



Conseil de
l'Union européenne

Bruxelles, le 22 septembre 2023
(OR. en)

13168/23

SOC 619
EMPL 441
EDUC 359
ECOFIN 897
DIGIT 187

NOTE

Origine:	la présidence
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
Objet:	Semestre européen 2023: Les effets des nouvelles technologies sur le travail: vers une transition numérique équitable - Débat d'orientation

Dans la perspective du débat d'orientation que le Conseil EPSCO tiendra le 9 octobre 2023, les délégations trouveront en annexe une note d'orientation de la présidence sur la question visée en objet.

Conseil EPSCO (Emploi et affaires sociales)**Semestre européen 2023:****Les effets des nouvelles technologies sur le travail: vers une transition numérique équitable**

L'Union européenne et ses États membres sont confrontés depuis longtemps à la nécessité de relever les défis majeurs à venir, communs à toutes les économies et sociétés mondiales, et liés à la transition écologique, au passage au numérique, à l'évolution démographique et au dépeuplement d'une partie de leur territoire.

En ce qui concerne plus particulièrement le passage au numérique, le Conseil européen a déclaré dans le "nouveau programme stratégique 2019-2024"¹ qu'au cours des prochaines années, le virage numérique s'accélérera encore et aura des répercussions considérables, et que notre politique doit être façonnée de manière à ce qu'elle incarne nos valeurs sociétales, promeuve l'inclusion et demeure compatible avec notre mode de vie.

Dans cet esprit, la Commission a annoncé en 2020, dans sa communication intitulée "Façonner l'avenir numérique de l'Europe"², sa volonté de se concentrer sur trois objectifs clés destinés à faire en sorte que les solutions numériques aident l'Europe à poursuivre sa propre voie vers une transformation numérique qui respecte nos valeurs: une technologie au service des personnes; une économie juste et compétitive; et une approche européenne de la transformation numérique qui renforce nos valeurs démocratiques, respecte nos droits fondamentaux et contribue à une économie durable, neutre pour le climat et efficace dans l'utilisation des ressources.

La transition numérique et son incidence sur l'emploi, sur les compétences dont les entreprises et les travailleurs ont besoin, et sur les conditions de travail et les relations de travail, constituent un défi considérable pour les politiques en matière d'emploi, de travail et de protection sociale ainsi que pour le dialogue social.

Le passage au numérique entraîne une transformation profonde de la manière dont les biens sont produits et les services fournis. Bien qu'il ne soit pas réaliste de penser que les nouvelles technologies peuvent complètement remplacer les personnes, l'automatisation croissante des processus entraîne l'émergence de nouvelles professions, la transformation totale de certaines activités professionnelles et la disparition de nombreuses autres, devenues obsolètes ou inutiles.

¹ Conclusions du Conseil européen, 20 juin 2019.

² Communication intitulée "Façonner l'avenir numérique de l'Europe" du 19.2.2020, COM(2020) 67 final.

La révolution technologique peut créer de nouvelles possibilités d'emploi et combler les écarts existants en matière de participation au marché du travail. Par exemple, l'intelligence artificielle (IA) et la robotique devraient, à elles seules, créer près de 60 millions de nouveaux emplois dans le monde au cours des cinq prochaines années³. À condition que des mesures stratégiques permettant de lutter efficacement contre la fracture numérique soient déployées, le passage au numérique peut également bénéficier aux zones rurales et isolées qui sont particulièrement exposées aux effets du vieillissement de la population et du dépeuplement.

En outre, le passage au numérique a des répercussions importantes en ce qui concerne le droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité énoncé dans le principe n° 1 du socle européen des droits sociaux. La transition numérique a rendu plus nécessaire que jamais le fait de pouvoir acquérir et actualiser des compétences numériques pour permettre à tous les citoyens de participer pleinement à la société et aux entreprises et aux travailleurs de gérer avec succès l'évolution que connaît le marché du travail.

La décision proclamant l'Année européenne des compétences⁴ rappelle que, dans l'UE, plus de 90 % des activités professionnelles nécessitent un niveau élémentaire de compétences numériques, alors que 42 % des citoyens de l'UE, dont 37 % des travailleurs, manquent de compétences numériques élémentaires.

Les mesures prises aux niveaux européen, national, régional ou local pour atteindre les objectifs énoncés dans ladite décision devraient contribuer à la réalisation des objectifs de l'UE à l'horizon 2030, définis dans le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux. Il s'agit notamment de viser à ce qu'au moins 60 % des adultes participent à une formation chaque année et à ce qu'au moins 80 % des personnes âgées de 16 à 74 ans possèdent des compétences numériques élémentaires, condition préalable à l'inclusion et à la participation au marché du travail et à la société dans une Europe transformée par le numérique.

Par ailleurs, l'incidence de l'utilisation de l'intelligence artificielle sur les conditions de travail et les droits des travailleurs prend de plus en plus d'importance. Si l'utilisation des systèmes d'IA peut apporter de nombreux avantages aux travailleurs et aux entreprises, elle s'accompagne également de difficultés, par exemple lorsque des entreprises délèguent à des algorithmes des tâches relevant de leur pouvoir de gestion et d'organisation, augmentant ainsi la capacité de contrôle de ces algorithmes.

³ Communication intitulée "Une Europe sociale forte pour des transitions justes", document ST 5353/20.

⁴ Décision (UE) 2023/936 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 relative à l'Année européenne des compétences (JO L 125 du 11.5.2023, p. 1).

Les aspects centraux des relations de travail et des conditions de travail, tels que le recrutement et la sélection, l'attribution des tâches et l'évaluation des performances la promotion professionnelle et la résiliation des contrats, sont de plus en plus confiés à des systèmes de prise de décision automatisés.

L'utilisation de ces systèmes automatisés peut bénéficier aux travailleurs, par exemple en améliorant leur productivité, en favorisant l'inclusion ou en renforçant la sécurité sur le lieu de travail.

Toutefois, elle peut donner lieu à de nouveaux risques significatifs, tels que des biais algorithmiques, susceptibles de porter atteinte aux principes et droits fondamentaux au travail. Ils peuvent perpétuer les discriminations fondées sur le handicap, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le genre, l'âge ou l'orientation sexuelle, ce qui va à l'encontre des objectifs de l'Union de l'égalité⁵.

Les politiques en matière d'emploi et de travail doivent offrir des garanties suffisantes pour apporter une réponse appropriée, équitable et efficace à ces réalités, en veillant à ce que le développement technologique aille de pair avec des conditions de travail, un travail et une protection sociale adéquates. Dès lors, l'IA et l'utilisation d'algorithmes devraient être soumises au contrôle humain, et il convient de préconiser un passage au numérique se faisant au service des travailleurs, tout en respectant leurs droits individuels et collectifs.

Par exemple, certains pays ont adopté une législation sur le devoir de transparence des algorithmes incombant aux entreprises et sur la nécessité d'informer les représentants des travailleurs de leur utilisation dans le cadre de l'organisation du travail.

La justice sociale, l'inclusion, l'égalité, les droits des travailleurs ainsi que la santé et la sécurité doivent être garantis lorsque des technologies sont utilisées au travail. De la même manière que nous affirmons que la transition écologique doit être équitable, une transition numérique équitable doit également constituer un objectif de nos politiques publiques, conformément au socle européen des droits sociaux et à la déclaration européenne sur les droits et principes numériques⁶. Cela signifie qu'il convient d'assurer des possibilités de développement de l'activité économique et d'amélioration de la qualité de l'emploi et des conditions de travail et d'éviter des répercussions économiques et sociales négatives sur les droits des travailleurs.

⁵ Pour un aperçu de la législation et des initiatives de l'UE contre la discrimination, consulter: [L'Union de l'égalité \(europa.eu\)](http://europa.eu).

⁶ [Déclaration européenne sur les droits et principes numériques | Façonner l'avenir numérique de l'Europe \(europa.eu\)](#).

La nécessité de réformes et d'investissements favorisant la transition numérique a été régulièrement soulignée dans le cadre du Semestre européen. Dans l'examen annuel 2023 de la croissance durable, ces mesures ont été définies comme étant essentielles pour renforcer la base économique de l'UE et promouvoir la création d'entreprises et l'esprit d'entreprise, la nécessité de combler le déficit de compétences numériques constituant un défi particulier à relever pour renforcer l'équité et la compétitivité.

Pour une telle transition numérique équitable, les partenaires sociaux ont un rôle crucial à jouer. Le dialogue social tripartite et bipartite ainsi que la négociation collective, à tous les niveaux, sont des outils essentiels à l'analyse, la définition et la mise en œuvre de politiques entièrement adaptées aux besoins des employeurs et des travailleurs.

Dans ce contexte, les ministres sont invités à procéder à un échange de vues sur les questions suivantes:

- Quelles nouvelles initiatives pourraient être lancées au niveau de l'UE pour suivre les effets des nouvelles technologies sur l'emploi, les compétences, les droits des travailleurs, les conditions de travail, les relations de travail et les droits sociaux, et y faire face?
- Comment pouvons-nous rendre la transition numérique équitable? Comment le Semestre européen peut-il aider les États membres à prendre les mesures qui s'imposent? Quel est le rôle du dialogue social tripartite et bipartite?