

#Leplusimportant

12 propositions pour une Europe sociale du numérique



Projet de Livre blanc - *document de travail*

Par Nathalie Bassaler, Erik Campanini, Mathias Dufour, Florian Forestier,
Jérémie Giniaux-Kats, Daniel Lenoir et Sylvie Teynier

Décembre 2021

#Leplusimportant

[#Leplusimportant](#) est un think tank & action lab innovant et indépendant.

Notre collectif citoyen promeut l'investissement dans l'humain pour réussir une transition écologique et numérique inclusive.

A cette fin, notre think tank produit et diffuse des solutions concrètes de politiques publiques et notre action lab accompagne en pro bono les acteurs de l'ESS pour démultiplier leur impact social.

12 propositions pour une Europe sociale du numérique

Projet de Livre blanc - document de travail

Par Nathalie Bassaler, Erik Campanini, Mathias Dufour, Florian Forestier,
Jérémy Giniaux-Kats, Daniel Lenoir et Sylvie Teynier

Décembre 2021

Présentation du projet de Livre blanc

A l'heure où la France s'apprête à prendre la présidence de l'Union Européenne, et où d'importants textes sur la régulation sociale de l'économie numérique sont en cours de discussion, le temps est venu de relancer une dynamique de dialogue et de progrès social à l'échelle de l'UE pour faire du numérique et de l'IA un levier d'inclusion professionnelle pour tous.

La transition numérique (l'automatisation, la robotique, l'IA, les blockchains) fait évoluer les emplois, les compétences à un rythme et une ampleur jamais connus dans notre histoire. Cette dynamique fragilise tout autant les travailleurs qualifiés que les publics vulnérables ou éloignés du numérique. Tirer le meilleur parti de cette transformation en termes d'accès à l'emploi, de modes de rémunération, de reconnaissance des compétences tout en limitant les risques de déqualification passe par un accompagnement des transitions professionnelles. Une approche anticipative et mettant l'accent sur l'investissement dans les qualifications et les compétences nécessaires à la participation à un marché du travail en évolution constituent des éléments essentiels d'une approche inclusive de la transition numérique.

La transition numérique bouleverse également le rapport au travail et les relations sociales.

Les plateformes numériques d'intermédiation, et en particulier les plateformes dites d'emploi, offrent aux travailleurs des possibilités d'autonomie individuelle accrue et des opportunités inédites d'activité, y compris à des populations au chômage voire éloignées de l'emploi. La Commission recense plus de 500 plateformes actives sur l'espace européen et estime que plus de 28 millions de personnes dans l'UE travaillent via des plateformes numériques. D'ici 2025, leur nombre pourrait atteindre 43 millions. Mais elles créent de nouveaux risques, de contournement du modèle social européen, voire de "trappe au précarité".

Le management algorithmique, c'est-à-dire l'usage de l'IA pour recruter et gérer la main d'œuvre et organiser le travail humain, est en train de bouleverser le travail, son organisation et les relations entre employeurs et travailleurs. Alors que le droit du travail est encore très centré sur l'organisation des relations de travail pré-numérique, prendre la mesure des enjeux posés par le management algorithmique sur le travail et agir dès maintenant pour l'encadrer est donc absolument critique. Il s'agit de permettre d'exploiter son potentiel tout en garantissant des conditions de travail qui préservent la

dignité, la santé, l'égalité de traitement et l'autonomie des travailleurs.

Plusieurs textes sur la régulation sociale de l'économie numérique sont en cours de discussion à Bruxelles (Digital Market Act, Digital Services Act, règlements sur l'IA et sur les travailleurs des plateformes, proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail via une plateforme numérique et la gestion algorithmique, etc.), le moyen de mettre en place des actions concrètes basées sur ce que le numérique a de positif à offrir.

Nos propositions, qui combinent actions très concrètes (création d'un compte personnel d'activité européen, mise en place d'un fonds européen d'investissement social) et perspectives plus structurantes (adaptation du droit des travailleurs et politiques d'accompagnement de la transition numérique), montrent en effet combien sont larges les leviers d'action de l'Europe pour élargir le pouvoir d'agir des Européens, et en particulier ceux des personnes peu qualifiées ou qui craignent pour leur situation ou leur avenir à l'heure de l'économie numérique.

Notre conviction est que l'avènement de l'économie numérique remet l'Europe au centre du jeu et constitue l'occasion historique de redéfinir une Europe indissolublement sociale et économique, pour donner un avenir à tous les Européens.

Le temps est venu de renouer avec le projet d'«égalisation dans le progrès» porté par le traité de Rome, de revisiter l'idée d'Europe sociale et d'élaborer un nouveau programme européen d'action sociale tirant parti des opportunités nouvelles ouvertes par le numérique. C'est l'enjeu de ce Livre blanc de proposer des premières pistes à cette fin, en prenant comme angle le développement des capacités et du pouvoir d'agir individuel et collectif ("empowerment") au service de l'employabilité et du développement professionnel des travailleurs.

Ce Livre blanc est publié à l'occasion de la conférence-débat ***“Bâtir une Europe sociale du numérique”***, organisée le 15 décembre 2021 dans le cadre des Etats généraux de l'investissement social pour une transition inclusive.

Les Etats généraux de l'investissement social pour une transition écologique et numérique inclusive sont lancés conjointement par #Leplusimportant et le Conservatoire national des Arts et Métiers (Cnam), en partenariat avec plus de 100 organisations et acteurs de la société civile. Cette initiative citoyenne est placée sous le Haut patronage du Président du CESE.

Les États généraux servent de laboratoire à idées de la société civile pour relever les défis de l'insécurité économique auxquels font face tant les entreprises que les citoyens. Il y sera question de démontrer comment l'investissement dans les compétences et l'employabilité est un levier d'action puissant qui permet à la fois de renforcer la compétitivité des entreprises via une main d'œuvre plus qualifiée, et de lutter contre les inégalités économiques et le déclassement social. Du 8 décembre 2021 au 18 février 2022, de nombreux débats interactifs, à Paris et en régions, couvriront 5 thèmes : transition écologique inclusive, transition numérique inclusive, entreprises inclusives, territoires inclusifs, investissement social et compétences d'avenir.

Cette **première version** sera amendée, complétée et mise à jour pour donner suite aux débats auxquels ces Etats généraux vont donner lieu.

Nous remercions chaleureusement Guillaume Bon, Anna Byhovskaya, Odile Chagny, Ekkehard Ernst, , Sofia Fernandes, Christophe Gauthier, Clémentine Kleitz, Alexis Masse, Franck Morel, Louis-Laurent Preux, Eva Thoreau et Paul Welti pour leur contribution à ce document.

Le contenu de ce Livre blanc n'engage bien entendu que #Leplusimportant.

Nous vous souhaitons une excellente lecture.

Commentaires et suggestions sont les bienvenus à europesociale@leplusimportant.org

Sommaire

<i>Axe I : Promouvoir la régulation européenne du droit du travail à l'ère de la plateformisation de l'économie et du management algorithmique</i>	7
I.1) Adapter les droits des travailleurs à l'évolution de l'économie numérique	8
Proposition #1 - Mettre en place un cadre législatif de droit de travail, commercial et de fiscalité, d'outils d'observation et d'expérimentation et d'une politique commune en matière de transmission d'information, de portabilité des données	8
Proposition #2 - Donner une base juridique opposable aux droits sociaux européens en les intégrant aux traités et en développant une doctrine et la jurisprudence sociales, assortie de mesures d'activation de ces droits, afin d'enrichir la jurisprudence de la CJUE sur le plan social	10
I.2) Adapter les droits des travailleurs aux spécificités du management algorithmique et à ses conséquences sur les conditions de travail, via le Projet de règlement européen sur l'IA	11
Proposition #3 – Intégrer des principes directeurs d'un management algorithmique responsable aux considérants du Projet de règlement de la Commission européenne sur l'IA	13
Proposition #4 - Introduire un objectif d'explicabilité et d'éthique "by design" des algorithmes dans le droit européen	15
Proposition #6 - Introduire un véritable droit à la décision humaine	18
Proposition #7 - Inclure dans le périmètre des activités considérées comme "à haut risque" par le Projet de Règlement européen sur l'IA les décisions liées à la rémunération	19
<i>Axe II : Mettre en place des dispositifs communautaires au service de l'employabilité, de l'autonomie et du développement professionnel de chaque Européen</i>	21
Proposition #8 - Instaurer un "compte personnel d'activité" à l'échelle européenne	21
Proposition #9 – Mettre en place des plateformes de reconnaissance et de valorisation des compétences afin de constituer un cadre normalisant à l'échelle européenne de l'usage des « badges numériques de compétence »	23

<i>Axe III : Investir dans les capacités et les compétences et les transitions professionnelles pour préparer chaque Européen à trouver sa place dans l'économie et la société numérique</i>	24
III-1) Compléter l'approche traditionnelle, « réparatrice » des risques sociaux par une approche plus préventive et « capacitante »	24
Proposition #10 - Mettre en place un Fonds européen d'investissement social pour favoriser l'inclusion et l'employabilité de tous les Européens	25
III-2) Développer une stratégie européenne en matière de transition numérique dans l'éducation	27
Proposition #11 – Définir un cadre normatif communautaire (règles d'interopérabilité et d'usage, statut de la donnée en éducation...) assurant la souveraineté numérique éducative de l'Europe	27
Proposition #12 – Elaborer un socle minimal de savoirs et de compétences à transmettre par les systèmes éducatifs sur la question des données d'éducation et des algorithmes	29
<i>Annexe - Récapitulatif des ajustements proposés au Projet de Règlement européen sur l'IA</i>	30

Axe I : Promouvoir la régulation européenne du droit du travail à l'ère de la platformisation de l'économie et du management algorithmique

La révolution numérique, avec sa dynamique de “destruction créatrice”, remet en cause les équilibres sociaux de nos sociétés salariales, en modifiant les frontières traditionnelles entre travail salarié et non salarié, en remodelant les processus de qualification et de déqualification, en diversifiant les itinéraires professionnels et en ouvrant de nouveaux facteurs d'insécurité économique et sociale. Mais il est possible de faire de ces risques autant d'opportunités pour relancer une dynamique de dialogue et de progrès social à l'échelle de l'Union européenne, pertinente pour ces nouveaux défis, et de jeter ainsi les bases d'une Union sociale venant compléter et équilibrer l'Union économique et monétaire.

L'UE peut en effet constituer, en complément des Etats, un cadre institutionnel et juridique adapté aux nouveaux enjeux du travail et de l'emploi portés par l'économie numérique :

- *Le cadre européen constitue l'échelle pertinente pour développer des protections appropriées aux nouvelles formes d'emplois, en assurant aux actifs non salariés un même socle de protections que les salariés, notamment à travers la mise en place d'une stratégie communautaire en matière de plateformes numériques d'intermédiation ;*
- *Au-delà des protections, l'Europe peut tirer parti des opportunités nouvelles offertes par le numérique pour mettre en place des dispositifs communautaires de portabilité des droits et des compétences, au service de l'employabilité, de l'autonomie et du développement professionnel de chaque Européen ;*
- *Pour assurer la pleine efficacité au socle européen des droits sociaux, il importe d'assurer une base juridique opposable.*

L'enjeu ici consiste à faire du développement du pouvoir d'agir, individuel et collectif, notamment à travers les compétences, facteur de développement de l'économie numérique.

*L'action de l'Europe peut se déployer dans trois directions : **se doter d'une stratégie partagée, favoriser l'encapacitation** (empowerment) au niveau individuel et collectif, **mettre en place et sécuriser de nouveaux droits**.*

I.1 Adapter les droits des travailleurs à l'évolution de l'économie numérique

Proposition #1 - Mettre en place un cadre législatif de droit de travail, commercial et de fiscalité, d'outils d'observation et d'expérimentation et d'une politique commune en matière de transmission d'information, de portabilité des données

Adoptée le 6 avril 2019, la directive « relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles » entend concrétiser les grands principes du socle européen des droits sociaux proclamé à Göteborg le 17 novembre 2017 (en particulier le principe 5 relatif aux emplois sûrs et adaptables, et le principe 7 sur les informations concernant les conditions d'emploi et de protection en cas de licenciement).

Les plateformes d'intermédiation, type Uber ou Deliveroo, concentrent en effet les enjeux liés à l'émergence de nouvelles formes d'emploi. Elles offrent aux travailleurs des possibilités d'autonomie individuelle accrue et des opportunités d'activité inédites, mais créent aussi de nouveaux risques de détournement de notre modèle social, d'exposition à des conditions de travail de travail trop défavorables voire une "trappe au précarité". L'émergence de nouvelles formes de mobilisation et de négociations collectives constitue ainsi un enjeu national aussi bien qu'international. Il s'agit en effet de rééquilibrer les relations de travail sur les plateformes de façon à orienter leur développement vers un modèle qui ne soit pas celui du moins-disant social et de parier

qu'une évolution de l'écosystème des plateformes vers des pratiques socialement plus vertueuses est possible sans nuire, au contraire, à leur développement économique.

- Du point de vue des acteurs, il s'agit de promouvoir des dispositifs d'auto-organisation adaptées aux nouvelles formes d'emploi autant que de mobilisations sociales, telle par exemple la plate-forme d'échanges et d'informations, faircrowdwork.org, portée par le syndicat IG Metall, la confédération syndicale autrichienne ÖGB, la Chambre des travailleurs autrichienne (Arbeiterkammer), et le syndicat suédois Unionen, et plus largement selon les modalités envisagées par la CES (Confédération européenne des syndicats) concernant la réponse syndicale aux nouvelles formes d'emploi : « (...) *l'extension de la négociation collective, l'action juridique, la fourniture de services, la création de nouvelles formes d'organisation, ou encore en matière législative*¹ » Ces actions pourront être facilitées en donnant, comme le préconise le rapport « Une Europe pour tous » de Carole Grandjean, aux organisations syndicales européennes les moyens de "s'impliquer dans les accords d'entreprises pour les firmes européennes" ;
- En complément, et comme le propose également Carole Grandjean², il s'agit d'organiser au niveau européen les conditions d'une consultation large, relative aux travailleurs des plateformes, et développer un réseau européen des plateformes et des nouvelles formes de travail, incluant un conseil scientifique européen, avec des experts, des organisations syndicales, des associations, et des professionnels des plateformes³.

Fondamentalement, il s'agit ainsi de **doter l'Union européenne d'une stratégie spécifiquement dédiée à la question des nouvelles formes de travail, et plus spécifiquement des plateformes numériques**, à travers la mise en place d'un cadre législatif de droit du travail, commercial et de fiscalité, d'outils d'observation et d'expérimentation, et d'une politique commune en matière de transmission d'information, de portabilité des données, de financement et d'offre de formation.

Au-delà, se pose une question plus vaste, car les plateformes illustrent, expérimentent et mettent en œuvre en effet sous nos yeux de nouvelles formes de travail : certaines sont

¹ [1] <https://www.sharersandworkers.net/wp-content/uploads/2018/01/ed-2018-plateformes-numeriques-FIN.pdf>, p. 30.

² Carole Grandjean, op. cit.

³ <http://www.carolegrandjean.fr/wp-content/uploads/2019/03/Une-Europe-pour-tous-rapport-parlementairew.pdf>

subies par les travailleurs mais d'autres correspondent effectivement à des attentes nouvelles - notamment en matière d'autonomie des travailleurs, de fluidité des parcours professionnels - qu'il importe de prendre en compte en tant que telles. La question des plateformes constitue donc une opportunité pour poser dans des termes juridiques nouveaux, à partir de la question des algorithmes, la problématique de la subordination⁴, au-delà des critères traditionnels de la subordination qui fondent l'application des dispositions du code du travail et donc des régimes salariés de sécurité sociale. Ceci ouvre des pistes pour passer d'une approche négative et défensive des droits sociaux et de leur contenu minimal à une approche plus offensive, alors que les nouvelles formes de travail "ouvrent aussi (des possibilités) pour réinsérer la question du contenu et du sens du travail dans le périmètre de la négociation collective⁵".

Proposition #2 - Donner une base juridique opposable aux droits sociaux européens en les intégrant aux traités et en développant une doctrine et la jurisprudence sociales, assortie de mesures d'activation de ces droits, afin d'enrichir la jurisprudence de la CJUE sur le plan social

Pour répondre à la demande de protection exprimée par les citoyens européens et adressée à l'UE, **donner aux droits sociaux une véritable assise juridique opposable** peut constituer un moyen tangible et efficace. Si les 20 principes du Socle européen de droits sociaux adopté par les Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'Union européenne en 2017 donnent des orientations à cet effet, il convient cependant de les ancrer dans le droit social et de leur donner une effectivité.

En effet à ce jour la charte sociale européenne n'est pas formellement intégrée aux traités, et ni la CEDH (qui par définition traite des droits humains) ni la CJUE (qui s'est

⁴ Les plateformes mettent en exergue le développement d'un « (...) ensemble d'instruments de surveillance qui remplacent l'encadrement direct et créent des asymétries de puissance entre la plateforme et les conducteurs. Les piliers de ce système sont : les algorithmes d'affectation, les algorithmes de prix de période de pointe et l'évaluation semi-automatisée. Ceux-ci correspondent à trois aspects typiques de la gestion des ressources humaines : répartition du travail (affectation des passagers et planification prédictive), information (tarification dynamique des périodes de pointe) et évaluation », C. Cadoret, L. Caussat, E. Robert (IGAS) avec la participation de S. Baubry, P.-M. Carraud, J.-M. Charpin, C. Durrieu et C. Freppel (IGF), Ouverture de l'assurance chômage aux travailleurs indépendants, rapport conjoint IGAS-IGF, octobre 2017 :

http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport-Assurance_chomage_independants.pdf

⁵ A. Supiot, *Au-delà de l'emploi : Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 2016, p. XVII

focalisée sur le marché unique, autour des quatre libertés) n'ont développé de véritable jurisprudence sociale.

Pour donner aux droits sociaux des citoyens de l'UE une véritable assise juridique opposable nous proposons donc de

(1) Intégrer la Charte sociale européenne (avec les droits fondamentaux protégés par la CEDH) dans les Traités afin de les rendre opposables. De fait, le projet d'accord d'adhésion de la Communauté européenne à la Convention EDH est explicitement prévu à l'article 6 §2 du Traité sur l'Union européenne de Lisbonne (TUE), ce qui implique de "remédier à l'incorporation sélective des droits figurant dans les chartes sociales européennes"⁶.

(2) Constituer une doctrine juridique de l'Europe sociale afin d'enrichir la jurisprudence de la CJUE sur le plan social. En effet, l'incorporation de la Charte sociale européenne ne suffit pas à assurer une base juridique solide aux droits sociaux car la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) agit dans le cadre de la Convention de 1950, laquelle n'intègre que les droits civils et politiques classiques, auxquels elle donne "par ricochet" une portée jurisprudentielle en termes de droits sociaux (Arrêt Aireyc. Irlande 1979). Or, l'assimilation des droits sociaux aux droits de l'homme ne suffit pas pour construire une conception véritablement positive de ceux-ci, d'où la nécessité pour l'UE de développer une véritable doctrine juridique des droits sociaux, qui viendrait compléter la Charte sociale et les traités. Les questions posées par l'économie numérique sont justement l'occasion d'en concevoir une approche positive et d'appréhender ceux-ci non seulement comme le fondement, le « socle » de la participation active des personnes au marché du travail, mais plus encore à la vie de la société.

(3) Accompagner cette reconnaissance formelle par des mesures d'activation de ces droits, tant au niveau juridictionnel que de politiques publiques. Cela passe par exemple par le contrôle *a priori* du respect des droits sociaux par le canal des études d'impact de la Commission européenne comme le Parlement européen l'a

⁶ Sophie Robin-Olivier, "Les perspectives d'une synergie européenne", *Renverser la perspective : les droits sociaux comme remèdes aux crises européennes ! Actes de colloque*, Sous la responsabilité de Florence Benoît-Rohmer, Nicolas Moizard et Mélanie Schmitt, p. 42
<https://journals.openedition.org/revdh/3672?file=1>

souhaité dans sa Résolution du 27 février 2014 sur la situation des droits fondamentaux dans l'Union européenne⁷.

I.2 Adapter les droits des travailleurs aux spécificités du management algorithmique et à ses conséquences sur les conditions de travail, via le Projet de règlement européen sur l'IA

Le management algorithmique, c'est-à-dire l'usage de l'IA pour recruter et gérer la main d'œuvre et organiser le travail humain, est en train de bouleverser le travail, son organisation et les relations entre employeurs et travailleurs.

Le Bureau International du Travail distingue 5 éléments constitutifs du management algorithmique : la surveillance constante, l'évaluation permanente des performances, l'application automatique des décisions sans intervention humaine, l'interaction des travailleurs avec un système, la faible transparence des algorithmes.

L'IA au travail, comme toute grande innovation technologique, représente à la fois des opportunités et des menaces pour les travailleurs.

L'OCDE cite ainsi parmi les opportunités liées à l'IA pour les travailleurs :

- L'augmentation des capacités humaines et l'amélioration de la productivité et de la créativité, libérées par la prise en charge par l'IA des tâches les plus répétitives. Selon une étude de 2017, d'ici 10 ans, plus de 80% de ces tâches humaines pourraient être remplacées par l'algorithme. Paradoxalement le déploiement de l'IA dans l'entreprise pourrait rendre le travail plus humain, concentrant ce dernier sur sa plus forte valeur ajoutée.
- La promotion de l'inclusion des populations sous-représentées,
- La réduction des inégalités économiques, sociales, de genre et autres,
- Et la protection des environnements naturels, ce qui stimule la croissance inclusive, le développement durable et le bien-être.

⁷ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0173+0+DOC+XML+Vo//FR>

Plus spécifiquement, l'IA peut contribuer à ce que les travailleurs soient traités avec moins de biais et de discriminations et qu'ils soient traités de façon plus personnalisée par rapport à leurs besoins et aspirations. Ceci peut, notamment, permettre une meilleure évaluation de l'ensemble du parcours professionnel d'un travailleur, au-delà des certificats et diplômes obtenus, fournissant ainsi une image holistique de la personne. La réorientation professionnelle se voit alors améliorée à l'aide d'un support algorithmique.

Le management algorithmique ouvre à l'inverse aussi pour les travailleurs 4 principaux types de risques négatifs : (1) surveillance abusive, (2) discriminations, (3) perte d'autonomie et risques psycho-sociaux et (4) obsolescence de compétences et perte d'employabilité.

Le management algorithmique soulève ainsi de nombreux enjeux, notamment en termes d'adaptation des droits des travailleurs (et le maintien de leur employabilité).

Alors que le droit du travail est encore très centré sur l'organisation des relations de travail pré-numérique, prendre la mesure des enjeux posés par le management algorithmique sur le travail et agir dès maintenant pour l'encadrer est donc absolument critique. Il s'agit de permettre d'exploiter son potentiel tout en garantissant des conditions de travail qui préservent la dignité, la santé, l'égalité de traitement et l'autonomie des travailleurs.

A cet égard, le Projet de Règlement sur l'IA proposé par la Commission européenne représente une avancée majeure. Il constitue la première tentative mondiale de réglementation horizontale des systèmes d'IA et de prévention des usages abusifs qui pourraient en être faits. Il permet d'affirmer de manière claire les interdits et les points de vigilance indispensables.

Toutefois ce texte présente des marges d'amélioration importantes, liées notamment à l'écart entre les finalités poursuivies et le caractère insuffisant ou ineffectif des mesures avancées pour les atteindre. Il prend aussi insuffisamment en compte les enjeux spécifiques de l'IA au travail.

Nous présentons ici plus particulièrement 4 propositions pour adapter les droits des travailleurs aux spécificités du management algorithmique et à ses conséquences sur leurs conditions de travail, via le Projet de règlement européen sur l'IA.

Une revue complète de nos propositions d'ajustements au texte de la Commission européenne, centrés sur 2 axes prioritaires, figure en Annexe :

1. Adapter le Projet de Règlement pour lui permettre de dépasser la déclaration d'intention et de faire respecter les droits des travailleurs,

2. Assurer, compte tenu de la complexité singulière des sujets liés à l'IA, la compétence de tous les acteurs de cette réglementation, au niveau national et européen.

Proposition #3 – Intégrer des principes directeurs d'un management algorithmique responsable aux considérants du Projet de règlement de la Commission européenne sur l'IA

Si l'on veut exploiter tout le potentiel de l'IA au travail tout en garantissant des conditions de travail qui préservent la dignité, la santé, l'égalité de traitement et l'autonomie des travailleurs, il est essentiel de définir en quoi consisterait un management algorithmique responsable. Nous proposons à cette fin plusieurs principes directeurs, inspirés notamment par ceux du BIT, de l'OCDE et des TUC.

Les enjeux très particuliers liés au management algorithmique font peser sur les entreprises des responsabilités spécifiques en la matière :

- Garantir les droits de leurs travailleurs (*cf. infra. Principes directeurs pour les travailleurs*), dans les procédures internes et en amont dans la relation avec les fournisseurs,
- Informer les travailleurs sur leurs pratiques en matière d'usages de l'IA pour organiser le travail, en particulier sur la nature des données personnelles collectées, l'usage qui en est fait, les critères et paramètres de fonctionnement des algorithmes, les modalités de contrôle humain sur le fonctionnement des algorithmes,
- Former leurs travailleurs aux pratiques de management algorithmique,
- Investir dans l'employabilité des travailleurs si celle-ci est remise en cause par l'IA,
- Faire de l'IA et de ses usages au travail un thème de dialogue social,
- Se prêter à des audits externes pour vérifier le respect des points ci-dessus.

Pour les travailleurs, déjà "protégés" par le droit du travail, il est logique que les principes directeurs relatifs au management algorithmique soient liés à la prévention des risques spécifiques posés par celui-ci (surveillance abusive, discriminations, perte d'autonomie, perte d'employabilité).

Nous proposons ainsi 10 principes directeurs pour les travailleurs, relatifs à leur droit à la dignité, leur droit à l'égalité de traitement, leur droit à la santé et leur droit à l'autonomie.

Préserver la dignité des travailleurs

1. Droit à la vie privée : les algorithmes ne doivent pas donner lieu à des abus dans la surveillance des travailleurs ou la collecte des données les concernant. Leur mise en œuvre n'étant pas apparente pour le travailleur dans ses tâches quotidiennes, les algorithmes permettent plus aisément, à dessein ou non, des atteintes aux libertés individuelles des travailleurs et contribuent à effacer la frontière déjà mouvante entre vie professionnelle et vie privée,
2. Droit d'information et de consentement : les travailleurs doivent être informés de la nature des données et informations collectées sur eux et des usages qui en sont faits et les données collectées doivent l'être avec leur consentement éclairé,
3. Droit aux interactions humaines : les travailleurs ne doivent pas avoir à travailler uniquement avec des algorithmes mais doivent pouvoir avoir des interactions humaines dans leur travail.

Préserver l'égalité de traitement des travailleurs

4. Droit à la non-discrimination : les algorithmes au travail ne doivent pas introduire de discriminations parmi les travailleurs (dans l'entreprise mais aussi à l'embauche).

Préserver la santé et le bien-être psychologique des travailleurs

5. Droit à la santé : les algorithmes ne doivent pas être source de risques de santé notamment psycho-sociaux.

Préserver l'autonomie des travailleurs

6. Droit à la compréhension (explicabilité des algorithmes) : les travailleurs doivent non seulement être informés qu'ils travaillent avec un algorithme, mais comprendre comment cette interaction fonctionne (principe d'intelligibilité des algorithmes),
7. Droit à la décision humaine : les travailleurs ont droit à ce que les décisions qui les concernent soient prises par des individus,
8. Les travailleurs doivent pouvoir contester ou faire appel de toute décision prise sur le fondement d'un algorithme,
9. Droit à la formation à l'usage de l'IA : les travailleurs ont le droit d'être formés à l'usage des algorithmes,
- 10.** Droit de négociation : les travailleurs ont le droit, via leurs représentants, à être informés et à négocier les conditions d'usage des algorithmes au travail dans l'entreprise.

Nous proposons de donner une véritable portée juridique à ces principes en les ajoutant parmi les considérants au Projet de Règlement européen sur l'IA, en leur donnant ainsi un statut de "préambule" à ce Règlement. Nous proposons également de les inclure aux [principes directeurs déjà définis par l'OCDE en matière d'IA](#) et adoptés par ses États membres.

Proposition #4 - Introduire un objectif d'explicabilité et d'éthique "by design" des algorithmes dans le droit européen

Nous proposons de consacrer un objectif d'explicabilité du code ou de l'algorithme dans le droit européen, via le Projet de Règlement sur l'IA.

Plusieurs arguments motivent cette proposition :

1. L'explicabilité de l'algorithme est indispensable pour que les travailleurs et prestataires puissent s'engager contractuellement en connaissance de cause. L'usage de l'algorithme, en tant qu'instrument contractuel indirect, est en effet créateur de droits et d'obligations. Or les règles de fonctionnement des algorithmes sont aujourd'hui opaques pour les travailleurs, voire pour les employeurs. Il n'est pas rare que seul l'auteur du code, prestataire externe à l'entreprise, soit capable de l'expliquer en intégralité. Sans transparence ni lisibilité, la décision issue du management algorithmique ne peut être motivée pour son destinataire : elle est dès lors... arbitraire
2. L'explicabilité est un prérequis indispensable pour circonscrire les risques de biais, de discrimination, ou d'autres atteintes aux droits des travailleurs et prestataires, faire du contenu de l'algorithme un objet de négociation et permettre l'audit de l'algorithme par un tiers et notamment par un juge en cas de litige
3. Inversement, cet objectif d'explicabilité ne conduira ni à nuire à la promotion de l'innovation, ni aux droits de propriété intellectuelle attachés aux algorithmes.

Certes, le Règlement européen Platform to Business (P2B) introduit déjà la notion de transparence dans les relations entre travailleurs et plateformes, mais cette transparence est limitée aux plateformes et n'est envisagée qu'en aval de l'algorithme, dans les effets de sa mise en œuvre. Or il faudrait intervenir en amont, par l'introduction

d'un impératif d'explicabilité de l'algorithme à mettre en œuvre dès sa conception dans le Règlement européen sur l'IA.

Cet objectif d'explicabilité doit se traduire par des critères d'accessibilité, d'auditabilité, voire d'association de différentes parties prenantes à la conception des algorithmes pour encadrer à bon escient leur élaboration et devenir ainsi "*ethical by design*".

Le Règlement européen sur l'IA pourrait ordonner *a minima* l'explicabilité du code objet - et non du code source - de l'algorithme, de même que la communication sur demande de tout travailleur ou prestataire concerné par sa mise en œuvre, d'un document intelligible et opposable à son émetteur, exposant de manière claire et complète les conditions et les effets de la mise en œuvre de l'algorithme sur le management dont il est l'objet.

Cet objectif d'explicabilité doit être étendu aux résultats des tests et audits des algorithmes.

L'article 13 du Projet de Règlement européen dispose :

“La conception et le développement des systèmes d'IA à haut risque sont tels que le fonctionnement de ces systèmes est suffisamment transparent pour permettre aux utilisateurs d'interpréter les résultats du système et de l'utiliser de manière appropriée. Un type et un niveau adéquats de transparence permettent de veiller au respect des obligations pertinentes incombant à l'utilisateur et au fournisseur énoncées au chapitre 3 du présent titre.”

La transparence n'y est donc définie que par certaines finalités (permettre aux utilisateurs d'interpréter les résultats du système) et son champ d'application n'est pas circonscrit. Par ailleurs, seul l'employeur ou le donneur d'ordre peut bénéficier de cette transparence en l'état actuel du texte.

Il est donc loisible de préciser les dispositions de cet article 13 afin notamment de :

- Introduire la notion d'explicabilité de l'algorithme, plus précise que la notion de transparence qui est envisagée dans le Projet de Règlement à différents degrés (ainsi le simple fait d'informer les personnes de la mise en œuvre d'un algorithme est, selon certaines dispositions, une transparence suffisante),
- Entériner le fait que cette explicabilité doit bénéficier non seulement à l'utilisateur de l'algorithme mais également à la personne qui fait l'objet d'une décision dictée ou assistée par l'algorithme,

- Préciser le champ d'application de cet objectif d'explicabilité, qui doit intervenir dès la conception de l'algorithme et en aval, pour assurer la lisibilité des résultats d'audits et de tests.

Proposition #5 - Relever le niveau de la transparence sur l'usage des algorithmes en imposant la communication aux personnes concernées d'un document complet et opposable sur le système d'IA mis en œuvre

Compléter l'**article 13** sur la transparence, en y ajoutant la formalisation d'une obligation d'information - contractuelle voire précontractuelle - à la charge de l'employeur ou du donneur d'ordre, allant plus loin que la simple information de la mise en œuvre d'un traitement algorithmique et imposant à l'employeur ou au donneur d'ordre de fournir à la personne faisant l'objet du traitement algorithmique un document complet opposable sur les données utilisées, la nature, la finalité, et les conséquences pour elle de ce traitement algorithmique.

Proposition #6 - Introduire un véritable droit à la décision humaine

Le RGPD a créé des droits pour les travailleurs en matière de management algorithmique:

- Le droit pour les travailleurs de ne pas faire l'objet de décisions fondées exclusivement sur un traitement automatisé (**article 22**),
- L'encadrement du profilage, c'est-à-dire du traitement automatique de données pour évaluer des personnes ou prédire leur comportement (**article 4**).

Le Digital Service Act, pour sa part, devrait d'ici 2022 régir la responsabilité des intermédiaires - et plus spécifiquement les plateformes - soumis à des obligations de transparence (notamment algorithmique) et de reddition de compte accrues. Le Règlement européen Platform to Business (P2B), entré en vigueur le 12 juillet 2020, pose déjà des bases de ces exigences de transparence, d'équité et de responsabilité.

Mais ces droits consacrés par le RGPD et le futur Digital Service Act sont avant tout formels. Il suffit à l'employeur ou au donneur d'ordre d'apporter une réponse toute aussi

formelle à la requête du titulaire des droits, pour les rendre ineffectifs : l'employeur peut confirmer avoir contrôlé la décision de l'algorithme, la plateforme peut affirmer que son code est intelligible pour un data scientist compétent ou que sa complexité est incompressible.

Le Règlement européen sur l'IA devrait introduire le droit positif à une décision humaine (avec le cas échéant mise en œuvre d'un procédé algorithmique) *vs.* actuellement le droit "en creux" de ne pas faire l'objet d'une décision algorithmique :

- Ce contrôle humain de la décision algorithmique doit être défini par les pouvoirs publics, selon des critères permettant de responsabiliser l'employeur ou le donneur d'ordre, tout en rendant ce droit effectif pour le travailleur ;
- Ce droit à la décision humaine devrait être mis en avant par le donneur d'ordre ou la plateforme, tant lors de la conclusion du contrat qu'au cours de son exécution, avec la mise en place de procédures internes facilitant sa mise en œuvre.

L'article 14 du Projet de Règlement entend imposer une conception et un mode de fonctionnement de l'algorithme permettant à son utilisateur de conserver le contrôle sur le travail et les décisions de l'algorithme. Toutefois il n'est pas créateur de droits pour le travailleur ou prestataire impacté par la décision dictée ou assistée par l'algorithme.

Comme exposé, ce droit peut prendre la forme d'une évolution de l'article 22 du RGPD. Cependant, il peut également trouver sa place à l'article 14 du Projet de Règlement européen, en ce que l'algorithme utilise également pour aboutir à ses décisions, des données qui ne sont pas personnelles et échappent par nature au champ d'application du RGPD.

Il est donc loisible de compléter cet article 14 pour introduire, à la suite des moyens mis à la disposition de l'utilisateur de l'algorithme pour conserver le contrôle sur l'IA, un véritable droit pour le travailleur de solliciter l'utilisateur et lui imposer l'usage effectif des moyens que ce dernier tient de l'article 14.

Ce droit à la décision humaine pourrait en outre être inclus dans la "Charte des droits numériques" que va prochainement proposer la Commission européenne.

Proposition #7 - Inclure dans le périmètre des activités considérées comme "à haut risque" par le Projet de Règlement européen sur l'IA les décisions liées à la rémunération

L'approche de la Commission européenne en matière d'intelligence artificielle se fonde d'abord sur une identification et un encadrement des risques selon les domaines d'applications – publics ou privés – concernés :

- Les risques inacceptables dans le champ de la sécurité, des moyens de subsistance et des droits des personnes ;
- Les risques élevés dans les domaines touchant les infrastructures critiques (énergie, transports...), l'éducation, la formation professionnelle, l'emploi, les ressources humaines, les services privés et publics essentiels, le maintien de l'ordre, la justice, les processus démocratiques...

L'annexe III du Projet de Règlement européen sur l'IA de la Commission européenne (Annexe III) prévoit déjà d'inclure le recrutement, la prise de décisions de promotion et de licenciement, l'attribution des tâches et l'évaluation des performances dans les activités à haut risque. Toutefois, les décisions liées à la rémunération y sont formellement absentes et pourtant cruciales. Le texte ne doit laisser aucune incertitude quant au fait qu'elles sont bien couvertes par le règlement, parmi les activités à haut risque.

Axe II : Mettre en place des dispositifs communautaires au service de l'employabilité, de l'autonomie et du développement professionnel de chaque Européen

Proposition #8 - Instaurer un "compte personnel d'activité" à l'échelle européenne

A l'heure où les disruptions technologiques font peser un risque d'obsolescence accélérée des qualifications et compétences d'une large part des travailleurs, il est temps de faire de la reconnaissance des compétences de nos concitoyens, en particulier des travailleurs peu qualifiés, une vraie priorité, et l'Europe constitue à cet égard un échelon d'action particulièrement pertinent.

Les dispositifs actuels de reconnaissance des qualifications (diplômes, formations qualifiantes, VAE), malgré leurs avantages, ne permettent aujourd'hui pas à une large part de nos concitoyens de reconnaître et de valoriser leurs compétences, ni leurs capacités. Cette situation pénalise les travailleurs, en ne leur permettant pas toujours d'avoir les parcours professionnels auxquels ils pourraient pourtant prétendre.

Le numérique et l'intelligence artificielle offrent, à cet égard, des moyens d'agir nouveaux et particulièrement prometteurs. Ils élargissent considérablement les possibilités de reconnaissance, de certification et de valorisation des compétences, en offrant des solutions individualisées, à maille très fine, avec des outils accessibles à tous et déployables à large échelle.

A titre illustratif, la question du développement professionnel des travailleurs des plateformes met en exergue l'importance des dispositifs favorisant la continuité dans les parcours, e.g. via un panel élargi de droits portables et la reconnaissance des compétences bien plus granulaire que la reconnaissance des qualifications. L'élaboration de tels dispositifs à l'échelle communautaire constitue ainsi un enjeu essentiel pour une politique partagée de la formation et de l'emploi. Celle-ci est déjà bien engagée en matière de certification et de référentiels. En 2008 le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne ont ainsi adopté une recommandation

établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, le CEC renforcée par une nouvelle recommandation en 2017 visant à faciliter la reconnaissance mutuelle des certifications. Les compétences cibles développées par les systèmes d'éducation sont déjà précisées par un ensemble de référentiel, dont le « cadre européen de compétences clés », et « DigComp » cadre européen des compétences numériques pour les citoyens. Mais il reste à assurer la reconnaissance et la portabilité par la mise en place de dispositifs d'accompagnement et de facilitations communs.

Préconisée par France Stratégie⁸ et par le rapport « Une Europe pour tous » de Carole Grandjean⁹, la **mise en place d'un compte personnel d'activité (CPA) à l'échelle européenne** pourrait procurer “un instrument privilégié d'action coordonnée de l'échelon national et européen en matière de droits sociaux et de portabilité afin de favoriser la mobilité”. Celui-ci permettrait de garantir l'attribution de droits spécifiques aux populations les plus menacées (les jeunes, les chômeurs) et permettrait une allocation plus transparente des aides européennes, directement perçues par les bénéficiaires sous la forme de droits versés sur un compte personnel. Il faciliterait l'accès à l'information autant que la mobilité en mettant en place, à l'heure où chaque travailleur est amené à adopter différents statuts, une véritable portabilité des droits, en matière de retraite, d'assurance maladie ou chômage. **Il convient cependant de veiller à ce que les droits portables ainsi assurés relèvent bien d'une solidarité européenne et constituent des « droits personnels adossés à des mécanismes de solidarité », et qu'un tel CPA ne soit pas le prétexte d'une individualisation des droits.**

Faciliter la portabilité implique d'appuyer celle-ci sur un socle ferme de droits sociaux. Comme le propose France Stratégie, ce compte personnel pourrait être développé progressivement : d'abord pour les expatriés et travailleurs frontaliers, puis pour les bénéficiaires d'un programme social européen, et servir à terme à chaque pays à clarifier son propre système, en l'intégrant avec le niveau européen et ceux des autres États membres. Il doit pouvoir s'articuler, et non pas remplacer, le CPA que les Etats-nations pourront mettre en place. On pourrait commencer par mettre en place un socle minimum au niveau européen, servant de base au dispositif d'assurance chômage

⁸ Vincent Aussilloux “Refonder l'Europe de la solidarité”, France stratégie, avril 2019 <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-na75-2019-europe-sociale-3avril.pdf>

⁹ Carole Grandjean “Proposition de résolution relative au socle européen des droits sociaux”, Assemblée nationale, 21 mars 2019 <http://www.carolegrandjean.fr/presentation-du-rapport-sur-le-socle-europeen-des-droits-sociaux/>

européen (voir proposition suivante) et qui serait progressivement enrichi à d'autres droits.

Proposition #9 – Mettre en place des plateformes de reconnaissance et de valorisation des compétences afin de constituer un cadre normalisant à l'échelle européenne de l'usage des « badges numériques de compétence »

Un tel compte d'activité permettrait, telle une plateforme, par ailleurs également de fédérer, et accélérer l'essor, d'un ensemble d'applications plus spécifiques, répondant à des problématiques sectorielles ou locales, facilitant la portabilité et l'objectivation des compétences, afin d'assurer une meilleure articulation des enjeux européens et des enjeux locaux. En particulier, il serait une occasion pour constituer un **cadre normalisant à l'échelle européenne l'usage des “badges numériques de compétence”** permettant de mettre en avant les compétences qui ne sont pas reconnues par un diplôme et d'assurer à la fois une reconnaissance plus granulaire et de la mise en place de parcours de formation plus individualisés.

Les initiatives internationales dans ce domaine sont déjà nombreuses, à l'image du réseau international Open Recognition Alliance qui s'est mis en place pour favoriser l'usage des badges numériques au-delà de l'ECVET (European Credit system for Vocational Education and Training), système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels. La mise en place d'un CPA européen pourrait être l'occasion de les ancrer dans un cadre à la fois plus rigoureux (système de vérification, normes d'authentification, référentiel de crédibilité international) et offrant une interopérabilité à l'échelle européenne nécessaire pour que la reconnaissance des compétences ne soit pas dépendante de tel ou tel acteur mais ait bien la même valeur à l'échelle du continent.

De fait, une politique européenne de reconnaissance des apprentissages non formels et informels semble d'autant plus urgente que, selon l'OCDE, seul un petit groupe de personnes bénéficie de ce qui constitue cependant une demande sociale de plus en plus manifeste pour une société fondée sur le développement de la puissance d'agir et les capacités de reconnaissance mutuelle.

Axe III : Investir dans les capacités et les compétences et les transitions professionnelles pour préparer chaque Européen à trouver sa place dans l'économie et la société numérique

III-1) Compléter l'approche traditionnelle, « réparatrice » des risques sociaux par une approche plus préventive et « capacitante »

La question des protections sociales n'a été abordée, au niveau communautaire, que par le prisme au travers duquel se sont construits les Etats-providence nationaux, c'est-à-dire la couverture des risques et la compensation des handicaps. Sur ces bases, l'harmonisation européenne de dispositifs construits dans chacun des Etats-nations avec des logiques propres s'est révélé un exercice trop complexe. Et l'action communautaire s'est limitée à mettre en place un dispositif complexe de coordination des régimes de sécurité sociale, de façon à ce que cette diversité ne vienne pas faire obstacle à la libre circulation des personnes et des travailleurs.

La nécessité de développer un État-providence du 21^{ème} siècle offre l'occasion d'un rééquilibrage de cette logique historique des protections, afin que la dépense sociale permette tout autant de développer les capacités d'agir comme les capacités de résilience face aux risques de la vie. Dès lors s'offre aux Européens l'opportunité de relancer une dynamique d'harmonisation des dispositifs sociaux autour de la notion d'investissement social, qui vient enrichir celle de protection sociale.

Pour que cet effort coordonné d'investissement dans les capacités puisse se développer pour certaines populations prioritaires des politiques sociales européennes (les jeunes enfants, les jeunes, les personnes en situation de handicap, les chômeurs, les exclus, les travailleurs déqualifiés par la technologie), il est nécessaire d'aller au-delà de la méthode ouverte de coordination et que l'Union se dote d'un outil opérationnel et financier, comme elle a su le faire pour les politiques territoriales avec les fonds structurels.

Proposition #10 - Mettre en place un Fonds européen d'investissement social pour favoriser l'inclusion et l'employabilité de tous les Européens

Comme l'indique Michel Servoz dans son rapport sur l'avenir du travail¹⁰, le volet social du plan Juncker n'a pas été à la hauteur des enjeux et il importe de créer un plan d'investissement social à part entière.

En 2013, le CESE¹¹ a proposé **l'émission d'obligations sociales européennes** destinées à des projets d'investissement social financièrement viables, gérés par le biais d'un **Fonds européen d'action sociale**, au fonctionnement duquel contribueraient les autorités européennes compétentes, mais qui serait financé, détenu, géré et contrôlé de manière transparente par les acteurs de la société civile (acteurs privés et professionnels, et instances publiques).

Cette idée du CESE est plus que jamais d'actualité. Le **besoin d'investissement social** pour développer les capacités et les compétences des personnes peu qualifiées ou en risque de déqualification, et permettre à chaque membre de la prochaine génération d'être suffisamment armé pour trouver sa place sur le marché du travail répond en effet à un **triple impératif social, économique et politique**. Impératif social pour garantir à chacun l'employabilité lui permettant de trouver sa place dans l'économie numérique et de la connaissance. Impératif économique pour renforcer la compétitivité de nos entreprises. Et impératif politique, à l'heure où le creusement des inégalités et le développement du sentiment d'insécurité économique nourrissent les populismes, pour rassurer nos concitoyens sur leur avenir et renforcer notre cohésion sociale.

Parallèlement, il conviendrait de se pencher sur d'autres moyens d'impliquer les citoyens, la société civile et les acteurs du monde de l'entreprise européens dans le futur programme d'investissement social européen, c'est-à-dire par la mobilisation en faveur d'obligations sociales européennes et de leur émission. Cela permettrait également de mobiliser des ressources additionnelles en allouant à des objectifs très précis d'importantes réserves d'épargne privée non utilisées.

¹⁰ Michel Servoz, "The Future of Work? Work of the future!", mai 2019, <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/future-work-work-future>

¹¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013AE1566&from=FR>

“Ces obligations sociales européennes ne seraient pas payées par les trésors publics nationaux ni cofinancées par des mécanismes budgétaires de l'UE, mais seraient achetées à titre d'investissement de particuliers, d'entreprises, d'organisations syndicales et de groupes issus de la société civile souhaitant exercer leur responsabilité sociale individuelle et d'entreprise, en participant à un Fonds européen d'investissement social, financé et géré par eux-mêmes, offrant des taux d'intérêt raisonnables et ayant un caractère non lucratif, contrôlé et réglementé de manière transparente, organisé et garanti à hauteur d'un montant approprié par les pouvoirs publics compétents de l'UE.

La logistique relative à l'émission d'obligations devrait être assurée par les autorités compétentes de l'UE et l'organisation de cette opération devrait avoir une assise populaire et devrait être gérée conjointement par les acteurs privés, du monde de l'entreprise et publics, qui choisissent de participer à ce dispositif et prennent la responsabilité du Fonds européen d'action sociale. Ces acteurs achèteraient, collecteraient et investiraient les obligations dans des programmes sociaux de leur choix, prioritairement dans le cadre du programme européen d'investissement social proposé, avec l'aide technique des institutions et des organes consultatifs compétents de l'UE, afin de vérifier leur viabilité financière et de mesurer leur impact social.

D'autres dispositifs plus structurés de développement de ces obligations sociales européennes pourraient être étudiés, comme la mise en place d'une pluralité d'obligations de ce type, promues et gérées à l'échelon local et/ou national par les mêmes acteurs précités. En respectant la conformité aux critères du dispositif européen général prévu, ces obligations obtiendraient une certification européenne adéquate de participation au dispositif général, tant pour ce qui relève des contraintes liées à leur finalité que de celles relatives à leurs modalités de gestion, et, sur cette base, pourraient bénéficier d'allègements fiscaux destinés aux souscripteurs.”¹²

Il importe de noter que le champ d'intervention de ce fonds doit aller au-delà de l'accent traditionnel mis sur la protection sociale, en l'étendant à la promotion sociale en améliorant la qualité de la formation et de l'éducation. L'enjeu étant de permettre le développement des capacités et des compétences de chaque Européen dans une perspective d'« encapacitation », d'employabilité et d'autonomie dans son parcours professionnel et de vie. Ainsi, parmi les thèmes d'intervention doivent figurer la stratégie d'investissement social centrée sur l'enfant, l'incitation à investir dans le

¹² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013AE1566&from=FR>

capital humain, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, la retraite ultérieure et flexible, la mobilité et l'intégration par l'éducation.

III-2) Développer une stratégie européenne en matière de transition numérique dans l'éducation

Proposition #11 – Définir un cadre normatif communautaire (règles d'interopérabilité et d'usage, statut de la donnée en éducation...) assurant la souveraineté numérique éducative de l'Europe

L'éducation doit être une autre priorité de cette stratégie européenne d'investissement social. Dans la déclaration de Rome de mars 2017, les États membres de l'UE ont affirmé leur volonté de faire en sorte que les jeunes bénéficient du «meilleur niveau d'éducation et de formation». Tout aussi bien, l'éducation est un champs éminemment concerné par la transition numérique : en octobre 2017 d'ailleurs, le Conseil européen a appelé de ses vœux des systèmes d'éducation et de formation « adaptés à l'ère numérique» Dans ce contexte, une politique européenne de formation et de partage d'expériences entre enseignants est déjà favorisée dans le cadre de dispositifs comme Erasmus et favorisant l'apprentissage par les pairs, la mise en place de plateformes des associations européennes de prestataires d'EFP, les portail «School Education Gateway» et «Teacher Academy».

Deux phénomènes concomitants, la systématisation du recours à l'analyse des traces d'apprentissage ("*learning analytics*") et les progrès de l'intelligence artificielle dans le domaine éducatif, laissent pressentir des évolutions plus profondes encore des systèmes d'éducation et appellent de ce fait une réponse communautaire vigoureuse.

Les données d'éducation sont aussi bien un vecteur de comparaisons et d'évaluations plus fines. L'usage des données permet enfin la mise en place de comparaisons fines et de coopérations ciblées. Plusieurs dizaines d'outils et d'usages des données d'apprentissage sont répertoriés par Ferguson dans son rapport *Research Evidence on the Use of Learning Analytics: Implications for Education Policy*¹³ : ils concernent l'innovation pédagogique, le développement ciblé des compétences, l'orientation et le suivi des parcours. De nombreux pays d'Europe (Royaume-Uni, Norvège, Suède, Danemark) consacrent déjà des dispositifs spécifiques aux learning analytics. Ces tendances conduisent à définir aussi une stratégie européenne d'ensemble qui intègre :

- Une action communautaire en matière d'édiction de normes : règles d'interopérabilité et d'usage, chartes d'engagement ou de finalités, réflexion sur la mise en place d'un statut de la donnée d'éducation, etc. ;
- Les progrès de l'intelligence artificielle, qui ajoutent à cette problématique des questions de souveraineté pédagogique à l'échelle européenne ;
- Le développement du secteur des Edtechs dont l'importance stratégique, pour l'affirmation d'une souveraineté pédagogique autant que la promotion d'un modèle éducatif pouvant être outil de rayonnement et d'influence¹⁴, justifie une politique d'investissement spécifique.

Nous proposons ainsi de faire des enjeux éducatifs de la transition numérique un thème porté par la France au niveau européen, et ce via plusieurs actions :

- Promouvoir la constitution d'un cadre global pour les données d'éducation au niveau européen ;
- Élaborer un socle minimal européen de savoirs et de compétences à transmettre par les systèmes éducatifs sur la question des données et des algorithmes ;
- Se doter au niveau européen à partir des dispositifs nationaux d'instruments de suivi et de partage d'expérience, de compétences d'informations, de ressources pédagogiques.

¹³ <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC104031/lfna28294enn.pdf>

¹⁴ Un modèle pourrait en être la politique de numérisation impulsée par J.-N Jeanneney en tant que président de la BNF, par le passage à la numérisation de masse et le lancement du projet européen Europeana, dont le portail français Gallica a été la cheville ouvrière.

Proposition #12 – Elaborer un socle minimal de savoirs et de compétences à transmettre par les systèmes éducatifs sur la question des données d'éducation et des algorithmes

Annexe - Récapitulatif des ajustements proposés au Projet de Règlement européen sur l'IA

Le Projet de Règlement sur l'IA proposé par la Commission européenne représente une avancée majeure. Il constitue en effet la première tentative mondiale de réglementation horizontale des systèmes d'IA et de prévention des usages abusifs qui pourraient en être faits. En particulier, son approche par catégorisation selon l'évaluation des risques est très pertinente et permet d'affirmer de manière claire et pédagogique les interdits et les points de vigilance indispensables.

Toutefois ce texte présente des marges d'amélioration importantes, liées notamment à l'écart entre les finalités poursuivies et le caractère insuffisant ou ineffectif des mesures avancées pour les atteindre. Il prend aussi insuffisamment en compte les enjeux spécifiques de l'IA au travail.

La raison première de cette insuffisance tient à l'insertion de ce texte dans le nouveau cadre législatif européen qui régit les produits non alimentaires au sein de l'UE, des jouets aux radiateurs électriques, avec les mécanismes usuels de conformité, d'intervention d'organismes notifiés, de responsabilité et de protection des consommateurs. Or ce cadre réglementaire est connu pour être perfectible. En l'espèce, il ne répond pas efficacement aux risques spécifiques posés par l'IA.

Dans le cadre de nos recommandations relatives au contrôle de l'IA au travail, nous proposons ainsi plusieurs ajustements au texte de la Commission européenne, avec 2 axes prioritaires :

1. Adapter le Projet de Règlement pour lui permettre de dépasser la déclaration d'intention et de faire respecter les droits des travailleurs,
2. Assurer, compte tenu de la complexité singulière des sujets liés à l'IA, la compétence de tous les acteurs de cette réglementation, au niveau national et européen (autorités, CEN, CENELEC, organismes notifiés, fiduciaires de données, etc.).

1. Intégrer les principes directeurs du présent Livre Blanc aux considérants du Projet de Règlement de la Commission

2. Interdire expressément les algorithmes qui influencent les comportements par l'usage des biais cognitifs

Insérer à l'article 5, qui énumère les pratiques interdites en matière d'IA, les systèmes d'IA qui mobilisent les biais cognitifs de l'utilisateur de manière à influencer son comportement (design trompeur pouvant par ailleurs constituer une pratique commerciale trompeuse).

3. Introduire un principe d'explicabilité des algorithmes

Préciser les dispositions de l'article 13 afin notamment de :

- Introduire la notion d'explicabilité de l'algorithme, plus précise que la notion de transparence qui est envisagée dans le Projet de Règlement à différents degrés,
- Entériner le fait que cette explicabilité doit bénéficier non seulement à l'utilisateur de l'algorithme mais également à la personne qui fait l'objet d'une décision dictée ou assistée par l'algorithme,
- Préciser le champ d'application de cet objectif d'explicabilité, qui doit intervenir dès la conception de l'algorithme et en aval, pour assurer la lisibilité des résultats d'audits et de tests.

4. Relever le niveau de la transparence sur l'usage des algorithmes en imposant la communication aux personnes concernées d'un document complet et opposable sur le système d'IA mis en œuvre

Compléter l'article 13 sur la transparence, en y ajoutant la formalisation d'une obligation d'information - contractuelle voire précontractuelle - à la charge de l'employeur ou du donneur d'ordre, allant plus loin que la simple information de la mise en œuvre d'un traitement algorithmique et imposant à l'employeur ou au donneur d'ordre de fournir à la personne faisant l'objet du traitement algorithmique un document complet opposable sur les données utilisées, la nature, la finalité, et les conséquences pour elle de ce traitement algorithmique.

5. Consacrer un droit à la décision humaine, plus effectif et plus large que le droit de ne pas faire l'objet d'une décision purement algorithmique

Compléter l'[article 14](#) pour introduire un véritable droit pour le travailleur à la décision humaine, imposant à l'entreprise qui met en œuvre l'algorithme un droit pour le travailleur à la décision humaine, plus large et plus effectif que le droit que les travailleurs tiennent déjà de l'article 22 du RGPD.

6. Renforcer l'obligation de conformité en impliquant les organismes notifiés de manière systématique pour les systèmes d'IA à haut risque

Compléter l'[article 17](#) en imposant pour les systèmes d'IA à haut risque, une évaluation par des organismes notifiés *ex ante* ou *ex post*, parallèlement à l'obligation déjà prévue d'une auto-évaluation par les fournisseurs de systèmes d'IA.

7. Ajouter à l'obligation de conformité la phase de construction des bases de données d'apprentissage des algorithmes

A l'[article 17](#), relatif au système de gestion de la qualité des systèmes d'intelligence artificielle, insérer la phase de construction des bases de données d'apprentissage (mise en qualité et enrichissement) dans le périmètre de l'obligation de conformité prévue par le Règlement pour l'IA à haut risque (conformité *ex ante* et *ex post* avec auto-évaluation par le fournisseur et évaluation par un organisme notifié).

8. Renforcer les mécanismes de traçabilité des algorithmes pour inclure l'ensemble des décisions prises ou recommandées

Préciser les termes de l'[article 20](#) du Projet de Règlement en définissant les activités de l'algorithme soumises à la génération automatique d'un journal et affirmer la finalité du journal ainsi produit : assurer la traçabilité des décisions et du travail algorithmique pour préserver les droits des travailleurs dont l'activité en est impactée.

Cette précision devrait s'articuler avec celle relative à l'explicabilité, en ce que les journaux ainsi générés devraient également être soumis à l'impératif d'explicabilité dans un souci de lisibilité de l'information pour ses destinataires, au rang desquels doivent figurer les travailleurs qui en font la demande.

9. Introduire des fiduciaires de données pour mutualiser et améliorer la qualité des données d'apprentissage des algorithmes

Introduire au chapitre 4 du titre III (articles 30 à 39), relatif aux organismes notifiés, des “data trusts” ou fiduciaires de données. Ces organismes peuvent être créés au niveau national et éventuellement à l'échelle sectorielle mais leur consécration dans le Règlement constituerait une avancée notable.

10. Ajouter aux exigences applicables aux systèmes d'IA à haut risque une évaluation des algorithmes sur le modèle du stress test bancaire

Ajouter au chapitre 5 du Titre III (articles 40 à 51) des procédures d'estimation des algorithmes sur le modèle des stress tests bancaires.

11. Compléter la liste des activités à haut risque liées à l'IA au travail (activités affectant la rémunération des travailleurs)

Élargir le périmètre des activités considérées comme “à haut risque”. L'Annexe III intègre déjà les systèmes d'IA mis en œuvre en matière de recrutement pour assister aux décisions de recrutement elles-mêmes, et en matière de gestion de la main d'œuvre. Cependant les décisions liées à la rémunération ne sont pas expressément prévues et devraient selon nous faire l'objet d'une mention explicite.

#Leplusimportant