les systèmes d'intelligence artificielle et à développer avec humanité les tâches des salariés et l'interopérabilité des systèmes d'IA.
- **Les partenaires sociaux devraient coopérer à l'identification des besoins de formation, à la conception de nouveaux parcours éducatifs et à la recherche d'opportunités de financement.**
- **Les partenaires sociaux doivent promouvoir la sensibilisation au sujet des défis et des opportunités que comportent les nouvelles technologies.** Ils devraient aider à ce que le "nouveau monde du travail" ne crée pas davantage d'inégalités mais qu'il améliore la vie de tous.

- **La participation des travailleurs et des syndicats devrait se faire au niveau régional, national et transnational.** Les salariés devraient également participer aux comités consultatifs d'éthique établis par les entreprises.
- **Enfin, personne ne devrait faire l'objet de décisions automatisées qui ont pour résultat un impact juridique ou autre conséquence lourde sur l'individu.**

L'ÉQUILIBRE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Au niveau sectoriel, les conventions collectives devraient inclure les préoccupations en matière d'intelligence artificielle, de robotique et de numérisation afin que la participation et les protections des travailleurs puissent être adaptées à chaque secteur et à chaque entreprise. Des accords d'entreprise transnationaux et des accords d'entreprise sur les problématiques de la qualité des emplois numériques sont déjà en place dans de nombreuses sociétés.

Etant donné la polarisation probable des emplois, qui sépare ceux qui peuvent être aisément remplacés par l'IA (souvent appelés "emplois faiblement qualifiés") et ceux qui continuent de nécessiter de la créativité et un apport humain important (souvent appelés "emplois hautement qualifiés"), il sera important de trouver un équilibre entre les secteurs qui perdront des emplois et les secteurs où des emplois seront créés. Pour favoriser cet équilibre dans l'ensemble de la société, les bénéfices des technologies devraient être réinvestis dans l'éducation, les soins de santé et autres aspects du bien commun.

TEMPS DE TRAVAIL, ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVÉE, FORMATION

En outre, l'objectif d'une transition juste et équitable est étroitement lié aux débats autour des nouveaux modèles de temps de travail, par exemple un plein temps réduit à quatre jours de travail et un

jour de formation par semaine. La question à laquelle ces modèles cherchent à répondre est la manière de redistribuer le travail restant après que l'automatisation et l'IA aient pris le relais de la plupart des tâches répétitives faiblement qualifiées. Il s'agit de distribuer le travail avec équité et de permettre d'améliorer l'équilibre vie professionnelle-vie privée chez tous.

Certaines organisations ont déjà pris des mesures concrètes pour atteindre ces objectifs de transition équitable. Le syndicat espagnol UGT (Unión General de Trabajadores) a exigé un nouveau contrat social pour le monde numérique, fondé sur le principe de faire passer en premier les besoins des personnes. L'Association des Ingénieurs suédois (SI) et un groupe de parties prenantes ont présenté un modèle de formation à mi-carrière, appelé "Le Vendredi d'étude". Dans le cadre de ce Vendredi, les professionnels peuvent se perfectionner dans leur milieu de travail pour répondre aux exigences des nouvelles technologies. La gestion du programme se fait grâce à la coopération des syndicats, des universités et des entreprises. Le contenu et les pratiques en matière de perfectionnement sont négociés par les partenaires sociaux au sein de conventions collectives au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. Une leçon à tirer de cette initiative est le fait que la formation – y compris le niveau, le champ d'application, le contenu et la disponibilité – peut être adaptée plus rapidement lorsque certains groupes, fonctions professionnelles ou entreprises sont touchés.²⁰

PROGRAMMES DE RECLASSEMENT ET DE DÉLOCALISATION EXTÉRIEURE

Les programmes de reclassement régis par des conventions collectives fournissent des exemples de la manière satisfaisante

dont les transitions vers les compétences numériques peuvent se dérouler au niveau national ou sectoriel. Ces programmes durent entre trois mois et deux ans et comportent une formation et une aide à la recherche d'emploi. Les fondations qui gèrent ces programmes de reclassement²¹ sont financées par les syndicats et les organisations patronales et font l'objet de négociations par les partenaires sociaux dans le cadre de conventions collectives nationales ou sectorielles. Toute personne qui risque d'être licenciée peut participer à ces programmes, qui fonctionnent un peu comme une assurance.

TRANSFERTS LOCAUX DE COMPÉTENCES

Ericsson a mis en place un programme de transfert local de compétences en vue d'éviter les licenciements. Les salariés se reconvertissent dans leur milieu de travail ou y perfectionnent leurs compétences pour éviter le chômage et rester dans l'entreprise. Les accords définissant les compétences nécessaires et les personnes qui doivent participer, sont négociés dans le cadre de conventions locales par les syndicats et les employeurs.

SÉCURITÉ SOCIALE ET PARTAGE DES BÉNÉFICES

Les conventions collectives distribuent aux travailleurs les bénéfices de l'entreprise sous la forme d'augmentations de salaires et de meilleures conditions de travail mais, elles peuvent aussi servir à réinvestir les bénéfices dans la formation, comme il a été discuté plus haut. Dans certains cas, les programmes de reclassement peuvent être financés dans le cadre d'une coopération entre les organisations patronales et les syndicats afin de donner une plus grande sécurité aux travailleurs.²²

CONCLUSION

L'intelligence artificielle ne se résume pas au dernier concept à la mode; elle fait déjà partie intégrante de la vie professionnelle de beaucoup de nos membres. Par cette Position, nous souhaitons apporter au débat général en la matière un point de vue davantage axé sur les salariés.

Les partenaires sociaux, et en particulier les syndicats, ont un rôle clé à jouer au cours de ces prochaines années où prend forme le marché du travail du futur. Nous voulons une transition juste et équitable vers une société où les systèmes d'IA profitent à tous, où personne n'est laissé pour compte et où les compétences et les qualifications de chaque travailleur sont respectées et appréciées. Les syndicats devraient se montrer proactifs pour faire advenir cette vision et nous devons commencer par traiter dès maintenant les questions liées à l'intelligence artificielle dans les négociations collectives.

16- DG Réseaux de communication, contenu & technologies, UE (mai 2017), ICT for Work: Digital Skills in the Workplace. Luxembourg : Office des Publications de l'Union européenne. <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/ict-work-digital-skills-workplace> (Accès en date du 30 octobre 2019).

17- Selon un rapport récent de l'UNESCO, 12% seulement des chercheurs de pointe en apprentissage machine sont des femmes. Equal Skills Coalition, UNESCO (2019) I'd Blush If I Could: Closing Gender Divides in Digital Skills through Education. EQUALS. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367416?posInSet=1&queryId=2a80d56a-6c00-4e86-8c66-852d9031a66c> (Accès en date du 30 octobre 2019).

18- GEHN IA, UE (juin 2019). Pensons à l'existence d'un biais sexiste dans les algorithmes d'IA, que l'on pourrait aussi réduire.

19- Plusieurs contributions importantes à ce débat ont été faites. Par exemple, celle du Conseil sur l'Intelligence artificielle, OCDE (2019) et celle de l'Association des Ingénieurs nordiques (ANE) (2018) Nordic Engineers' Stand on Artificial Intelligence and Ethics: Policy Recommendations and Guidelines. <http://nordicengineers.org/sites/default/files/Recommendations%20AI%20and%20ethics.pdf> (Accès en date du 30 octobre 2019).

20- Un aperçu du rapport se trouve sur le site web de l'Association des Ingénieurs suédois : <https://www.sverigesingenjorer.se/aktuellt-och-press/nyheter/study-friday-ny-modell-for-utveckling-av-ingenjorskompetensen/> (Accès en date du 4 novembre 2019). Voir le rapport complet : Sveriges Ingenjörer, Teknikföretagen, Industrierbetgivarna, IT&Telekomföretagen, Innovationsföretagen, IKEM, KTH, Chalmers, Uppsala universitet, Lunds universitet, Linköpings universitet, Luleå tekniska universitet och Umeå universitet. (5 juin 2019) "Study Friday: Ett nytt förhållningssätt till livslångt lärande." <https://www.sverigesingenjorer.se/globalassets/dokument/rapporten-study-friday---ett-nytt-forhallningssatt-till-livslangt-larande.pdf> (Accès en date du 4 novembre 2019).

21- TRR, une fondation sans but lucratif, en est un exemple. Voir <https://www.trr.se/en/>

22- Un exemple de bénéfices utilisés pour la sécurité sociale serait de louer les données ou de les considérer comme un bien commun. Voir Ekkehard Ernst (12 juin 2019), "Big Data and Its Enclosure of the Commons", SocialEurope.eu. <https://www.socialeurope.eu/big-data-and-the-commons> (Accès en date du 30 octobre 2019).

ANNEXE I

Pour illustrer la manière dont on peut traiter les préoccupations relatives aux nouvelles technologies dans les négociations collectives, en particulier l'IA et la robotique, nous partageons ci-dessous quelques exemples d'initiatives provenant des syndicats et des partenaires sociaux. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive et les exemples dépendent du contexte local, national et sectoriel.

COLLECTE ET GESTION DES DONNÉES

Initiatives portant sur les droits prévus par le RGPD sur le lieu de travail

L'UGT et l'organisation patronale Ametic ont signé un accord stipulant que lors de l'adoption d'une nouvelle technologie, les employeurs doivent préciser ses effets en ce qui concerne le RGPD. L'accord anticipe aussi la création d'un comité consultatif sur le RGPD. D'autre part, l'UGT a proposé plusieurs conditions pour que soient respectés les droits relevant du RGPD :

- Démontrer la pertinence du lien entre les données et la dimension humaine du travail.
- Définir la destination finale de la collecte de données. Par exemple, la finalité est-elle d'accroître la productivité ou de vendre des données?
- Déterminer s'il est pertinent de collecter des données. Par exemple, est-il nécessaire de collecter des données biométriques chez les salariés afin d'allouer des espaces de bureau?
- Veiller à ce que les données soient utilisées du mieux possible. Les entreprises ne devraient pas seulement se servir des données à leurs propres fins mais aussi au profit des travailleurs.

Dans le cadre d'une approche similaire, le syndicat autrichien du journalisme et de l'imprimerie, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp), a préparé une liste de contrôle pour les comités d'entreprise, soulevant des questions liées à la nature de la collecte des données, notamment le type de données collectées, la durée de stockage et la détermination de qui a accès à ces données. Le syndicat fournit aussi aux comités d'entreprise des informations sur la numérisation et la protection des données au moyen d'un outil en ligne.²³

En Suisse, le syndicat des communications Syndicom et la société de télécoms Swisscom se sont mis d'accord sur une politique qui concerne les données intelligentes et qui comporte des principes de traitement des données personnelles des salariés.²⁴

Initiatives concernant une IA éthique et visant à éviter un biais sur le lieu de travail

L'Association des Ingénieurs nordiques (ANE) a publié des recommandations en vue d'une IA éthique :

- Etablir des programmes de formation pour que les membres du personnel aient une compréhension plus approfondie de l'éthique et qu'ils développent des compétences en matière de réflexion éthique, de débat et de reconnaissances des biais.
- Etablir une procédure de révision éthique interne qui démocratise le processus décisionnel de l'entreprise en faisant participer un plus grand nombre de personnes.
- Etablir une série de normes et de listes de contrôle internes sur les questions éthiques liées au développement de l'IA, y compris le défi d'assurer un contrôle humain significatif.
- Soutenir et faciliter les procédures internes visant à rendre compte des risques et des violations, établir des règles permettant d'effectuer des actions claires en réponse.²⁵

COMPÉTENCES & FORMATION

En Espagne, la convention signée par l'UGT et l'organisation patronale du secteur des TIC prévoit que si des emplois sont détruits ou transformés à cause des nouvelles technologies, des mesures doivent être prises pour identifier les nouvelles options en matière de création d'emplois.

Le manifeste du talent numérique signé par les partenaires sociaux espagnols dans le secteur des TIC (UGT; Comisiones Obreras, ou CCOO; et l'association patronale Ametic) souligne la nécessité d'améliorer l'éducation et la formation pour répondre aux besoins de compétences, s'adapter à la numérisation et accroître l'équilibre des sexes dans le secteur.

L'UGT a également signé un accord avec Google pour que la société forme 200 représentants syndicaux dans le domaine des compétences numériques transversales. Cette formation est gratuite et Google n'est pas censé collecter de données. Lorsque leur formation sera achevée, ces travailleurs deviendront formateurs à leur tour et pourront former 5000 collègues dans différents secteurs. Une plate-forme de formation en ligne sera mise sur pied pour atteindre un plus grand nombre de personnes. Par ailleurs, dans le secteur finlandais de l'assurance, le syndicat Vakuutusväen Liitto (VVL) a établi une coopération avec le directeur de la robotique chez l'assureur IF. Cette coopération aidera le

syndicat et l'entreprise à s'occuper conjointement du mode de déploiement des nouvelles technologies et de la manière dont les lieux de travail seront affectés, en particulier en ce qui concerne les services à la clientèle. L'accord du comité d'entreprise européen d'IF promeut également la transparence en ce qui concerne l'utilisation des données. Le VVL a publié des recommandations concernant les compétences des travailleurs:

- Les entreprises ont besoin d'une vision commune des besoins de compétences.
- Le développement des compétences nécessite différentes méthodes et des heures de travail adéquates.
- Le télétravail et le travail flexible améliorent le bien-être et le choix des travailleurs.
- Des accords locaux sont possibles s'ils sont bâtis sur la confiance, la compétence, le temps et le courage.

Le VVL estime que cette approche réduit le nombre de licenciements parce que l'entreprise forme les salariés pendant les heures de travail et rémunère cette formation. Les salariés sont également responsables de se former et de demander proactivement à suivre une formation. L'entreprise a une attitude transparente vis-à-vis de l'évolution de la situation afin que les salariés puissent évaluer s'ils veulent se former ou s'ils préfèrent partir.

De leur côté, les syndicats français Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), Confédération Générale du Travail-Fédération des Activités Postales et de Télécommunications (CGT-FAPT) et Force Ouvrière-Communication (FO-COM) ont signé avec Orange un accord sur la numérisation, qui comporte le respect fondamental de la sphère privée des salariés et leur droit à se déconnecter en dehors des heures de travail. L'accord prévoit des dispositions sur la manière de faire respecter ce droit et de veiller à mettre en place une formation appropriée et des mesures de prévention.

Par ailleurs, l'Association des Ingénieurs nordiques (ANE) recommande d'intégrer l'éthique dans la formation des ingénieurs. L'éducation au sujet des considérations éthiques est souvent insuffisante dans les disciplines techniques et la vie professionnelle des ingénieurs. L'ANE recommande donc de combler ce déficit en effectuant des changements au niveau des priorités et des buts éducatifs pour les sujets techniques.²⁶

L'ANE souligne aussi l'importance de fournir des informations adéquates en ce qui concerne les opportunités de formation. Dans son rapport sur le perfectionnement professionnel continu, l'ANE fait les recommandations suivantes:

- Tous les employeurs devraient fournir des plans en matière de perfectionnement professionnel continu ainsi que des stratégies à long terme dans ce domaine, destinés à tous les salariés et élaborés à partir de dialogues entre l'employeur et le salarié.
- Le droit de bénéficier d'un perfectionnement professionnel devrait faire partie intégrante des négociations collectives et figurer dans les contrats de travail.

- Les employeurs devraient prévoir des espaces et du temps pour que les salariés puissent se perfectionner et améliorer leurs compétences. Chaque salarié devrait avoir le droit et l'obligation de rechercher proactivement des opportunités de perfectionnement professionnel.²⁷

De son côté, le syndicat UNITE a conclu un accord avec un certain nombre d'employeurs au sujet des nouveaux diplômes d'apprentissage en train d'être mis en place dans les milieux de travail britanniques. L'accord comporte l'obligation pour les employeurs d'assigner 0,5% du montant annuel total des salaires pour servir de redevance de formation.

UNITE a également conclu un accord dans le secteur financier, proposant aux salariés une reconversion et un perfectionnement de leurs compétences. Les diplômes d'apprentissage dans le secteur des TIC et de la cybersécurité se sont avérés être les plus populaires.

Par ailleurs, le syndicat suisse Syndicom a conclu un accord avec plusieurs entreprises au sujet du droit à la formation pour les salariés.

Enfin, le syndicat des travailleurs du secteur de la communication (CWU) au Royaume-Uni travaille avec BT, l'opérateur national de réseaux télécoms, pour assurer la formation et le redéploiement de ses membres dans les nouvelles fonctions professionnelles créées par l'IA et les technologies numériques. Sur le plan de l'ingénierie, la migration qui consiste à passer d'un réseau à commutateurs en cuivre à un réseau de fibre numérique exige de nouveaux types de compétences en ingénierie et en programmation de logiciels. Du point de vue de la clientèle, des tâches de routine telles que le signalement de défauts ou la programmation de rendez-vous sont en cours d'automatisation et les demandes en ligne des clients sont de plus en plus souvent traitées par des agents conversationnels sur internet. Toutefois, les appels concernant des demandes plus complexes reflètent un besoin permanent d'interaction de qualité avec la clientèle et de compétences de vente. Le CWU dialogue actuellement avec BT pour maximaliser le nombre de fonctions professionnelles de haut niveau en matière de services à la clientèle et pour améliorer les opportunités d'avancement de carrière.

Dans le secteur des services financiers, le CWU collabore aussi avec Santander pour rechercher des opportunités de formation et de redéploiement pour les membres qui sont touchés par la fermeture de succursales bancaires et par l'évolution de la nature des fonctions professionnelles dans les centres de contact. Le développement des activités bancaires mobiles et en ligne signifie que même si on peut trouver plus aisément en ligne des informations financières de base, les demandes des clients deviennent plus complexes et prennent plus de temps à résoudre. Le CWU veut maximaliser les opportunités de croissance de ses membres à partir des nombreuses nouvelles fonctions professionnelles numériques ou liées à l'IA dans le secteur des services financiers, en particulier au niveau de la conception des logiciels et de l'innovation technique. Parmi les domaines

d'investissement, on peut citer les dispositifs intelligents de files d'attente dans les centres de contact, la reconnaissance des empreintes digitales et la biométrie vocale.

DES POLITIQUES EN VUE D'UNE TRANSITION JUSTE

S'occuper de l'équilibre vie professionnelle-vie privée et de l'organisation du travail

Dans le secteur financier, des représentants des salariés et de la compagnie chez UniCredit ont signé une déclaration du comité d'entreprise européen au sujet de l'équilibre vie professionnelle-vie privée et du respect de la sphère privée des salariés, y compris le droit à se déconnecter. Les principales problématiques sont le respect des heures de travail et des temps de repos officiels, l'utilisation correcte des appareils de l'entreprise et la promotion de la flexibilité en ce qui concerne le temps et l'organisation du travail afin de répondre aux intérêts et aux besoins personnels des travailleurs, notamment les congés sabbatiques et autres formes de congé.²⁸

Les syndicats espagnols UGT et CCOO ont fait campagne avec succès pour conclure un accord avec Telefonica, qui reconnaît le droit à se déconnecter et la promotion de l'équilibre vie professionnelle-vie privée. L'accord reconnaît aussi la nécessité de former les managers afin de garantir que les travailleurs ne soient pas trop souvent connectés et veiller à ce que les salariés ne soient pas forcés de traiter les communications électroniques en dehors des heures de travail. Le droit espagnol du travail prévoit des mécanismes de sanction à cet égard sous la forme de procès, de médiation ou de mesures disciplinaires. Sur la base de l'accord national avec Telefonica, le droit à se déconnecter a été intégré dans l'Accord-cadre global entre UNI et Telefonica afin que ces dispositions s'appliquent à toutes les filiales et toutes les succursales dans le monde.²⁹

De son côté, le syndicat allemand ver.di a signé un accord avec Deutsche Telekom au sujet du travail mobile dans le secteur des TIC. L'accord comporte la définition du travail mobile et les droits des salariés ainsi que les préoccupations en matière de travail mobile, de temps de travail et de santé & sécurité.

Le syndicat espagnol CCOO a conclu un accord similaire avec la compagnie d'assurance AXA, qui inclut la reconnaissance du droit à déconnecter les téléphones de l'entreprise ou à ne pas répondre aux appels professionnels en dehors des heures de travail. L'accord implique que les salariés d'AXA ne sont pas obligés de répondre aux messages ou aux emails professionnels en dehors de la journée normale de travail. Il contient aussi des dispositions sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée, la rémunération et le droit à des congés.

En Suisse, Syndicom a signé des accords avec plusieurs entreprises en ce qui concerne le travail mobile au domicile des salariés, y compris le droit à se déconnecter.

Enfin, en France, plusieurs syndicats, dont la CFDT, ont signé un accord avec Capgemini au sujet du droit à se déconnecter. Des dispositions concernent le respect des congés et le rôle des managers dans le respect du droit à se déconnecter. L'accord suggère des lignes directrices et une formation pour les salariés comme pour les managers au sujet du droit à se déconnecter.

23- Voir DigiCheck : https://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_1.15.8/berufsleben/digitalisierung/digicheck (Accès en date du 30 octobre 2019).

24- Voir la Convention Collective de Travail de Swisscom (juillet 2018) : <https://syndicom.ch/fr/branches/telecom/swisscom/cct-swisscom-2018/> (Accès en date du 30 octobre 2019).

25- Association des Ingénieurs nordiques (ANE) (2018). 26- Ibid.

26- Ibid.

27- Ibid.

28- Pour de plus amples informations, voir UniCredit (2017) "Déclaration commune sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée". Milan : Comité d'entreprise européen d'UniCredit. https://www.unicreditgroup.eu/content/dam/unicreditgroup-eu/documents/en/sustainability/EuropeanWorksCouncil/JD_workLifeBalance_EN.pdf (Accès en date du 30 octobre 2019).

29- Pour de plus amples informations, voir le communiqué de presse du CCOO http://www.fsc.ccoo.es/noticia:391804--Firmados_los_acuerdos_de_desconexion_digital_y_registro_horario_en_Telefonica et celui de l'UGT <https://comunicaciones.fesmcutg.org/2019/07/17/ugt-firma-el-acuerdo-de-desconexion-digital-y-registro-de-jornada-en-telefonica/> (Accès en date du 30 octobre 2019).

ANNEXE II

GLOSSAIRE

Ce rapport n'est pas une évaluation de la technologie discutée. Nous nous sommes concentrés sur les principes et les réponses politiques, sans donner d'avis sur la technologie elle-même. Pour les lecteurs ne connaissant pas le sujet, nous donnons ci-dessous de brèves définitions de quelques-uns des termes fréquemment employés.

Intelligence artificielle: "L'intelligence artificielle (IA) désigne les systèmes qui font preuve d'un comportement intelligent en analysant leur environnement et en prenant des mesures – avec un certain degré d'autonomie – pour atteindre des objectifs spécifiques".³⁰

Big data: "Le big data désigne des ensembles exceptionnellement volumineux de données, qui ne peuvent pas être traitées par les outils classiques d'analyse de données. Le big data se décrit en fonction des paramètres suivants : volume, vitesse, diversité et véracité."³¹

Données: "Les données sont des faits bruts, non organisés, qui ont besoin d'être traités. Les données peuvent être quelque chose de simple, apparemment aléatoire et inutile, jusqu'à ce qu'elles soient organisées. Lorsque les données sont traitées, organisées, structurées ou présentées dans un contexte donné pour les rendre utiles, on les appelle des informations."³²

Données personnelles: D'après le Règlement général de l'UE sur la protection des données (RGPD), on appelle données personnelles ou données à caractère personnel "toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable (ci-après dénommée «personne concernée»); est réputée être une «personne physique identifiable» une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale."³³

30- Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil européen, au Conseil, au Comité économique et social et au Comité des Régions (2018), L'intelligence artificielle pour l'Europe, 237 Final, p 1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018DC0237&from=FR> (Accès en date du 30 octobre 2019).

31- Pour une définition complète, voir https://fr.wikipedia.org/wiki/Big_data (Accès en date du 30 octobre 2019).

32- Pour faire une comparaison intéressante entre les données et les informations, voir https://www.diffen.com/difference/Data_vs_Information (Accès en date du 30 octobre 2019).

33- RGPD de l'UE, article 4.1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&rid=1#d1e40-1-1> (Accès en date du 30 octobre 2019).



