

L'IA en point de mire

L'intelligence artificielle : un enjeu et une opportunité pour les travailleurs et leurs représentants

Document adopté par le 24^{ème} Comité exécutif d'industriAll Europe
Stockholm, 24-25 mai 2022 | 2022/139

Les débats sur l'intelligence artificielle (IA) et l'apprentissage machine (ML) sont omniprésents. La Commission européenne a mis en place un groupe d'experts de haut niveau sur l'IA, qui a largement contribué aux discussions autour de lignes directrices éthiques pour une IA digne de confiance qui soit suffisamment sûre, fiable et solide pour pouvoir pallier les erreurs ou les irrégularités dans toutes les phases de son cycle de vie.¹ Le projet de législation sur l'intelligence artificielle² est la première législation du genre et aura un impact significatif sur le déploiement de la technologie dans tous les secteurs.

Le projet de règlement sur les machines et produits connexes est une première tentative de formuler des objectifs et exigences de protection concrets pour le secteur.³ Le Comité économique et social européen a émis des réserves concernant la protection de travailleurs et de leurs données.⁴

IndustriAll Europe s'est engagée très tôt dans les discussions. Une Policy Brief de 2019 proposait une série de principes fondamentaux à respecter lors du déploiement de l'IA sur le lieu de travail.⁵ Nous soutenons l'approche « humain aux commandes » telle qu'elle a été formulée par la CES dès 2017⁶ et définie dans l'accord cadre des partenaires sociaux sur la numérisation en 2020⁷. Ces principes ont également été repris dans notre réponse à la consultation publique sur le projet de législation sur l'IA.⁸ IndustriAll Europe s'efforce de mettre au premier plan les droits des travailleurs et aide à définir des objectifs de protection appropriés pour les travailleurs et leurs représentants.

L'IA a un potentiel énorme de transformer la production, l'innovation et la manière dont nous organisons la production. Certaines études suggèrent que la transformation numérique, y compris l'IA, conduira à une

¹ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/expert-group-ai>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206&from=EN>

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0202&from=EN>

⁴ <https://webapi2016.eesc.europa.eu/v1/documents/EESC-2021-02482-00-00-AC-TRA-EN.docx/content>

⁵ https://news.industrial-europe.eu/content/documents/upload/2019/2/636849754506900075_Policy%20Brief%20-%20Artificial%20Intelligence.pdf

⁶ <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-tackling-new-digital-challenges-world-labour-particular-crowdwork>

⁷ <https://www.etuc.org/en/document/eu-social-partners-agreement-digitalisation>

⁸ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12527-Artificial-intelligence-ethical-and-legal-requirements/F2665249_en

croissance nette du nombre d'emplois au cours des 10 prochaines années⁹. L'enjeu est de s'assurer que les personnes dont les emplois d'aujourd'hui seront assurés par l'IA recevront les qualifications nécessaires pour exécuter les emplois de demain créés par la transformation numérique. Cette transition ne sera une transition juste que si la main d'œuvre existante fait partie de la transition numérique.

Nous pensons qu'il est temps de se pencher plus en détails sur l'IA et ses répercussions pour les travailleurs et leurs représentants. L'IA est une technologie de rupture avec des conséquences significatives sur les travailleurs, l'emploi, les directions, les entreprises, notre système de relations sociales et au-delà. La législation sur l'IA étant une réglementation du marché intérieur, il reste d'importants déserts juridiques, notamment en rapport avec la relation de travail. Il convient de les combler à la fois par des législations supplémentaires au niveau de l'UE ou des Etats membres et par les partenaires sociaux. Les travailleurs et leurs représentants sont en première ligne du développement et déploiement des nouvelles technologies, et notre responsabilité est de contribuer à les façonner de manière responsable et éthique et à les réglementer démocratiquement que ce soit par le biais de conventions collectives ou de lois. La législation sur l'IA et les conventions collectives doivent avoir pour principe que toutes les décisions prises par l'IA doivent être traçables et réversibles, et des mécanismes appropriés permettant de demander l'annulation d'une décision doivent être en place.

L'IA sera une réalité pour tous et partout. De plus en plus d'applications et de solutions sont développées quotidiennement pour l'industrie et les consommateurs finaux. Nous ne sommes toutefois pas totalement équipés pour travailler avec l'IA et les conséquences qu'elle pourrait entraîner dans son sillage. L'IA n'est pas simplement un nouveau type de technologie. Elle a le potentiel de changer la manière dont nous travaillons, dont nous interagissons et dont nous traitons les connaissances, et ce dans tous les secteurs industriels. Les partenaires sociaux doivent par conséquent joindre leurs efforts pour décrire le monde du travail de demain, pour discuter des profils de métiers qui seront pertinents à l'avenir et pour déterminer à quoi ressemblera une transition juste vers une industrie soutenue par l'IA. Une anticipation précoce des futurs besoins en compétences ainsi qu'un développement et perfectionnement prospectifs des compétences de la main d'œuvre existante sont fondamentaux pour la réussite d'une IA qui profite à tous.

L'IA a un potentiel énorme d'innovation et d'efficacité. Le déploiement de l'IA au niveau de l'entreprise entrainera des enjeux majeurs quant à la conception du travail et au développement de l'organisation. Des tâches répétitives et dangereuses pourraient être remplacées ou confiées à des machines. En pouvant être particulièrement utile pour reconnaître des modèles et traiter des quantités énormes de données, l'IA peut contribuer à une organisation efficace du travail. Cela soulagera les humains et leur permettra de se consacrer à des tâches plus créatives. L'IA a également le potentiel de contribuer à la lutte contre le changement climatique, par ex. en réduisant les déchets et la consommation d'énergie.

Il est néanmoins probable que nous assistions à un recul du nombre d'emplois dans les secteurs industriels, ce qui ira de pair avec une valorisation des emplois restants par une qualification et adaptation aux nouvelles technologies. L'IA a le potentiel de contribuer au succès économique des entreprises ainsi qu'à de bonnes conditions de travail et à des emplois de qualité. Il est en conséquent temps pour les travailleurs

⁹ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/ai-automation-and-the-future-of-work-ten-things-to-solve-for>

et leurs représentants de s'emparer de ce sujet et de travailler à des solutions sur la manière de protéger les emplois de qualité en Europe et la manière de garantir un environnement de travail équitable gratifiant pour tous.

Le projet de législation sur l'IA

Conformément à notre réponse à la consultation publique sur le projet de législation sur l'IA, nous soutenons un cadre horizontal robuste établissant clairement les frontières et exigences juridiques que les fabricants et utilisateurs devront respecter. Nous soutenons aussi le fait que les « systèmes d'IA utilisés pour des questions liées à l'emploi, à la gestion de la main-d'œuvre et à l'accès à l'emploi indépendant, notamment pour le recrutement et la sélection de personnes, pour la prise de décisions de promotion et de licenciement, pour l'attribution des tâches et pour le suivi ou l'évaluation des personnes dans le cadre de relations professionnelles contractuelles, devraient également être classés comme étant à haut risque, car ces systèmes peuvent avoir une incidence considérable sur les perspectives de carrière et les moyens de subsistance de ces personnes. »

Nous critiquons toutefois le fait que l'évaluation de conformité prévue pour cette catégorie de produits soit, comme détaillée dans l'article 43, une procédure basée sur un contrôle interne visé à l'annexe VI du projet de règlement. Nous réclamons que tous les systèmes d'IA soient classés en systèmes à haut risque dès lors qu'ils traitent des données de travailleurs et plus précisément des données à caractère personnel dans le cadre du travail. Conformément à l'avis du Comité économique et social européen sur le règlement de l'IA, nous réclamons qu'une évaluation par une tierce partie semblable à celle prévue pour les systèmes d'identification biométrique à distance des personnes soit obligatoire pour tous les systèmes d'IA à haut risque¹⁰ pour garantir qu'ils sont en conformité avec les lois et les normes en vigueur. Afin de garantir un niveau de sécurité maximum pour les travailleurs, il faut clarifier que les Etats membres peuvent adopter des lois plus spécifiques sur les relations d'emploi et que les conventions collectives traitant de cette problématique doivent être saluées.

Nous constatons néanmoins avec regret que le projet de règlement ne consacre aucune section à ce domaine important qu'est l'emploi. Des aspects pertinents tels que les négociations collectives et le rôle important qu'elles jouent pour le changement technologique, un environnement de travail sûr et fiable et pour des emplois de qualité sont totalement absents. Nous réitérons donc notre demande d'élaborer une directive distincte sur l'IA sur le lieu de travail, après consultation des partenaires sociaux intersectoriels et sectoriels. Une première série de principes à inclure dans une telle directive a été proposée dans notre réponse à la consultation publique sur le projet de législation sur l'IA.

IndustriAll Europe estime que la réglementation de l'IA sur le lieu de travail doit tenir compte des traités et conventions internationaux pertinents, tels que le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, la déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, la Convention européenne des droits de l'homme, la Charte sociale européenne, la Charte des droits fondamentaux de

¹⁰ <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/regulation-artificial-intelligence>

l'Union européenne et le socle européen des droits sociaux. Par ailleurs, le droit des Etats membres de formuler des objectifs de protection plus concrets doit rester incontesté.

Comment envisager l'IA sur le lieu du travail ?

Il n'existe pas de définition concrète de l'IA. Plusieurs définitions peuvent être valables selon le contexte spécifique dans lequel l'IA doit être développée ou utilisée. D'une manière générale, la définition de l'IA sur le lieu de travail ne doit pas se limiter aux processus d'apprentissage machine mais aussi couvrir la prise de décision algorithmique qui se retrouve actuellement dans la grande majorité des applications qui sont utilisées dans le cadre de la relation de travail.

Une première étape lors des négociations est de s'accorder sur une définition commune de ce qu'est l'IA et de ce qu'elle n'est pas dans le cadre de l'entreprise. L'aide d'un expert externe peut s'avérer utile pour identifier les champs opérationnels dans lesquels les applications d'IA peuvent contribuer au succès de l'entreprise ainsi que les champs non réglementés ou des cas d'application. Dans ce contexte, il convient de discuter plus en détails de la manière dont l'IA peut contribuer à atteindre les objectifs organisationnels. Il est important de définir les responsabilités de la direction et de convenir d'une série spécifique de pierres de touche pour s'assurer que les objectifs discutés soient réellement atteints.

L'IA sur le lieu de travail n'est habituellement pas une technologie autonome, mais elle fait partie intégrante d'un système de travail. Il est important de noter que les répercussions de l'IA dépendent aussi toujours de la configuration concrète du système de travail dans lequel elle est intégrée. Il est important de noter que lorsque le système d'IA est façonné dans l'environnement de travail, nous devons également toujours façonner de manière proactive l'organisation du travail et le déploiement du personnel. Autrement dit, la dimension sociale doit toujours être conçue parallèlement à la dimension technique d'un système d'IA pour s'assurer que le système n'est pas conçu au détriment de la qualité de l'emploi. Autrement dit, l'organisation du travail humain doit suivre le rythme de l'organisation du travail technique. Cela signifie que la conception technique et sociale devra continuer d'évoluer pour s'assurer que les enjeux émergents sont traités de manière adéquate et à temps. Pour s'assurer que la dimension sociale est complètement respectée, les représentants des travailleurs devraient être impliqués totalement et à temps dans l'introduction et le façonnage des nouveaux systèmes à introduire sur le lieu de travail.

Avant de s'accorder sur un système spécifique d'IA à introduire dans l'entreprise, il convient de réfléchir à la nature du système en question, car l'objectif visé détermine également les questions à poser afin d'arriver à un accord significatif.

Paramètres à convenir avant d'introduire l'IA dans l'environnement de travail

- Quelle est la définition de l'IA dans le contexte de l'entreprise ?
- Quelle est la valeur ajoutée du système spécifique d'IA pour les travailleurs ?
- Quel est l'objectif concret de l'application ?
- A quoi pourrait ressembler une évaluation technologique globale et complète des répercussions afin d'écartier des conséquences négatives pour les travailleurs ?

Dans les discussions relatives à l'objectif concret de l'application, il convient de s'accorder aussi sur des objectifs qui ne sont *pas* dans le périmètre de l'application ou qui ne sont pas souhaitables. Il est par conséquent utile de discuter en détails non seulement des opportunités et des capacités du système, mais aussi de ses limites.

Afin de prendre des décisions éclairées ou d'évaluer correctement une technologie avant son introduction dans l'entreprise, il est extrêmement important d'établir

- Une implication précoce des syndicats et des représentants des travailleurs, conformément à leurs droits d'être informés et consultés sur l'introduction de nouvelles technologies sur le lieu de travail. Les syndicats et les représentants des travailleurs doivent avoir accès à temps à des informations significatives et complètes, et suffisamment de temps et de ressources pour les traiter avec le soutien d'experts externes de leur choix.
- Une transparence totale sur le but, le périmètre et le fonctionnement de l'application, y compris une feuille de route pour l'intégration de l'application d'IA dans le processus de l'entreprise
- Une transparence totale sur la nature des données collectées, y compris les paramètres pertinents pour la saisie et l'évaluation des données, ainsi que sur le stockage des données et la protection des données, y compris les droits d'accès
- Une transparence totale sur les répercussions prévisibles pour les travailleurs
- Une distribution claire des responsabilités et une allocation des tâches dans les prises de décision algorithmiques, permettant de résoudre les possibles défaillances et leurs conséquences prévisibles
- Une feuille de route claire sur la manière dont les travailleurs peuvent collaborer avec l'application

Un autre enjeu réside dans le fait que les systèmes d'IA peuvent être des systèmes d'apprentissage. Une fois déployées, les applications d'apprentissage machine peuvent constamment évoluer et changer leur objectif d'application, leur mode de fonctionnement et la manière dont ils traitent les données. Les partenaires sociaux doivent tenir compte de cette nouvelle réalité lors des consultations sur l'introduction de ces systèmes. Il convient de contrôler régulièrement si les accords existants sont toujours à jour pour s'assurer que les travailleurs et leurs données sont protégés de manière adéquate. Une attention particulière doit être accordée aux possibles préjudices qu'un système d'apprentissage peut développer avec le temps en matière d'égalité des chances, et un accent particulier doit être mis sur les biais qui peuvent évoluer pendant la phase d'apprentissage. Cela nécessite également de la part des représentants des travailleurs qu'ils restent au fait des derniers développements dans les questions technologiques et juridiques. Les travailleurs et leurs représentants doivent avoir un accès légalement garanti à des formations adéquates données par des experts, comme c'est le cas dans le domaine de la santé et sécurité au travail. Il faut prévoir un rôle spécifique pour les représentants des travailleurs dans la gouvernance de l'IA sur le lieu de travail, reconnu tant légalement que dans les conventions collectives.

Les systèmes d'IA sur le lieu de travail représentent un énorme potentiel d'innovation et d'efficacité. Les richesses produites par des machines vont considérablement augmenter mais elles peuvent aussi menacer les emplois de qualité. Les systèmes d'IA sont alimentés par une quantité énorme d'informations qui sont

le plus souvent les données et le savoir des travailleurs. Cette saisie du savoir-faire des travailleurs est problématique car elle peut entraîner une déqualification des travailleurs, au moins dans certains secteurs et métiers.¹¹ Il est important de reconnaître la contribution des travailleurs à la connaissance et au savoir-faire lorsqu'il s'agit d'affiner les algorithmes. Les partenaires sociaux doivent se confronter à cet enjeu et discuter de la manière dont une plus grande productivité peut contribuer de manière positive à la société et à la qualité de l'emploi. Salaires plus élevés ou planification intelligente des compétences, investissements dans une industrie durable ou heures de travail plus courtes : tous ces domaines pourraient bénéficier d'une redistribution équitable de la richesse générée par la numérisation et une interaction humains-machine. Les profits générés à partir d'une réutilisation, y compris la licence d'utilisation ou la vente des données des travailleurs, doivent eux-aussi être redistribués.

Vers une IA en conformité avec la loi, non-discriminatoire et juste

Les partenaires sociaux et la société dans son ensemble doivent avoir une discussion sur le type d'IA que nous voulons. Pour les syndicats européens des industries de la fabrication, il est évident que les applications d'IA et d'apprentissage machine ne doivent pas simplement remplacer le travail humain et encore moins accroître l'intensité du travail. Au contraire, elles doivent augmenter le travail humain, contribuer à un niveau maximum de santé et sécurité au travail, protéger les humains de la fatigue, d'une charge de travail physique et cognitive excessive, d'une perte d'autonomie au travail ainsi que d'une perte du sens du travail. La sécurité et la santé, la confidentialité des données, la saisie des performances strictement réglementée et transparente ainsi qu'une gestion transparente des biais qui permet une IA exempte de toute discrimination, devraient être au cœur de ces systèmes. En outre, une répartition judicieuse du travail qui tient compte des forces et potentiels spécifiques de l'humain et de la machine est absolument fondamentale.

Le travailleur humain, formé de manière appropriée, doit toujours garder le contrôle sur la machine et toujours avoir le dernier mot dans les décisions proposées par un algorithme. Les décisions de l'algorithme doivent par conséquent être communiquées au travailleur de manière compréhensible et accessible. En outre, l'IA doit toujours être durable d'un point de vue tant technologique que social et environnemental. IndustriAll Europe s'inquiète tout particulièrement de la *gigification* de l'économie et souligne que l'emploi ciblé devrait être au cœur de l'industrie 4.0.

La formation, la pensée critique et la capacité d'adaptation deviendront de plus en plus importantes dans une interaction humains-machine et seront un facteur important pour des emplois qui ont du sens et qui sont gratifiants. Cela signifie toutefois que les humains ne doivent pas seulement avoir le contrôle mais ils doivent également avoir une marge de manœuvre et une flexibilité adéquates en ce qui concerne le cycle de travail, l'interaction (sociale) et les boucles de rétroaction.

¹¹ Une analyse plus détaillée du problème et des recommandations pour le dialogue social sont contenues dans notre policy brief "Sharing the value added from industrial Big Data fairly". https://news.industrial-europe.eu/content/documents/upload/2017/11/636459131743298395_2017_3_PB_DataEconomy_EN-updated111017.pdf

Quelle IA voulons-nous sur le lieu de travail ?

- Eviter les objectifs déraisonnables
- L'adaptativité et la tolérance à l'erreur doivent être clairement définies
- Soulager le travail humain
- Augmenter le travail humain plutôt que de le remplacer
- Créer de l'espace pour des tâches plus créatives dans un environnement de travail sûr
- Les besoins personnels, tels que les pauses, ne doivent jamais être contrôlés à distance. Par principe, les besoins humains de base, également en matière d'environnement de travail motivant, doivent être pris en compte dès la phase de développement d'un système.
- L'interaction humains-machine et l'interaction ordinateur-humain doivent être conçues selon les besoins des humains, également concernant la communication, la coopération et la capacité d'agir, ainsi que selon les exigences ergonomiques, telles que la facilité d'utilisation et l'expérience de l'utilisateur. La machine doit toujours présenter toutes les informations pertinentes, y compris sur son fonctionnement, les principales données et les résultats, aux humains d'une manière qu'ils peuvent comprendre totalement.
- Le périmètre d'action doit être clairement défini et transparent, à la fois pour les humains et la machine.
- La machine ne doit pas limiter la capacité d'agir des humains ou assumer des tâches allouées aux humains.
- Les humains doivent rester aux commandes, ils doivent avoir conscience de leur capacité d'agir et toujours avoir le contrôle d'une situation.
- Il faut clairement définir quelles informations doivent être fournies à l'opérateur humain et quelles compétences il a dans l'interaction humain-machine pour s'assurer que sa capacité d'agir est pleinement respectée.
- Les décisions prises par l'algorithme doivent être transparentes et contestables, notamment par une consultation significative et permanente des travailleurs.
- Une formation continue et l'acquisition d'expérience doit être encouragée.

L'IA doit être conforme à la loi, juste, transparente, sûre et sécurisée. Les données qui l'alimentent doivent être de très haute qualité, c'est-à-dire qualitatives, pertinentes, représentatives, sans erreur, transparentes, cohérentes et complètes. Elle doit être conforme à toutes les lois et réglementations en vigueur ainsi qu'aux droits fondamentaux et règles non-discriminatoires. Les responsabilités et les obligations doivent être clairement définies et transparentes, la confiance dans le système doit être développée. Le **RGPD** peut être un outil efficace dans les mains des travailleurs et de leurs représentants pour s'assurer que les données des travailleurs sont complètement protégées. Même des données agrégées peuvent potentiellement mener à l'identification d'individus ce qui changerait totalement la base légale. Les exigences légales selon lesquelles les données à caractère personnel ne doivent être utilisées que dans un but clairement défini doivent donc être maintenues par tous les moyens.

Les algorithmes sont avides de données. Les données requises pour des prises de décision automatisées, une maintenance (prédictive) et une analyse prédictive sont souvent collectées par des travailleurs et sont souvent non sélectives. Les données à caractère personnel sont souvent collectées avec des données

industrielles sans que les personnes concernées par cette pratique indiscriminée ne le sachent. La **collecte et le stockage des données** doivent en conséquent être toujours **liés à un objectif concret et transparent** ; les données ne doivent jamais être collectées ou conservées simplement parce que cela est faisable ou pour préparer des objectifs futurs non encore définis.

Le RGPD comme outil pour les représentants des travailleurs

- **Art. 22** – notre droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé des données, y compris le profilage ; notre droit d'obtenir une intervention humaine
- **Art. 35** – notre droit d'avoir une analyse de l'impact sur la protection des données avant l'introduction de nouvelles technologies ; les représentants des travailleurs doivent être impliqués dans le processus
- **Art. 40** – notre droit d'avoir préparé un code de conduite destiné à contribuer à la bonne application du RGPD, y compris la collecte de données à caractère personnel
- **Art. 80** – le droit des syndicats à agir en cas de violation de la loi sur les données à caractère personnel
- **Art. 88** – notre droit d'avoir des conventions collectives pour assurer la protection des droits et des libertés en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des employés dans le cadre de la relation de travail

Le dialogue social est de toute évidence le meilleur outil pour traiter tous les aspects de la technologie relatifs à l'emploi, y compris l'inégalité, les compétences, la nature du travail, l'organisation du travail et la prévention de la discrimination. Un développement et un perfectionnement constants des compétences sont la condition à une introduction réussie de l'IA sur le lieu de travail. Les travailleurs doivent être en mesure de faire fonctionner le système, le cas échéant de travailler avec lui et d'assumer de nouvelles tâches lorsque leurs tâches initiales ont été reprises par l'IA. Cela aidera à récolter les bénéfices de l'IA tout en protégeant les travailleurs et les emplois de qualité. Un dialogue social sérieux permettra de renforcer la confiance dans la technologie, d'améliorer l'efficacité et d'avoir un niveau maximum de santé et sécurité au travail.

Les conventions collectives sont l'outil le plus adapté pour gérer l'IA sur le lieu de travail

Les conventions collectives sont l'outil le plus adapté pour gérer l'IA sur le lieu de travail, que ce soit au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. Elles sont un moyen non seulement de convenir de la technologie introduite sur le lieu de travail et sur les compétences qui sont requises pour la faire fonctionner, mais aussi de discuter des aspects généraux de la transition numérique d'une entreprise, y compris la manière de rendre cette transition juste pour toutes les personnes impliquées. Elles peuvent également aider à spécifier le rôle des représentants des travailleurs dans le processus d'introduction des nouvelles technologies.

Les travailleurs doivent être **informés et consultés** concernant tous les **outils automatisés** utilisés par la direction pour **superviser** le travail, **gérer** les ressources humaines ou **établir le profil** des travailleurs.

Les représentants des travailleurs devraient avoir les moyens de recruter les compétences d'ingénieurs en informatique ou de spécialistes de données pour les soutenir dans ces discussions, car on ne peut pas s'attendre à ce que les travailleurs lisent les codes complexes à la base d'un algorithme.

La direction doit informer et consulter les syndicats et les représentants des travailleurs et conclure un accord avec eux sur :

- la nature des **données** collectées sur les travailleurs, la fréquence de la collecte, la durée et le lieu de stockage de ces données, et la manière dont les travailleurs peuvent demander à avoir accès à leurs données personnelles
- les **algorithmes** explicites ou le **système d'apprentissage machine** utilisés pour traiter ces données
- Les **métriques** utilisées pour évaluer le travail et les **valeurs de performance** requises de la part des travailleurs
- les **données d'enseignement**, leurs **biais** et les mesures pour les corriger
- la **fiabilité** et les statistiques de précision de tout système d'apprentissage machine
- les instruments **acceptables** pour **superviser** le travail et détecter, stocker et traiter les violations contre les instructions de travail
- Les procédures à disposition des travailleurs ou de leurs représentants pour détecter et signaler des **erreurs** ou un **traitement inéquitable**, et réclamer **réparation** dans le cadre de ce processus automatisé
- Le **contrôle des résultats** des outils automatisés pour le contrôle routinier des biais

Perfectionnement et développement des compétences : les investissements d'aujourd'hui dans la main d'œuvre de demain

Disposer des bonnes compétences sera le critère décisif pour une transition juste dans l'ère numérique. Les technologies numériques sont de plus en plus souples et requièrent d'autres compétences que lors des précédentes révolutions industrielles. La connaissance de l'IA va devenir de plus en plus importante, non seulement sur le lieu de travail mais aussi dans la vie quotidienne. L'apprentissage continu et tout au long de la vie sera fondamental pour aider les travailleurs et leurs représentants à rester en phase avec les développements technologiques. Comme convenu dans l'accord cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation, les partenaires sociaux doivent élaborer ensemble des plans de compétences spécifiques pour répondre aux changements en cours et futurs. Ils doivent identifier ensemble les besoins en compétences et formations pour s'assurer que les entreprises peuvent réellement mettre en œuvre la technologie qu'elles acquièrent avec la main d'œuvre déjà présente.

Les conventions collectives sont le meilleur outil pour identifier et gérer les besoins en compétences et pour orienter les investissements dans la qualification de la main d'œuvre existante. Elles devraient également évaluer quelles aptitudes et compétences seront nécessaires dans un avenir proche et la manière de s'assurer que ces aptitudes et compétences sont inculquées. Une planification prospective des ressources humaines et des stratégies de qualification sont un prérequis fondamental pour la réussite de la transition numérique. Le droit individuel à la formation garanti par convention collective, comme déjà formulé dans la première revendication commune de la FEM, est essentiel à tout effort de perfectionnement et de développement des compétences. Il est donc d'une importance cruciale que les

directions restent, dans toute la mesure possible, transparentes à propos de leurs plans concernant les nouvelles technologies. Ce n'est qu'en donnant à la main d'œuvre présente l'opportunité d'acquérir à temps les compétences nécessaires au fonctionnement des nouvelles technologies qu'une transition sans heurt sera garantie.

Les partenaires sociaux doivent établir ensemble une veille des compétences. Pour réussir la transition, il est en effet indispensable de savoir avec précision de quelles compétences la main d'œuvre dispose. Une compréhension commune des compétences, basée sur une analyse rigoureuse de la demande en qualifications, aide à identifier les besoins en perfectionnement et développement des compétences et à développer des programmes de formations spécifiques qui garantissent une employabilité interne et externe à long terme. Les compétences enseignées doivent en conséquent être indépendantes des prestataires et reposer sur des principes scientifiques et techniques généraux ainsi que sur des normes ouvertes, qui sont permanents et transposables dans tous les environnements de travail. La formation dans les compétences numériques devrait se concentrer sur les résultats de l'apprentissage et aboutir à une qualification complète reconnue par une certification des compétences acquises, en utilisant un système de reconnaissance clair et transparent qui permet une comparabilité.

Les formations nécessaires liées au poste de travail doivent naturellement avoir lieu pendant les heures de travail et être totalement payées par les entreprises. Les formations professionnelles requises pour l'adaptation au poste de travail doivent toujours être gratuites pour les salariés. Les syndicats et les représentants des travailleurs jouent quant à eux un rôle important lorsqu'il s'agit d'informer les travailleurs sur les opportunités de formations, de contribuer à des exercices de requalification et de sensibiliser à l'impact du changement technologique sur les futurs emplois. Tous les travailleurs doivent avoir un accès égal aux compétences à tous les niveaux, indépendamment de leur âge, de leur genre, de leur statut d'emploi ou nationalité.

Une coopération-collaboration humains-machine nécessite de nouvelles compétences et aptitudes

Des équipes hybrides humains-machine ne fonctionnent que si les humains ont la capacité de résoudre des problèmes complexes ainsi que les compétences créatives, collaboratives et communicatives qui leur permettent de réagir à des problèmes imprévus. La pensée critique et flexible doit être encouragée pour empêcher la machine de donner des résultats erronés et de reproduire des biais et des discriminations. L'empathie, la capacité de jugement et la cognition sont les qualités humaines décisives qui peuvent faire de l'interaction humains-machine une collaboration utile et productive.

Quelles seront les compétences précises nécessaires dépendra du rôle exact et des tâches, mais également de la nature de l'IA mise en œuvre. Il sera important de définir clairement les exigences du rôle et les tâches allouées aux humains et à la machine. Il sera également important de définir clairement les compétences et aptitudes nécessaires pour un emploi spécifique dans un cadre spécifique. Des concepts de formation modernes, par ex. au moyen de la réalité virtuelle ou dans des usines d'apprentissage virtuelles, pourraient être un complément pertinent aux méthodes d'apprentissage traditionnelles.

Au vu de la transition massive à laquelle les industries européennes font face, il sera de plus en plus important de veiller à ce qu'une actualisation continue des compétences contribue également à des opportunités d'emploi dans l'ensemble des entreprises et des secteurs. Les Etats et les institutions publiques doivent également participer à cet effort collectif. Les travailleurs soumis à des régimes de maintien de l'emploi ou bénéficiant d'indemnités de chômage doivent avoir accès à des programmes ambitieux de perfectionnement et de développement des compétences, qui les aident à acquérir les bonnes compétences et à faire progresser leur carrière. Les agences pour l'emploi doivent, en coordination avec les écoles, les universités et les entreprises, proposer des programmes dédiés et adaptés pour aider les travailleurs sans emploi à acquérir les bonnes compétences et avoir des opportunités d'emploi, y compris avec des programmes interdisciplinaires qui combinent compétences informatiques et compétences traditionnelles. En outre, une approche intégrée du développement des compétences qui s'étend de l'enseignement pour la petite enfance à l'apprentissage tout au long de la vie, doit être développée afin de s'assurer que les apprenants d'aujourd'hui sont capables de maîtriser la technologie de demain. Cette approche intégrée devrait également viser à remédier au déséquilibre entre les genres dans l'éducation et contribuer à un marché du travail plus équitable et plus inclusif. Les femmes doivent être encouragées et structurellement habilitées à acquérir les compétences qui seront nécessaires pour le monde du travail soutenu par l'IA.

Les principes pour façonner une IA qui profite à tous

Au début du processus, une véritable gestion de la participation doit être mise en place avec tous les acteurs concernés. Les travailleurs d'une entreprise doivent avoir l'opportunité de travailler à une déclaration de mission sur mesure gouvernant le travail ou la coopération avec l'IA dans l'entreprise. La direction et les représentants des travailleurs doivent interroger les travailleurs sur leurs attentes quant à l'utilisation de l'IA, développer des projets pilotes avec les travailleurs et organiser des échanges d'expériences. Enfin, après la mise en place du système d'IA, il convient d'évaluer le processus et de convenir de conclusions concrètes à tirer de ce processus.

Conformément aux lois sur l'implication des travailleurs sur le lieu de travail, les travailleurs et leurs représentants doivent être consultés sur l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise. Afin d'évaluer correctement la proposition de la direction et de prendre une décision fondée, il est important de mener une évaluation rigoureuse de la technologie.

Cette évaluation de la technologie peut suivre un certain nombre de principes qui permettront de garantir que l'intelligence artificielle est déployée d'une manière équitable et inclusive sans laisser personne pour compte.

Principes pour une introduction responsable et axée sur l'humain de l'IA sur le lieu de travail

Transparence et consentement

- Les travailleurs doivent être informés et comprendre de quelle manière, où et quand les données sont **collectées, enregistrées et utilisées**, de quelle manière les **décisions qui les concernent sont prises**, ainsi que de quelle manière ces décisions **peuvent être contestées** à la fois par les travailleurs et par leurs représentants. Ils doivent avoir le droit d'**influencer ce processus**.

- La direction doit indiquer à temps et de manière exhaustive quelles données sont enregistrées dans le système d'IA, quel est le but concret de la collecte de données, quelle est la finalité du système d'IA, qui peut faire l'objet d'une collecte de données, qui peut être concerné par le résultat du système d'IA et qui a la prérogative de l'interprétation du résultat du système d'IA.
- Ce principe doit également être élargi aux « composants » d'IA qui sont intégrés à un outil numérique déjà utilisé dans une entreprise.
- Les syndicats et les représentants des travailleurs doivent être consultés dès l'étape de l'acquisition d'un système d'IA.
- Les syndicats et les représentants des travailleurs doivent avoir la possibilité d'être assistés par un expert externe dès l'étape de l'acquisition d'un système d'IA.
- **Recommandation** : industriAll Europe recommande de mener une analyse de l'impact du système d'IA à introduire sur le lieu de travail, spécifiquement en ce qui concerne l'impact des droits des travailleurs
- **Recommandation** : industriAll Europe recommande la création d'un poste de contrôleur des données dans les entreprises dont la mission est de contrôler et de rendre compte annuellement de l'utilisation des systèmes d'IA, de la même manière qu'un comptable financier contrôle et rend compte de la situation financière.
- **Recommandation** : industriAll Europe recommande que les syndicats et les représentants des travailleurs reçoivent les moyens d'être assistés par des ingénieurs en informatique ou des scientifiques de données pour les soutenir dans ces discussions.

Explicabilité

- Tous les logiciels d'intelligence artificielle ou d'apprentissage machine qui sont introduits sur le lieu de travail, prennent des décisions concernant les humains ou traitent des données à caractère personnel doivent être explicables, et les décisions doivent être compréhensibles pendant tout le cycle de vie du système.
- Toutes les décisions prises par l'IA doivent être traçables et compréhensibles.
- Les travailleurs doivent être formés afin de comprendre l'application d'IA avec laquelle ils travaillent ou par laquelle ils sont concernés, quelle est la finalité de l'IA, comment l'IA fonctionne et comment ils peuvent la contrôler ainsi que les capacités et les limites de l'IA.

Information et consultation

- Des procédures transparentes et solides d'information et de consultation avant l'introduction de l'IA sur le lieu de travail et en permanence, y compris concernant la conception, le développement et le déploiement du système, renforcent la confiance dans la technologie et aident les travailleurs à exploiter pleinement les capacités de la technologie. Des groupes de travail ad hoc ou des sous-comités de l'organe existant de représentation des travailleurs dans l'entreprise (y compris le comité d'entreprise européen) pourraient être mis en place pour établir une analyse syndicale spécifique de l'impact de l'introduction de technologies de pointe (à savoir dans les domaines de l'interaction humain-machine, interaction humain-ordinateur et de l'IA) sur le travail et l'emploi.
- La direction, les syndicats et les représentants des travailleurs doivent entamer un dialogue ouvert sur la nature de tout profilage automatisé réalisé sur les travailleurs et sur les informations que chaque travailleur obtient sur son profil.

- Les représentants des travailleurs doivent être en mesure de donner leur consentement éclairé sur l'introduction d'un système d'IA sur le lieu de travail, y compris concernant le traitement des données, la protection de la vie privée et la surveillance. Les systèmes d'IA doivent respecter les droits à la vie privée de tous les travailleurs impliqués soit dans le développement soit dans l'utilisation du système. La limitation des objectifs de l'utilisation des données doit être garantie.
- Une surveillance et un contrôle illimités du travail doivent être interdits et limités au strict minimum nécessaire, par ex. pour empêcher les accidents du travail ; l'utilisation des enregistrements devrait être exclusivement autorisée dans des objectifs spécifiquement fixés dans les conventions collectives applicables.
- Lorsque des analyses de données sont utilisées dans un contexte professionnel, il convient de différencier les données agrégées et les données individualisées. Les données agrégées peuvent être utilisées pour contribuer à améliorer la qualité du processus de production. Les données individualisées devraient être protégées dans toute la mesure possible pour empêcher la surveillance et le contrôle de la performance individuelle. D'une manière générale, seules les données véritablement nécessaires doivent être collectées. L'économie de données doit être un principe fixe.

Droit d'introduire une réclamation

- Les travailleurs et leurs représentants doivent avoir un droit effectif de faire appel des décisions prises par l'IA, par exemple dans le sens de l'article 13-15 du RGPD

Surveillance humaine et humains aux commandes

- Les décisions concernant l'avancement professionnel, y compris les promotions, les augmentations de salaires et les prestations supplémentaires, ne doivent pas être prises par l'IA seule mais faire l'objet d'une surveillance humaine appropriée.
- Les raisons de telles décisions doivent être claires, transparentes et traçables, et les travailleurs et leurs représentants doivent avoir accès aux données et le droit de faire appel de ces décisions.
- Les travailleurs responsables de la surveillance humaine doivent recevoir une formation de qualité sur la manière d'exercer cette fonction et avoir l'autorité nécessaire pour exercer ce rôle.
- Une surveillance humaine appropriée signifie que les travailleurs ont le droit d'ignorer le résultat du système d'IA sans risquer des conséquences négatives. Les humains doivent disposer des bonnes compétences pour comprendre les principes du fonctionnement de l'IA et pour interpréter les résultats. La surveillance doit devenir une tâche clairement définie pour le travailleur, et le travailleur doit être soutenu par un mécanisme approprié, à savoir sous la forme d'un système de rapport établi ou d'un comité pour l'amélioration du processus.
- Une culture positive et constructive de la critique est un élément décisif pour maintenir la capacité d'action des travailleurs et traiter l'IA de manière indépendante et critique.

Compétences et qualification

- Dans les interactions humains-machine, l'autonomie et les connaissances des travailleurs doivent être préservées et des programmes de requalification doivent être conçus de façon à

ce que les travailleurs comprennent leurs propres rôles et leurs tâches dans le cadre de leur emploi.

- Des évaluations d'impact spéciales visant à empêcher la déqualification et la perte d'un savoir-faire spécifique ainsi qu'une perte d'autonomie sont nécessaires pour protéger les travailleurs d'une dévaluation de leur travail.
- Une planification prospective de l'emploi et des compétences, une planification des effectifs, l'apprentissage tout au long de la vie et l'amélioration des compétences des travailleurs sont les pierres angulaires en termes d'anticipation et de préparation aux changements au sein des entreprises.
- L'accès à la formation continue doit être garanti pour tous les travailleurs, indépendamment de leur âge, profession ou statut.
- La formation sur les compétences numériques et l'IA doit être d'une qualité suffisante pour mener à une qualification reconnue par une certification claire et comparable.

Biais

- La direction doit veiller à ce que les séries de données qui sont introduites dans les algorithmes soient complètes et dans toute la mesure possible non biaisées.
- Comme il est actuellement quasiment impossible que les données au niveau du résultat soient complètement exemptes de biais, il faut s'assurer que la direction évite les biais et les discriminations dans le résultat des décisions de l'IA ; une surveillance humaine est donc obligatoire, et les humains doivent avoir la responsabilité finale des résultats des décisions de l'IA.
- Les données doivent être examinées régulièrement pour détecter les biais. Les individus et les groupes doivent être protégés contre la discrimination par tous les moyens.

Evaluation des risques

- Une évaluation des risques axée sur la protection de la sécurité physique et psychologique des travailleurs (incluant la manière d'éviter une part excessive de tâches potentiellement monotones et confirmant d'éventuels biais et des suggestions d'amélioration de la sécurité) doit être menée pour s'assurer que les travailleurs ne font pas l'objet de biais et de pratiques injustes.
- Tout impact prévisible sur les droits humains, le volume de travail, les conditions de travail ou le développement professionnel doit être traité.
- Un protocole de prévention des risques doit être élaboré pour traiter l'impact des systèmes d'IA à déployer dans le domaine de la santé et sécurité.