

TRAVAIL ET JUSTICE SOCIALE

GESTION ALGORITHMIQUE

Consciences, risques et réaction des
partenaires sociaux

Rapport final

Barbora Holubová
Septembre 2022



Les outils de gestion algorithmique sont utilisés dans le recrutement, la surveillance et la prise de décisions quotidienne concernant la vie des travailleurs. Un tiers des 1395 répondants savent que de tels outils sont utilisés sur leur lieu de travail, un tiers pensent que ce n'est pas le cas et les autres ignorent tout de ces outils.



Les travailleurs affirment que les syndicats ont soulevé des questions éthiques et discuté de la surveillance automatique avec leur employeur. Un tiers n'ont toutefois pas perçu d'activité syndicale et les travailleurs appellent à prendre davantage de mesures pour accroître la transparence de la gestion algorithmique.



Bien que la négociation collective traite rarement de la gestion algorithmique, plusieurs exemples de conventions et accords collectifs sont déjà en place et méritent d'être examinés de plus près.

GESTION ALGORITHMIQUE

Consciences, risques et réaction des partenaires sociaux



Les outils de surveillance automatique et le contrôle automatique du rendement responsables de pressions inappropriées et d'atteintes à la vie privée sont souvent utilisés non seulement dans les centres d'appels et les commerces de détail, mais aussi dans les bureaux et dans le cadre du travail à domicile. Bien que les travailleurs aient une connaissance relativement élevée de l'utilisation et des risques découlant de la gestion algorithmique, ils réclament davantage de mesures pour atténuer les risques : des mesures portant sur la détection des algorithmes, la compréhension de leur fonctionnement et l'assurance que leur consentement à l'utilisation de ces outils sera sollicité.



Si la plupart des syndicats se sont déjà intéressés à l'utilisation non éthique des outils algorithmiques et ont déjà lancé des consultations avec les employeurs, les clauses relatives aux règles et conditions de la gestion algorithmique prévues dans les conventions collectives ne sont pas très répandues. Il est recommandé aux syndicats à tout niveau de renforcer leurs capacités et leur collaboration afin que la question de la gestion algorithmique risquée soit mieux couverte dans les conventions collectives.



Hormis pour la formation sur la protection des données à caractère personnel, les employeurs sollicitent rarement le consentement des travailleurs et leur proposent peu de formations sur la gestion algorithmique. Les attentes des travailleurs vis-à-vis des employeurs à cet égard sont encore plus élevées que celles des syndicats. Les employeurs sont appelés à accroître considérablement la transparence et à fournir des informations détaillées sur le fonctionnement et la finalité des algorithmes.

www.fes.de/stiftung/internationale-arbeit

TRAVAIL ET JUSTICE SOCIALE

GESTION ALGORITHMIQUE

Consciences, risques et réaction des
partenaires sociaux

Rapport final



Le présent rapport a été préparé pour UNI Europa en coopération avec le Competence Centre on the Future of Work de la Friedrich-Ebert-Stiftung par l'Institut des études du travail d'Europe centrale.

Sommaire

1	INTRODUCTION	2
2	MÉTHODOLOGIE	2
3	CONNAISSANCE DE L'UTILISATION ET DES RISQUES LIÉS À LA GESTION ALGORITHMIQUE	3
4	RÉPONSE DES SYNDICATS POUR ATTÉNUER ET PRÉVENIR LES RISQUES LIÉS À LA GA	6
4.1	Pratiques syndicales	6
4.2	Négociation collective.....	7
4.3	Attentes des travailleurs concernant les mesures syndicales	9
5	PRATIQUES DES EMPLOYEURS POUR TRAITER ET ATTÉNUER LES RISQUES CAUSÉS PAR LA GA	11
5.1	Pratiques des employeurs.....	11
5.2	Attentes des travailleurs concernant les actions des employeurs	12
6	CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	14
ANNEXE		16
	Structure de l'échantillon	16
	Bibliographie.....	17
	Liste des graphiques.....	17
	Liste des tableaux	18
	Abréviations.....	18

1

INTRODUCTION

Le rapport présente les conclusions d'une enquête consacrée à la gestion algorithmique (ci-après désignée « GA »), son utilisation et ses pratiques, abordant le risque d'une GA du point de vue des travailleurs. La gestion algorithmique, en tant qu'ensemble diversifié d'outils technologiques et de techniques destinés à gérer les effectifs à distance, qui s'appuie sur la collecte de données et la surveillance des travailleurs pour permettre une prise de décisions automatisée ou semi-automatisée (Mateescu, Nguien, 2019), est de plus en plus utilisée non seulement dans le travail de plateforme et dans les entrepôts, mais aussi dans le travail administratif et les bureaux à domicile, ce qui pose des problèmes pour le respect de la vie privée et les droits des autres travailleurs (De Stefano, 2020). Les partenaires sociaux ont mis en garde contre l'impact négatif de la GA sur la santé et la sécurité, le stress et les risques sociaux, ainsi que contre la discrimination à long terme, et ont développé des pratiques spécifiques pour atténuer les risques et engager la responsabilité des entreprises en cas de conséquences négatives (UNI Europa, 2020, UNI Global, 2021, De Stefano, Taes, 2021).

Le rapport examine si les travailleurs ont connaissance des pratiques de gestion algorithmique sur leur lieu de travail (section 3) et si les syndicats participent à des négociations collectives concernant la gestion algorithmique sur les lieux de travail concernés (section 4). L'enquête dresse également une carte des pratiques et des efforts mis en œuvre par les employeurs pour prévenir et atténuer l'impact négatif de l'utilisation de la GA (section 5). Les attentes des travailleurs à l'égard des employeurs et des syndicats quant à la manière de réduire les effets négatifs d'un recours à la GA inciteront les partenaires sociaux à prendre d'autres initiatives favorisant la protection du travail, de la vie privée et des droits fondamentaux des travailleurs. Enfin, la section 6 offre un récapitulatif des conclusions qui servent de base aux recommandations.

2

MÉTHODOLOGIE

Une enquête en ligne incluant 27 questions fermées et ouvertes a été réalisée du 10 janvier jusque fin février 2022 dans tous les pays européens via le système de collecte de données SurveyMonkey. Le questionnaire a été diffusé via et parmi les membres d'UNI Europa en sept langues : anglais, français, espagnol, allemand, suédois, italien et polonais. Au total, **1395 réponses ont été incluses dans l'analyse**. La plupart des répondants ont participé aux travaux d'analyse en Italie (34 %), en Autriche (15 %) et en Suisse (13 %). Parmi les 43 secteurs concernés par l'enquête, les répondants travaillent principalement dans le **secteur des télécommunications (34 %)**, le secteur des TIC et technologies (19 %), le secteur financier et bancaire (16 %) et les centres de contact (appels) (8 %). Concernant la propriété de l'entreprise employant les répondants : **75 % sont des sociétés privées**, 7 % des entreprises publiques et 12 % sont des entreprises mixtes privé-public. Les autres personnes interrogées travaillent dans des entreprises à but non lucratif ou présentant d'autres types de propriété. En ce qui concerne le statut professionnel, 99 % des répondants sont salariés. La plupart des répondants (89 %) ont un contrat de travail classique à durée indéterminée, 7 % un CDD de plus de 12 mois et 1 % de moins de 12 mois. **94 % des répondants sont syndiqués**, parmi lesquels 48 % sont des membres réguliers et le reste des représentants syndicaux au niveau européen, national, sectoriel ou de l'entreprise. 59 % de l'échantillon sont des hommes et 37 % des femmes, la plupart appartenant aux catégories d'âge 51–60 ans (47 %), 41–50 ans (31 %), 61 ans et plus (7 %) et moins de 30 ans (3 %). L'annexe fournit plus de détails sur l'échantillon de répondants dans l'analyse. Tous les résultats de l'enquête, y compris les réponses ouvertes, examinent les expériences et les points de vue **des travailleurs**.

3

CONNAISSANCE DE L'UTILISATION ET DES RISQUES LIÉS À LA GESTION ALGORITHMIQUE

L'enquête vise à établir si les répondants ont connaissance de l'utilisation d'outils de GA dans le domaine des **algorithmes de recrutement** (algorithmes de sélection des CV pour filtrer les candidats, entretiens d'embauche automatisés sans intervieweur humain et vérification automatique de l'historique sur les réseaux sociaux pour filtrer les candidats), du **contrôle et de la gestion du rendement automatisés** (logiciels conçus pour suivre l'activité physique et numérique des travailleurs, algorithmes pour lire le contenu des e-mails et messages des salariés, systèmes de cotation fournis par les consommateurs servant à évaluer le rendement et procéder à l'évaluation automatisée des travailleurs par rapport aux objectifs de rendement et de performance). Le dernier ensemble d'éléments étudiés concerne la **prise de décisions automatisée au quotidien sur le lieu de travail**, comme la projection automatique pour planifier les quarts de travail, les algorithmes servant à approuver/refuser les congés annuels, enregistrer les congés maladie, etc., l'évaluation algorithmique des effectifs permettant d'affecter ceux-ci à des équipes et les algorithmes destinés à attribuer des tâches et distribuer des commandes.

La plupart des répondants déclarent être au courant de l'utilisation ou de la non-utilisation des outils de GA par leur employeur, mais avec différents niveaux de certitude. Ainsi, en moyenne, 34 % des répondants déclarent que de tels outils sont utilisés (certainement ou probablement), et le même pourcentage de répondants indiquent que des outils de GA ne sont certainement pas ou probablement pas utilisés par leur employeur. Un tiers des répondants confirment ne pas savoir si des outils de GA sont utilisés sur leur lieu de travail.

Selon les personnes interrogées, les outils de GA les plus utilisés sont les systèmes de cotation fournis par les consommateurs pour évaluer la performance (52 %) et les logiciels destinés à suivre l'activité physique et numérique des travailleurs (47 %). L'outil automatisé utilisé dans le processus de recrutement pour mener des entretiens d'embauche sans intervieweur humain est quant à lui moins répandu. Cependant, plus de 58 % des répondants sont persuadés que cette GA n'est pas utilisée dans leur entreprise pour sélectionner les candidats à un emploi.

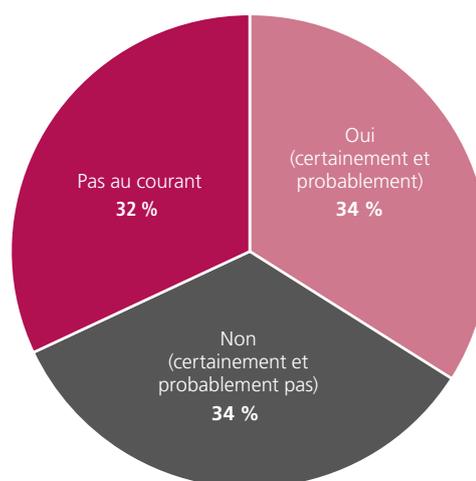
Les répondants sont particulièrement peu au fait de l'utilisation de la GA dans le cadre du recrutement par les employeurs,

notamment la vérification automatique de l'historique sur les réseaux sociaux (43 %) et le recours à des algorithmes de sélection des CV (42 %) pour filtrer les candidats. Le manque de connaissance sur l'utilisation de la GA ou l'incertitude quant au recours à un instrument algorithmique traduisent le faible niveau de transparence et l'absence de réglementation dans la mise en œuvre de la GA.

Cependant, certains répondants déclarent que si la GA n'est pas encore utilisée, elle le sera dans un avenir proche. Plus de 150 répondants énumèrent des instruments spécifiques de GA et leurs finalités. Certains déplorent des répercussions négatives ou une violation de leur vie privée et d'autres droits. Voici un résumé des outils de GA expérimentés par les travailleurs :

De nombreux répondants se plaignent du fait que leurs activités, leurs affectations et même leurs impressions papier sont

Graphique 1
Connaissance moyenne de l'utilisation de la GA sur le lieu de travail (N=1158, en %)

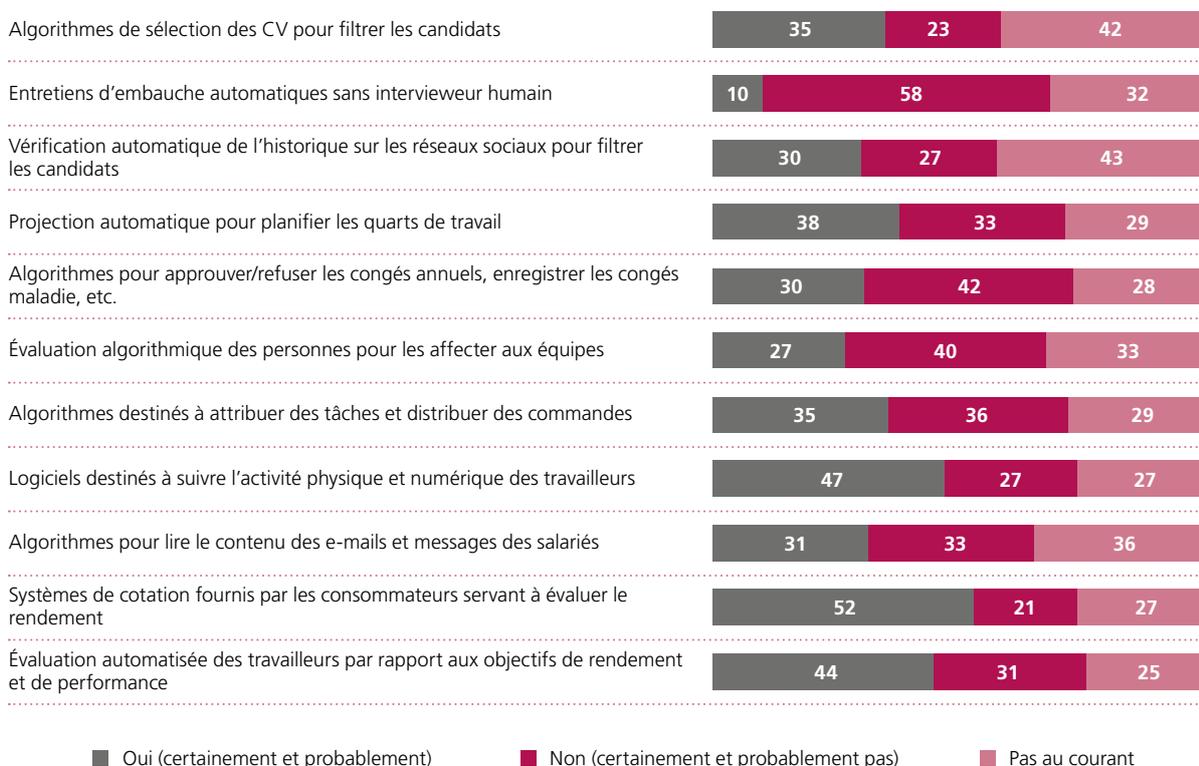


QUESTION 09 : Votre employeur utilise-t-il des outils ou logiciels algorithmiques pour recruter, évaluer le travail ou pour toute autre tâche liée à l'emploi ? Veuillez évaluer chacun des éléments exposés sur les lignes en utilisant l'échelle : Oui, certainement ; Oui, probablement ; Non, probablement pas ; Non, certainement pas ; Je ne sais pas si un tel outil est utilisé.

Remarque : moyenne pour tous les éléments

Source : enquête d'UNI Europa sur la gestion algorithmique

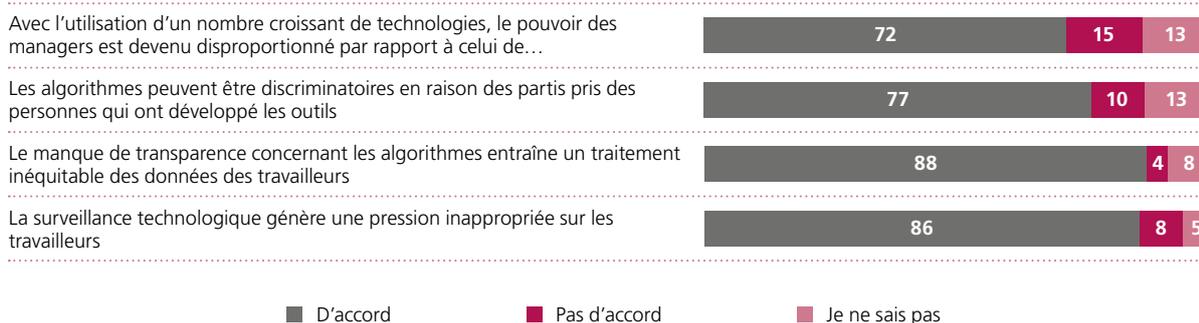
Graphique 2
Connaissance de l'utilisation de la GA par élément (N=1158, %)



QUESTION 9 : Votre employeur utilise-t-il des outils ou logiciels algorithmiques pour recruter, évaluer le travail ou toute autre tâche liée à l'emploi ? Veuillez évaluer chacun des éléments exposés sur les lignes en utilisant l'échelle : Oui, certainement ; Oui, probablement ; Non, probablement pas ; Non, certainement pas ; Je ne sais pas si un tel outil est utilisé.

Source : enquête d'UNI Europa sur la gestion algorithmique

Graphique 3
Connaissance des risques liés à la gestion algorithmique (N=1156, en %)



QUESTION 11 : Êtes-vous d'accord ou non avec les affirmations suivantes ? Utilisez l'échelle ci-dessous et notez chaque affirmation présentée sur les lignes : Tout à fait d'accord ; D'accord ; Pas d'accord ; Pas du tout d'accord ; Je ne sais pas

Source : enquête d'UNI Europa sur la gestion algorithmique

suivies via GPS, Microsoft 365 et d'autres outils, l'employeur soutenant que cette pratique est nécessaire pour assurer la « sécurité » de l'entreprise.

Ils évoquent une surveillance permanente toute la journée et à toute heure, qui vise à contrôler si la souris ou le clavier restent inactifs plus de 10 minutes, même lorsque les travailleurs font une pause toilettes, qui détermine à quel moment ils s'arrêtent pour le déjeuner, tout cela pouvant entraîner un mauvais classement des travailleurs et la suppression des heures supplémentaires.

Certains répondants révèlent qu'ils doivent suivre régulièrement des formations numériques obligatoires sanctionnées d'examens, et que l'employeur les surprend même avec des contrôles de suivi. Les employeurs auraient aussi utilisé des outils pour envoyer des messages afin d'analyser ensuite la réaction du destinataire.

Eu égard à la collecte de données et au manque de transparence concernant leur utilisation, les travailleurs sont souvent obligés d'accepter les cookies et les barrières similaires de protection des données afin que les systèmes puissent fonctionner avant tout et qu'eux-mêmes soient en mesure de travailler librement.

Les opérateurs des centres de contact sont exposés à une surveillance multiple et constante ainsi qu'à l'enregistrement des appels téléphoniques et du temps passé à analyser le réseau des clients ; une surveillance qui passe aussi par l'analyse de la rapidité avec laquelle les salariés exécutent les demandes, par l'utilisation de caméras ou de la reconnaissance vocale, etc. Il existe également un système d'affinité qui sert officiellement à faire correspondre les caractéristiques commerciales des clients avec les attributs professionnels des opérateurs de centres de contact.

D'autre part, la GA est également utilisée pour prévoir les conflits dans le trafic aérien en vol ; la capacité des secteurs de contrôle du trafic aérien est calculée et mise à jour en temps réel selon les plans de vol confirmés. Les managers utilisent des outils pour proposer une promotion après évaluation des objectifs convenus, et l'IA peut dans certains cas fournir une multitude d'informations au sein d'une entreprise, par exemple comment demander des permissions, à quel moment vous recevez votre paie, que faire si vous avez un problème avec votre PC et d'autres informations utiles. Concernant la GA utilisée pour attribuer des tâches et distribuer des commandes, une application permet dans certaines entreprises de distribuer des e-mails envoyés par des services ou des zones de travail.

Les travailleurs connaissent très bien les risques liés à la GA. En moyenne, 80 % des personnes interrogées sont d'accord (tout à fait d'accord ou d'accord) sur le fait que le manque de transparence concernant les algorithmes entraîne un traitement inéquitable des données des travailleurs ou que la surveillance technologique génère une pression inappropriée sur ces derniers. Le niveau élevé de connaissance des risques liés à l'utilisation de la GA pourrait être influencé par les activités déjà menées par des membres de UNI Europa et inciter les représentants des travailleurs à partager des informations sur les défis que pose la GA. En revanche, il ne semble y avoir aucune différence dans la perception des risques entre les membres des syndicats et les non-membres. Cependant, la part des non-membres dans l'échantillon (5,5 % des répondants) est trop faible pour confirmer cette conclusion.

4

RÉPONSE DES SYNDICATS POUR ATTÉNUER ET PRÉVENIR LES RISQUES LIÉS À LA GA

L'enquête analyse en outre comment les syndicats réagissent pour prévenir ou atténuer les risques liés à la GA. On a demandé aux répondants s'ils étaient au courant d'initiatives ou d'activités syndicales ciblant les risques liés à l'utilisation de la GA ou d'autres aspects du recrutement, de la surveillance ou de la prise de décisions automatisés en lien avec le travail. Les répondants font également part de leurs attentes quant à la manière dont les syndicats devraient relever les défis relatifs à la GA.

4.1 PRATIQUES SYNDICALES

En ce qui concerne les mesures prises par les syndicats pour faire face aux risques liés à la GA, les résultats suggèrent que la plupart des répondants ont fait l'expérience d'une activité allant dans ce sens. Seules 27 % des personnes interrogées n'ont toutefois pas connaissance de telles mesures. Les mesures les plus fréquentes s'opposent aux logiciels de suivi et de surveillance (49 %) et à ceux destinés au recrutement et aux évaluations du rendement (25 %). Par ailleurs, 19 % des répondants déclarent que les syndicats ont soulevé la question de la GA dans le contexte de la négociation collective. Les consultations individuelles portant sur les aspects éthiques de la GA ou sur l'organisation de formations ou de séances d'information sont moins souvent citées.

Les personnes interrogées identifient également d'autres pratiques spécifiques dans leurs réponses ouvertes :

- Le syndicat procède à une analyse complète de l'éthique concernant les données des salariés et les données liées au travail. Le syndicat discute aussi plus largement des questions liées à l'IA ;
- Cela concerne la mise en œuvre du flex office et le droit à la déconnexion ;
- Les demandes du comité d'entreprise reçoivent pour réponse « rien qui ne serve à surveiller les salariés... ». Reste à savoir si cela est crédible. Il serait donc utile de fournir des informations supplémentaires à ce sujet ;
- Le comité d'entreprise a conclu un accord d'entreprise ;
- Nous avons discuté des données du personnel soumises au RGPD et demandé des informations supplémentaires qui n'ont pas été officiellement fournies. Toutefois, en prenant contact personnellement avec les bonnes personnes au sein de l'entreprise, nous avons pu obtenir certaines informations.

Bien que membres d'un syndicat, tous les répondants n'ont pas reçu d'informations complètes sur de telles mesures ou pratiques. Environ 4 % des répondants déclarent ne pas être en possession de telles informations, ou ignorer complètement ce que fait l'organisation syndicale à l'échelle de l'entreprise. Cela apparaît clairement dans les réponses ouvertes.

Tableau 1

Mesures et pratiques syndicales face aux risques liés à la GA (N=986, en %, plusieurs réponses possibles)

Mesure syndicale	%
Les syndicats ont fait part de leurs préoccupations concernant les logiciels de contrôle et de surveillance.	49 %
Les syndicats se sont opposés à l'outil logiciel conçu pour recruter, évaluer le travail ou effectuer d'autres tâches liées à l'emploi.	25 %
Les syndicats ont consulté l'employeur sur l'utilisation éthique de la gestion algorithmique.	22 %
Les syndicats ont soulevé la question de la gestion algorithmique dans le cadre de la négociation collective.	19 %
Les syndicats ont organisé des formations et/ou des séances d'information sur les outils de gestion algorithmique utilisés sur le lieu de travail.	10 %
Les syndicats ont consulté les travailleurs sur l'utilisation de la gestion algorithmique.	10 %
Rien de ce qui précède.	27 %
Il n'y a pas de syndicats ni de représentants du personnel sur mon lieu de travail.	1 %
Autre (veuillez préciser)	9 %

QUESTION 15 : Comment votre syndicat ou représentant du personnel a-t-il abordé les risques liés à la gestion algorithmique sur votre lieu de travail ? Cochez tout ce qui vous concerne.

Source : enquête d'UNI Europa sur la gestion algorithmique

Par ailleurs, les critiques vis-à-vis des syndicats et de leur inaction, voire de leur consentement à l'utilisation de la GA, se reflètent dans les réponses données par les personnes interrogées. Certains répondants se plaignent de ne pas avoir d'informations sur les activités syndicales, notamment en raison de la pandémie, et déclarent espérer une prise de décisions plus participative sur les questions de GA.

4.2 NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective est considérée comme l'un des outils les plus efficaces des partenaires sociaux quand il s'agit de dissuader l'employeur d'utiliser la gestion algorithmique pour violer les droits des travailleurs et exposer ceux-ci à l'impact négatif de cette GA. Une convention collective peut aborder de manière exhaustive les règles de la gestion algorithmique et établir un règlement régissant sa transparence, sa finalité et la non-discrimination du personnel.

L'enquête s'intéresse à l'existence d'une convention collective qui aborde la question de la GA. Nous avons demandé aux répondants s'il existe une convention collective concernant la GA, et dans l'affirmative, quels aspects de la GA doivent être inclus dans la négociation et par quelles mesures spécifiques. Mais surtout, nous avons sollicité de leur part des exemples de telles conventions collectives.

Il est rare de trouver une convention collective qui traite et réglemente l'utilisation de la GA et en atténue les risques. Les répondants n'ont pas connaissance d'un tel accord ou de telles mesures spécifiques. Certains répondants indiquent qu'aucune convention collective n'a été mise en place, ou qu'une convention collective est en place, mais qu'elle ne traite aucune question de gestion algorithmique.

Néanmoins, voici quelques **exemples remarquables de conventions collectives ciblant l'utilisation de la GA** que les personnes interrogées décrivent dans leurs réponses ouvertes :

a) Accord technologique spécifique dans les services financiers danois

Dans le cadre d'une convention collective, l'Union danoise des services financiers (Finansforbundet) et l'Association danoise des employeurs du secteur financier (FA) ont conclu un accord technologique spécifique pour les caisses d'épargne. Cet accord porte sur l'introduction, l'utilisation et le développement de technologies et de systèmes au sein des caisses d'épargne et stipule que les parties doivent collaborer à l'utilisation et au développement de technologies susceptibles d'améliorer les conditions de travail et la satisfaction professionnelle et d'accroître la compétitivité.

L'accord précise que la direction des caisses d'épargne doit assurer une collaboration à l'introduction de nouvelles technologies et de nouveaux systèmes. Il stipule en outre que les salariés ont le droit de codécider la façon dont les technologies et les systèmes sont mis en œuvre dans leur

environnement de travail. Ce droit implique la participation aux processus décisionnels.

Dans les cas où la caisse d'épargne a nommé un comité consultatif (samarbejdsudvalg), ce comité doit discuter des questions relatives à la technologie. Les représentants du personnel des comités ont le droit de proposer la mise en place d'une commission/d'un groupe technologique spécifique qui rend compte au comité.

L'accord technologique stipule en outre qu'il incombe à la direction de la caisse d'épargne d'informer à la fois la commission/le groupe technologique et les salariés concernés de l'introduction, de l'utilisation et du changement de technologie.

L'entreprise doit présenter une déclaration écrite précisant la finalité, le calendrier, la fonctionnalité, l'économie, l'utilisation des ressources et l'alignement sur les systèmes et processus existants. En outre, elle doit intégrer une évaluation des conséquences potentielles pour l'entreprise, les postes de travail, le personnel, l'utilisation du personnel, les compétences et l'environnement de travail

Un autre point de l'accord technologique de 5 pages mérite d'être mentionné : l'accord contient en effet un chapitre consacré au confort, qui stipule entre autres que l'entreprise est tenue d'assurer la reconversion ou la délocalisation d'un salarié dont la fonction devient obsolète en raison de l'introduction d'une technologie.

b) Exemple de réglementations liées à la GA : La « loi Riders »¹ espagnole :

En 2021, le gouvernement et les partenaires sociaux espagnols se sont entendus sur des amendements à la législation visant à reconnaître comme salariés les travailleurs engagés dans la livraison ou la distribution de produits de consommation via des plateformes numériques, tout en exigeant également une transparence algorithmique. Les principales dispositions de cette loi sont les suivantes :

ARTICLE 5. AVANT L'UTILISATION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE :

Les travailleurs ont le droit de ne pas faire l'objet de décisions fondées uniquement et exclusivement sur des variables automatisées.

Les entreprises sont tenues d'informer les syndicats de l'utilisation de systèmes d'analyse de données ou d'intelligence artificielle lorsque les processus décisionnels en matière de ressources humaines et de relations de travail sont basés exclusivement sur des modèles numériques sans intervention humaine.

¹ Vous trouverez de plus amples informations concernant le règlement sur : <https://socialeurope.eu/spains-platform-workers-win-algorithm-transparency>

ARTICLE 10. DÉCONNEXION NUMÉRIQUE

Les parties considèrent la déconnexion numérique comme un droit dont la réglementation contribue à la santé et au bien-être des travailleurs, en réduisant la fatigue ou le stress technologiques et en améliorant l'environnement professionnel et la qualité du travail.

Les mesures suivantes ont été mises en place pour garantir le respect de ce droit et réglementer les éventuelles exceptions :

- a) Les travailleurs se voient reconnaître le droit de se déconnecter des appareils numériques en dehors de leurs heures de travail ou pendant les heures de pause, les permissions, congés, moments de liberté ou vacances.
- b) Les travailleurs ont le droit de ne pas répondre aux communications portant sur des questions professionnelles une fois leur journée de travail terminée.

ARTICLE 11. TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Dans les processus de transformation numérique, les entreprises sont tenues d'informer les représentants légaux des travailleurs des changements technologiques qu'elles s'approprient à opérer en leur sein si ces changements sont pertinents et peuvent avoir des conséquences importantes sur l'emploi et/ou modifier de façon substantielle les conditions de travail.

ARTICLE 12. DROIT À LA VIE PRIVÉE ET À L'UTILISATION DES APPAREILS NUMÉRIQUES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Conformément à la réglementation, les entreprises doivent établir des protocoles avec la participation des représentants légaux des travailleurs, dans lesquels sont fixés les critères d'utilisation des appareils numériques mis à la disposition des effectifs.

L'enquête porte également sur les mesures de GA déjà incluses dans la négociation collective. Davantage de conventions collectives sont limitées à la protection des données à caractère personnel (RGPD), et n'incluent aucune autre règle sur l'utilisation ou le contrôle des outils de GA. Néanmoins, certains répondants mentionnent des réglementations inspirantes relatives à la collecte de données et à d'autres questions concernant la GA, incluses dans leurs conventions collectives. Les répondants déclarent que leur convention collective contient des mesures liées à la transparence dans l'utilisation des données, à la non-utilisation des données recueillies à des fins disciplinaires et à la confidentialité des données, tandis que les salariés sont informés en détail de l'utilisation de leurs données personnelles par l'employeur. La collecte de données de performance, relatives par exemple aux équipes des centres d'appels, n'est autorisée que sur une base agrégée.

Des mesures spécifiques ciblant le contrôle à distance ont été développées, comme des interdictions de surveillance en temps réel des travailleurs. Les conventions collectives fixent des règles spécifiques sur l'utilisation éthique et les normes de gestion algorithmique. Il s'agit par exemple d'informer les syndicats avant le lancement de tout outil de GA et d'organiser des consultations obligatoires entre employeurs et salariés, de dispenser des formations sur la question de la gestion algorithmique et d'établir un mécanisme de plaintes. Dans certaines entreprises, des mesures spécifiques sont intégrées dans un accord d'entreprise, notamment des dispositions imposant la traçabilité des résultats de l'IA.

Les répondants expriment leur point de vue sur l'importance des aspects liés à la GA à traiter par la négociation collective en ce qui concerne l'atténuation des risques. **Tous les aspects sont considérés comme très importants.** Il est absolument nécessaire de contraindre l'employeur à informer, expliquer et convenir avec les travailleurs de l'utilisation de la GA avant son application (76 %) et d'insister sur le respect de la législation relative au traitement des données à caractère personnel (73 %).

Autres suggestions sur les mesures qui devraient faire l'objet de négociations :

- Donner la possibilité de refuser l'utilisation de la GA sans impact négatif sur les travailleurs
- Le seul moyen de se protéger est de faire preuve d'une extrême transparence et, bien sûr, de se défendre les uns les autres ;
- Les risques de la gestion algorithmique et la réglementation ne peuvent être gérés qu'au niveau législatif national.
- Nous maintenons l'emploi plutôt que de presser les salariés comme des citrons et de leur dire qu'ils feraient mieux de partir si le stress est trop important. En outre, l'entreprise doit prendre des mesures pour préserver la santé physique et mentale des salariés des centres d'appels.
- Davantage de contrôle sur les outils de GA.

Autres avis concernant l'instauration de règles en matière d'utilisation de la GA :

- Elle ne doit pas rendre le travail plus compliqué. Mon employeur préfère mettre en œuvre des changements sur le mode « accepter ou partir ». Malgré toute l'avidité ambiante, les gens doivent prendre conscience que l'IA n'applique que des schémas de comportement mémorisés sans empathie et uniquement sur le fichier dans sa globalité.
- L'entreprise doit surveiller les effectifs sans l'intelligence numérique ;
- Une charte RGPD a été signée non pas pour protéger les salariés, mais pour assurer la confidentialité des données des clients que nous traitons.
- La convention collective n'a pas été revue depuis très longtemps ;

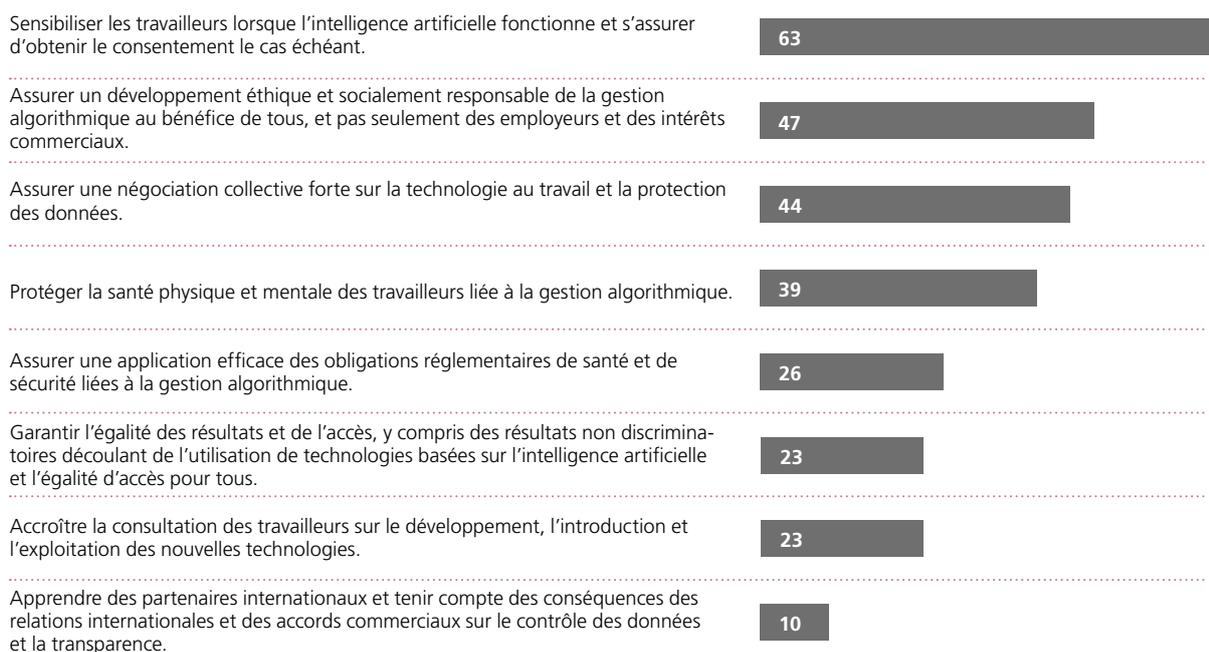
Graphique 4

Importance des questions à inclure dans la négociation (N=969, en %)


QUESTION 18: La négociation collective aide à régler et atténuer les risques de la gestion algorithmique. Qu'est-ce qui vous semble important dans la négociation pour atténuer les risques ? Évaluez sur une échelle, où 1 est « très important » et 5 « pas important du tout ».

Source : enquête d'UNI Europa sur la gestion algorithmique

Graphique 5

Attentes des travailleurs envers les syndicats face aux risques liés à la GA (N=987, en %)


QUESTION 17: Quel rôle peuvent jouer les syndicats ou les représentants du personnel face aux risques liés à la gestion algorithmique ? Veuillez choisir au maximum trois priorités que le syndicat de votre lieu de travail devrait traiter dans ses futures actions.

Source : enquête d'UNI Europa sur la gestion algorithmique

4.3 ATTENTES DES TRAVAILLEURS CONCERNANT LES MESURES SYNDICALES

En réponse à la question relative au rôle que pourraient jouer les syndicats ou les représentants du personnel pour traiter les risques liés à la gestion algorithmique, les trois grandes priorités suivantes ont été identifiées : **Permettre aux travailleurs de savoir** à quel moment l'intelligence artificielle

intervient et s'assurer que leur consentement est obtenu chaque fois que cela est approprié (63 %), **garantir un développement éthique et socialement responsable de la gestion algorithmique** au bénéfice de tous, et pas seulement des employeurs et des intérêts commerciaux (47 %), et assurer une **négociation collective** forte sur la technologie au travail ainsi que sur la protection des données (44 %)

Autres suggestions des travailleurs (réponses ouvertes) :

- Possibilité de protéger les données à caractère personnel sans restriction ni désavantages sur le lieu de travail
- Interdiction de la gestion algorithmique
- Diminuer la charge de travail en utilisant l'automatisation, et donc réduire le stress
- La valeur de l'être humain est au premier plan, et l'intelligence artificielle est au service de l'être humain et non l'inverse.
- Le salarié a accès aux données de sa hiérarchie.

5

PRATIQUES DES EMPLOYEURS POUR TRAITER ET ATTÉNUER LES RISQUES CAUSÉS PAR LA GA

5.1 PRATIQUES DES EMPLOYEURS

Environ la moitié des répondants (48 %) n’ont pas été témoins d’une activité menée par leur employeur pour accroître la transparence dans l’utilisation de la GA. 20 % ne disposent pas d’informations sur ces pratiques. Certaines personnes interrogées font part d’initiatives régulières et sporadiques de la part des employeurs. En moyenne, 32 % des travailleurs ont été les témoins d’efforts réguliers ou sporadiques déployés par leurs employeurs pour accroître la transparence avant la mise en place d’une GA sur le lieu de travail.

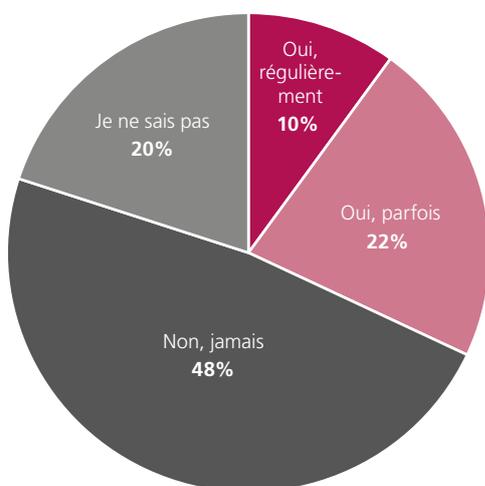
Concernant plus particulièrement les activités des employeurs relatives à la transparence de la GA, les travailleurs déclarent ce qui suit : Premièrement, 43 % des travailleurs ont vu leur employeur communiquer régulièrement ou parfois au sujet des outils de GA, et 32 % déclarent que l’employeur les consultait et s’accordait avec eux sur une forme de surveil-

lance fondée sur la GA. Seuls 22 % des travailleurs ont vu leur employeur solliciter leur consentement avant d’appliquer une technologie algorithmique au travail. Parallèlement, **53 % des travailleurs déclarent que jamais leur consentement à l’utilisation de la GA n’a été sollicité et 51 % n’ont jamais reçu de formation sur l’utilisation de la GA.**

Les travailleurs ont également partagé d’autres expériences ou pratiques mises en place par les employeurs. Dans certaines entreprises, lsi l’employeur a pour habitude de consulter le syndicat pour l’évaluation du rendement, cela ne signifie pas que tous deux parviennent à un accord. Certains travailleurs ont été informés, mais leur consentement à l’utilisation de la GA n’a pas été sollicité. Certains employeurs ont consulté ou informé les représentants du personnel sur toutes les nouvelles formes de surveillance avant de les appliquer, et un travailleur peut refuser d’utiliser les outils de GA. Certains répondants déclarent que de tels outils n’ont pas encore été développés ou utilisés, mais en même temps, ils ne sont pas certains de disposer d’informations complètes et à jour de leur employeur.

Les travailleurs révèlent que les employeurs prennent rarement des mesures préventives pour atténuer les risques de GA avant de lancer la nouvelle technologie. Une étude d’impact relative à la protection des données n’a été réalisée que pour 35 % des répondants, tandis que 27 % d’entre eux ont été consultés par le référent santé et sécurité, et seulement 12 % des personnes interrogées déclarent qu’une étude

Graphique 6
Expérience moyenne des travailleurs concernant les pratiques mises en place par les employeurs pour renforcer la transparence de la GA (N=1077, en %)



QUESTION 12: Ces trois dernières années, avez-vous été témoin de l’une des pratiques suivantes mise en place par l’employeur avant l’introduction d’un nouvel outil algorithmique ? (Échelle : Oui, régulièrement ; Oui, parfois ; Non, jamais ; Je ne sais pas)

Source : enquête d’UNI Europa sur la gestion algorithmique

Tableau 2
Expérience des travailleurs concernant les pratiques mises en place par les employeurs en matière de risques de GA (N=1031, %)

Étude d’impact sur la protection des données.	35%
Référent santé et sécurité consulté.	27%
Étude d’impact des égalités.	12%
Rien de ce qui précède.	51%
Autre (veuillez préciser)	4%

QUESTION 13: Ces trois dernières années, avez-vous été témoin de consultations ou types d’évaluation suivants avant l’introduction de nouveaux outils technologiques ? Sélectionnez toutes les réponses qui vous conviennent.

Source : enquête d’UNI Europa sur la gestion algorithmique

Graphique 7

Expériences des travailleurs concernant les pratiques mises en place par les employeurs en matière de transparence de la GA, par type de pratique (N=1077, %)

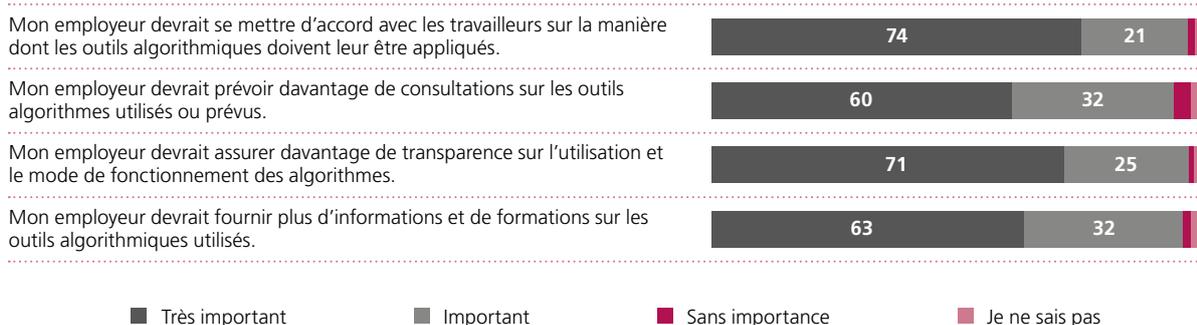


QUESTION 12: Ces trois dernières années, avez-vous été témoin de l'une des pratiques suivantes mise en place par l'employeur avant l'introduction d'un nouvel outil algorithmique ? (Échelle : Oui, régulièrement ; Oui, parfois ; Non, jamais ; Je ne sais pas)

Source : enquête d'UNI Europa sur la gestion algorithmique

Graphique 8

Attentes des travailleurs concernant les mesures de GA prises par les employeurs (N=1034, %)



QUESTION 14: Qu'attendez-vous de l'employeur en matière de gestion algorithmique ? Veuillez évaluer l'importance des pratiques suivantes attendues de votre employeur (échelle : Très important ; Important ; Sans importance ; Pas important du tout ; Je ne sais pas).

Source : enquête d'UNI Europa sur la gestion algorithmique

d'impact en matière d'égalité a été réalisée concernant la nouvelle GA. **Plus de 51 % des travailleurs répondant à cette question n'ont pas fait l'expérience de mesures d'atténuation des risques de GA de la part de leur employeur.**

Les répondants identifient des pratiques spécifiques mises en place par les employeurs pour traiter et atténuer l'impact négatif de la GA. Bien que les employeurs appliquent certaines mesures d'atténuation des risques, les tests poursuivaient d'autres objectifs que le bien-être des travailleurs. Les évaluations ou les périodes de test concernaient la stabilité ou la sécurité du système. Certaines activités d'atténuation des risques ciblaient les effets sur les clients/partenaires, mais pas l'effet interne sur les salariés. Une étude d'impact relative à la protection des données a été réalisée conformément au RGPD, mais sur la base de normes d'évaluation quelque peu énigmatiques.

Les employeurs ont également évalué l'impact possible du contrôle à distance sur les travailleurs, ou ont fourni des cours

en ligne réguliers sur la protection des données et le respect de la vie privée, obligatoires pour tous les salariés.

5.2 ATTENTES DES TRAVAILLEURS CONCERNANT LES ACTIONS DES EMPLOYEURS

Les travailleurs ont des attentes élevées concernant les mesures d'atténuation des risques de GA prises par les employeurs. Plus de 90 % des personnes interrogées considèrent qu'il est extrêmement important d'informer et de former davantage, d'assurer plus de transparence, de consulter davantage, ou de conclure un accord avec les travailleurs sur l'utilisation de la GA. Par exemple, selon 74 % des répondants, il est très important que l'employeur s'accorde avec les travailleurs sur la manière dont les outils algorithmiques doivent leur être appliqués, et 71 % d'entre eux estiment que l'employeur doit assurer davantage de transparence sur l'utilisation et le mode de fonctionnement des algorithmes. Environ 3 à 4 % des répondants ignorent laquelle parmi les mesures prises par les employeurs serait importante pour eux.

Les répondants exposent leurs attentes de manière plus détaillée :

- Dans la mesure du possible, aucune surveillance des salaires et aucune évaluation automatisée/algorithmique ne devraient être mises en œuvre ;
- Un comité d'éthique qualifié devrait être nommé pour examiner les outils algorithmiques avant leur utilisation ;
- Cela n'est nécessaire que lorsqu'une surveillance importante est en place. Seule la qualité du travail doit être vérifiée ; elle sera ensuite prise en compte.
- Évaluation avant une mise en œuvre généralisée ;
- Il est préférable de ne pas recourir à la GA.

6

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Les conclusions du rapport se fondent sur des données recueillies en janvier et février 2022 par le biais d'un questionnaire en ligne soumis à un échantillon de 1395 travailleurs de tous les pays de l'UE, principalement d'Italie, d'Autriche et de Suisse. Presque tous les répondants sont des représentants syndicaux ou des membres réguliers de syndicats, un tiers provient du secteur des télécommunications et deux tiers des entreprises privées.

L'objectif de l'enquête était d'examiner le niveau de connaissance qu'ont les travailleurs de l'utilisation de la GA, de ses risques et des efforts déployés par les syndicats et les employeurs pour prévenir et minimiser l'impact négatif de l'utilisation de la GA.

1. Les résultats montrent que la plupart des travailleurs ont une certaine idée de l'utilisation ou de la non-utilisation d'outils de GA, avec plus ou moins de certitude. Un tiers d'entre eux confirment ne pas avoir connaissance d'outils de GA utilisés sur leur lieu de travail. Les systèmes de cotation fournis par les consommateurs et le contrôle à distance sur l'activité des travailleurs sont des outils particulièrement connus des répondants. Le manque de connaissances sur l'utilisation de la GA ou l'incertitude quant au recours à l'instrument algorithmique témoignent de la faible transparence et de l'absence de réglementation concernant la mise en œuvre de la GA. Les données indiquent que bon nombre de travailleurs sont conscients des différents risques liés à l'application de la GA : du traitement inéquitable des données des travailleurs dû au manque de transparence à la pression inappropriée causée par la surveillance technologique.

RECOMMANDATION 1

Le fait que les travailleurs soient nombreux à avoir connaissance de l'utilisation et des risques de la GA confirme l'importance des activités de plaidoyer menées par les syndicats dans ce domaine. Il est **recommandé de rendre les différents outils de GA plus transparents et de surveiller leurs effets sur le travail quotidien des salariés afin d'identifier de nouvelles pratiques moins visibles, par exemple** dans le processus de recrutement ou la prise de décisions par l'employeur.

2. Bien que **les salariés aient identifié plusieurs activités syndicales** visant à atténuer les risques liés à la GA, la plupart d'entre elles se limitent à répondre aux défis posés par la GA, tels que l'évaluation du travail et le contrôle des salariés. Il est rare que des informations précises ou des formations soient fournies sur l'utilisation de la GA ou que la question soit intégrée dans la négociation collective. Environ **30 % des répondants ne constatent aucune activité syndicale en ce sens**. En outre, les **voix critiques qui déplorent la passivité des syndicats** et le manque de soutien de leur part n'ont pas manqué de se faire entendre.

RECOMMANDATION 2a

Il est recommandé d'encourager et d'approfondir **les connaissances des représentants syndicaux** sur l'utilisation de la GA et son impact afin qu'ils disposent d'informations précises sur les pratiques des employeurs et sur la manière d'appliquer efficacement la réglementation en matière de GA au niveau national, sectoriel ou d'entreprise.

RECOMMANDATION 2b

Là où la représentation du personnel est faible, il faut **renforcer l'organisation syndicale et la capacité des syndicats locaux dans les activités de plaidoyer**. Par exemple, un contrôle par la GA, une surveillance non transparente et d'autres mesures incompatibles avec des conditions de travail décentes peuvent servir de moteur à la mobilisation syndicale.

3. La négociation collective est considérée comme un outil efficace pour traiter et atténuer les risques liés à la GA. Bien que **la question de la GA soit actuellement peu abordée dans la négociation collective**, l'enquête identifie plusieurs **pratiques notables** qui peuvent servir d'orientation à d'autres, par exemple l'accord technologique dans les services financiers danois ou la transparence algorithmique au travail en Espagne prônant le droit à la vie privée et à la déconnexion pour réglementer l'utilisation de la GA. Les négociations pourraient toutefois être influencées par une faible couverture de la

question tant dans la NC que dans les CC à l'échelle nationale, par exemple en Pologne et dans d'autres pays d'Europe de l'Est.

RECOMMANDATION 3

UNI Europa et d'autres partenaires sociaux à l'échelle européenne et nationale recommandent **d'unir les capacités et d'identifier davantage de bonnes pratiques** en matière de réglementations et de conventions collectives, incluant l'ensemble du processus depuis l'initiation (soutien argumentatif), l'application et la mise en œuvre des réglementations jusqu'au contrôle de leur conformité. **En outre, il conviendrait de développer un réservoir de bonnes pratiques** qui servirait de référentiel d'idées pour d'autres syndicats et parties prenantes.

4. Les répondants estiment que **tous les aspects étudiés des mesures visant à répondre au risque de GA ont une importance majeure**. Il serait bon d'intégrer dans la négociation collective les mesures relatives à l'obligation qu'ont les employeurs d'informer, d'expliquer et de s'accorder avec les travailleurs sur la GA utilisée pour renforcer le respect de la législation sur le traitement des données à caractère personnel. Les travailleurs partagent également des mesures spécifiques liées à l'utilisation éthique de la GA, à la traçabilité des résultats ou à la possibilité de porter plainte, au consentement à l'application de la GA, voire à la limitation des pratiques néfastes de GA.

RECOMMANDATION 4

Élargir et recueillir des connaissances et des idées sur les éventuelles mesures spécifiques qui pourraient être incluses dans les conventions collectives traitant des risques de la GA par le biais **d'enquêtes régulières et simples auprès des membres des syndicats**. Préparer un modèle d'accord de collecte global portant sur des aspects spécifiques de la GA et le mettre à disposition pour une utilisation générale.

5. Les travailleurs révèlent dans l'enquête que les syndicats devraient centrer leurs efforts de protection sur les enjeux de la GA. Les travailleurs attendent des syndicats qu'ils **permettent aux travailleurs de savoir** à quel moment l'intelligence artificielle intervient et s'assurent que le consentement est obtenu chaque fois que cela est approprié, **garantissent un développement éthique et socialement responsable de la gestion algorithmique** au bénéfice de tous, et pas seulement des employeurs et des intérêts commerciaux et assurent une **négociation collective** forte sur la technologie au travail ainsi que sur la protection des données.

RECOMMANDATION 5

Il est recommandé qu'à tous les niveaux, les organisations syndicales **adaptent les plans de travail et les mesures prises dans ce domaine de la GA pour s'aligner sur les attentes des membres** : planifier des **initiatives spécifiques** ciblant la détection du mode de fonctionnement de la GA, en insistant sur le fait que l'employeur doit obtenir le consentement des salariés, et l'application de règles éthiques claires concernant la GA. Les syndicats doivent également **intensifier leurs efforts pour rédiger et faire appliquer les conventions collectives** sur la GA, y compris leur bonne mise en œuvre.

6. Du côté des employeurs, la moitié des travailleurs n'ont jamais observé d'activités visant à traiter ou prévenir les risques liés à la GA, n'ont jamais reçu de demande de consentement ou de formation sur l'utilisation de la GA. Même là où certaines règles ont été établies, les travailleurs doutent de leur respect. **Compte tenu du peu de mesures prises pour traiter les risques de GA, les travailleurs espèrent que les choses vont changer**. La plupart des répondants souhaitent que les employeurs s'accordent avec eux sur la GA qui sera utilisée avant sa mise en œuvre, ils souhaitent une plus grande transparence sur l'utilisation et la finalité des algorithmes, voire une formation pour les salariés sur les outils de GA.

RECOMMANDATIONS 6

Les attentes des travailleurs envers les employeurs en termes de transparence et de finalités de la GA peuvent servir de ligne directrice aux syndicats pour défendre et représenter efficacement les travailleurs. **Il est recommandé aux employeurs d'écouter les travailleurs et leurs revendications** sur les questions de GA ainsi que concernant les différentes activités mises en place pour améliorer la transparence et établir davantage de règles en matière de GA. Tenter de répondre aux attentes des travailleurs sera **payant pour tous**.

ANNEXE

STRUCTURE DE L'ÉCHANTILLON

CATÉGORIE	NOMBRE	POURCENTAGE
Total des réponses	1402	
Réponses incluses dans l'analyse	1395	100 %
PAYS		
Italie	479	34,2 %
Autriche	204	14,6 %
Suisse	176	12,6 %
Pologne	87	6,2 %
France	84	6,0 %
Belgique	66	4,7 %
Espagne	53	3,8 %
Suède	41	2,9 %
Irlande	40	2,9 %
Allemagne	34	2,4 %
Finlande	24	1,7 %
Islande	19	1,4 %
Norvège	15	1,1 %
Autres (moins de 1 %)	74	5,3 %
SECTEURS		
Secteur des télécommunications	471	33,8 %
Secteur ICTS (Information, Communications, Technologies et Services)	207	14,8 %
Centres de contact et services aux entreprises	108	7,7 %
Secteur bancaire	97	7,0 %
Secteur des assurances	67	4,8 %
Secteur des médias (presse écrite, télévision, radio, diffusion internet, etc.)	63	4,5 %
Secteur technologique	50	3,6 %
Commerce	41	2,9 %
Secteur financier	40	2,9 %
Secteur social/médical/éducatif	22	1,6 %
Services postaux	21	1,5 %
Secteur des assurances sociales	16	1,1 %
Secteur des soins (secteur des soins infirmiers et soins à domicile)	14	1,0 %
Autres (moins de 1 %)	163	11,7 %
STATUT PROFESSIONNEL		
Employé/travailleur		98,0 %
Entrepreneur indépendant (indépendant)		0,5 %
Autres		1,5 %
SYNDICALISATION		
Membre d'un syndicat	661	47,1 %
Représentant d'un syndicat au niveau de l'établissement/du lieu de travail	405	28,9 %
Représentant d'un syndicat au niveau national	111	7,9 %
Représentant d'un syndicat au niveau sectoriel	97	6,9 %
Non-membre	77	5,5 %
Représentant d'un syndicat au niveau européen	20	1,4 %
Autre type d'adhésion	13	0,9 %
GENRE DES RÉPONDANTS		
Hommes	574	59,0 %
Femmes	360	37,0 %
Autre/préfèrent ne pas répondre	36	4,0 %
ÂGE DES RÉPONDANTS		
Moins de 20 ans	1	0,1 %
21–30	30	3,1 %
31–40	113	11,6 %
41–50	302	31,0 %
51–60	459	47,1 %
61 et plus	69	71,0 %

BIBLIOGRAPHIE

Mateescu, A., Nguien, A., (2019). Explainer: Algorithmic Management at the Workplace. Data & Society Research Institute. Disponible sur : https://datasociety.net/wp-content/uploads/2019/02/DS_Algorithmic_Management_Explainer.pdf

De Stefano, Valerio (2020). « Master and Servers » : Collective Labour Rights and Private Government in the Contemporary World of Work International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, 36(4), 2020, disponible sur SSRN : <https://ssrn.com/abstract=3675082>

De Stefano, V., Taes, S. (2021). Algorithmic management and collective bargaining. The Foresight Brief. ETUI. Disponible sur : <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-05/Algorithmic%20management%20and%20collective%20bargaining-web-2021.pdf>

UNI Europa (2021) Workers' perspective on artificial intelligence (AI) and surveillance. Disponible sur : <https://www.uni-europa.org/news/a-workers-perspective-on-artificial-intelligence-ai-and-surveillance/>

UNI GLOBAL (2020). Algorithmic Management – A trade unions guide. Disponible sur : <https://uniglobalunion.org/report/algorithmic-management-a-trade-union-guide/>

LISTE DES GRAPHIQUES

- 3 Graphique 1
Connaissance moyenne de l'utilisation de la GA sur le lieu de travail (N=1158, en %)
- 4 Graphique 2
Connaissance de l'utilisation de la GA par élément (N=1158, %)
- 4 Graphique 2
Connaissance de l'utilisation de la GA par élément (N=1158, %)
- 4 Graphique 3
Connaissance des risques liés à la gestion algorithmique (N=1156, en %)
- 9 Graphique 4
Importance des questions à inclure dans la négociation (N=969, en %)
- 9 Graphique 5
Attentes des travailleurs envers les syndicats face aux risques liés à la GA (N=987, en %)
- 11 Graphique 6
Expérience moyenne des travailleurs concernant les pratiques mises en place par les employeurs pour renforcer la transparence de la GA (N=1077, en %)
- 12 Graphique 7
Expériences des travailleurs concernant les pratiques mises en place par les employeurs en matière de transparence de la GA, par type de pratique (N=1077, %)
- 12 Graphique 8
Attentes des travailleurs concernant les mesures de GA prises par les employeurs (N=1034, %)

LISTE DES TABLEAUX

- 6 Tableau 1
Mesures et pratiques syndicales face aux risques liés à la GA (N=986, en %, plusieurs réponses possibles)
- 11 Tableau 2
Expérience des travailleurs concernant les pratiques mises en place par les employeurs en matière de risques de GA (N=1031, %)

ABRÉVIATIONS

- IA** Intelligence artificielle
- GA** Gestion algorithmique
- NC** Négociation collective
- CC** Convention collective
- EM** Employeur
- S** Syndicats
- N** Nombre de réponses à la question

À PROPOS DE L'AUTEUR

Titulaire d'un doctorat, **Barbora Holubová** est chercheuse au Central European Labour Studies Institute (CELSI) de Bratislava et participe à plusieurs projets internationaux de recherche sur les relations industrielles, l'inclusion sociale et les groupes vulnérables. Spécialiste de la recherche sociale appliquée dans les domaines du marché du travail, des politiques sociales, des inégalités entre les genres, elle recourt à des méthodes d'analyse de données quantitatives et qualitatives. Elle possède également des compétences pratiques dans l'analyse comparative des politiques, dans la conception d'outils de recherche et dans l'évaluation de programmes. Diplômée en sociologie de l'université Comenius de Bratislava, elle y a également défendu son doctorat, se spécialisant en méthodologie sociologique, analyse quantitative appliquée et sociologie de la politique. Avant de rejoindre le CELSI, elle a travaillé à l'Institut de recherche sur le travail et la famille en Slovaquie et à l'Institut européen pour l'égalité des genres en Lituanie.

À PROPOS DU CELSI

Le Central European Labour Studies Institute (CELSI) est un institut de recherche à but non lucratif basé à Bratislava, en Slovaquie. Il encourage la recherche multidisciplinaire sur le fonctionnement des marchés du travail et des institutions, le travail et les organisations, les entreprises et la société, l'origine ethnique et les migrations dans la vie économique, sociale et politique des sociétés modernes. Le CELSI s'efforce d'apporter une contribution aux discours scientifiques avant-gardistes internationaux. Dans ses travaux de recherche appliquée et son analyse des politiques, le CELSI met l'accent sur les pays d'Europe centrale et de l'Est. Le CELSI favorise une coopération étroite avec des instituts de recherche internationalement reconnus, cherchant à jeter des ponts entre une expertise établie à l'échelle mondiale et les connaissances approfondies des experts locaux. Outre les compétences académiques, le CELSI fournit des services d'expertise en matière de données – collecte, traitement et analyse.

IMPRESSION

Publié par

Friedrich-Ebert-Stiftung |
Competence Centre on the Future of Work |
Cours Saint Michel 30a | 1040 Bruxelles, Belgique

Matthias Weber, directeur du Competence Centre on the Future of Work de la Friedrich-Ebert-Stiftung

Responsables politiques :

Inga Sabanova | Inga.Sabanova@fes.de

Oliver Philipp | Oliver.Philipp@fes.de

Pour de plus amples informations sur le Competence Centre on the Future of Work, veuillez consulter :

<https://futureofwork.fes.de/>

Conception : Petra Strauch

Les opinions exprimées dans la présente publication ne sont pas nécessairement celles de la Friedrich-Ebert-Stiftung. L'utilisation commerciale des médias publiés par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) n'est pas autorisée sans le consentement écrit de la FES.

L'utilisation commerciale de tous les médias publiés par la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) n'est pas autorisée sans le consentement écrit de la FES.

ISBN : 978-3-98628-148-9

© 2022

