Conférence européenne des **Présidentes et Présidents de Parlement**
European Conference of **Presidents of Parliament**
Rome, 15-16 octobre 2026 / 15-16 October 2026

Intelligence artificielle et le marché du travail

Document d'information

> *Il faut veiller à ce que le développement, le déploiement et l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle respectent les droits humains, la démocratie et l'État de droit, et promouvoir la responsabilité et le contrôle humain, dans le secteur public comme dans le secteur privé.*
>
> *L'impact de l'IA sur le marché du travail nécessite une approche centrée sur l'humain : l'IA devrait augmenter les capacités humaines et non remplacer la dignité humaine.*

ENJEUX

La diffusion rapide de l'intelligence artificielle (IA) redéfinit les marchés du travail d'une manière aussi profonde que difficile à comprendre. Selon les estimations du Fonds monétaire international (FMI 2024), **environ 40 % des emplois dans le monde** — et **jusqu'à 60 % dans les économies avancées** — **sont exposés à l'IA**. Dans son Rapport sur l'avenir de l'emploi, le Forum économique mondial prévoit un gain net d'environ 78 millions d'emplois à l'échelle mondiale d'ici 2030, mais ce chiffre global masque une transformation structurelle des profils professionnels et des compétences requises.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) fournit l'analyse empirique la plus complète à ce sujet. Dans son rapport intitulé « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2023 : intelligence artificielle et marché du travail », qui s'appuie sur des enquêtes inédites menées auprès d'employés et d'employeurs dans sept pays, l'OCDE aboutit à une conclusion nuancée : il n'existe actuellement **aucune preuve d'une baisse globale de la demande de main-d'œuvre** due à l'IA. Les professions hautement qualifiées — en théorie les plus exposées aux récentes avancées de l'IA — affichent en fait une croissance d'emploi plus forte que les professions moins qualifiées. L'IA semble, pour l'instant, **compléter plutôt que remplacer** les compétences spécialisées.

Cela étant, la situation évolue rapidement. Dans ses Perspectives de l'emploi 2025 et son étude consacrée à la gestion algorithmique sur le lieu de travail — sur la base d'une enquête menée auprès de plus de 6 000 entreprises en France, en Allemagne, en Italie, au Japon, en Espagne et aux États-Unis (OECD AI Papers, n° 31, février 2025) — l'OCDE documente **l'adoption rapide et à grande échelle de la gestion algorithmique**. Aux États-Unis, 90 % des entreprises ont adopté au moins un outil de gestion algorithmique, contre 79 % en moyenne en Europe. Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2024) environ 26 % des employés dans l'UE font l'objet de pratiques de gestion algorithmique. Pour ce qui concerne l'adoption de l'IA de manière plus générale, il ressort de données récentes d'Eurostat qu'environ 20 % des entreprises européennes ont eu recours à des technologies d'IA en 2025 (+7,5 % par rapport à 2024), proportion qui dépasse les 55 % parmi les grandes entreprises. Dans le cadre de la Décennie numérique, l'UE prévoit que 75 % des entreprises utiliseront l'IA d'ici 2030.

PROBLÈMES SOCIAUX

Polarisation et inégalités croissantes

Les gains de productivité issus de l'IA ne se redistribuent pas de manière uniforme. Ils bénéficient surtout aux travailleurs les plus qualifiés et aux grandes entreprises dotées de capacités technologiques avancées, tandis que les travailleurs moins ou peu qualifiés et les petites entreprises sont davantage exposés aux pressions sur l'emploi. Selon les estimations du Parlement européen, **14 % des emplois dans les pays de l'OCDE sont automatisables** et 32 % supplémentaires connaîtront des transformations majeures. L'OCDE met en garde contre un risque de **polarisation du marché du travail**, avec, d'un côté, des emplois hautement qualifiés et bien rémunérés en progression, de l'autre, des emplois précaires et faiblement rémunérés et, entre les deux, un segment qui se vide progressivement.

Surveillance, intensité du travail et risques psychosociaux

La gestion algorithmique donne lieu à des formes de contrôle qui vont bien au-delà de ce que permet la supervision humaine. L'enquête de l'OCDE révèle que les travailleurs soumis à la gestion algorithmique signalent systématiquement des conditions moins favorables : intensification du travail, perte d'autonomie, préoccupations relatives à la vie privée et problèmes de santé, en particulier lorsque les systèmes numériques attribuent les tâches ou contrôlent les performances automatiquement (selon l'enquête UE-OSHA 2025, fondée sur plus de 28 000 travailleurs dans les États membres de l'UE, en Islande, en Norvège et en Suisse).

L'un des principaux constats des études de l'OCDE est qu'**il est possible d'éviter ces répercussions négatives**. En effet, dans les pays nordiques à forte tradition de participation des travailleurs, tels que le Danemark, la Finlande, la Norvège et la Suède, la gestion algorithmique ne réduit ni l'autonomie, ni la confiance, ni la satisfaction au travail. **La consultation préalable des travailleurs est le facteur d'atténuation le plus efficace.**

Discrimination algorithmique

Les systèmes d'IA entraînés à partir des données collectées risquent **de systématiser et d'amplifier les biais existants.** Les algorithmes utilisés pour le recrutement, l'évaluation des performances ou l'avancement professionnel peuvent reproduire des discriminations liées au genre, à l'âge ou à l'origine ethnique, qui seraient contestables en justice si elles étaient le fait d'un manager humain. L'opacité des décisions algorithmiques, exacerbée par l'absence d'obligations de transparence dans de nombreux systèmes juridiques, prive les travailleurs de toute capacité réelle de contestation.

Manque de transparence et lacunes en matière de droits

Les travailleurs ignorent souvent les mécanismes algorithmiques qui régissent leur emploi. L'asymétrie d'information entre l'employeur et l'employé est amplifiée par l'opacité technique des systèmes d'IA. Sans garanties solides **d'explicabilité** ni mécanismes de recours effectifs, les travailleurs ne peuvent faire valoir leurs droits. Comme l'a souligné l'Assemblée parlementaire dans sa Résolution 2345 (2020) « Intelligence artificielle et marchés du travail: amis ou ennemis? », l'absence de garanties prévues par la loi pour les travailleurs exposés à des décisions fondées sur l'IA est une lacune importante dans le cadre de droits humains que défend le Conseil de l'Europe.

RÉPONSE DU CONSEIL DE L'EUROPE

Convention-cadre sur l'IA (STCE n° 225)

La contribution majeure du Conseil de l'Europe à cet égard est la **Convention-cadre sur l'intelligence artificielle et les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit** (STCE nº 225) adoptée par le Comité des Ministres le 17 mai 2024 et ouverte à la signature le 5 septembre 2024, à Vilnius. Il s'agit du premier instrument international **juridiquement contraignant** sur l'IA.

La Convention établit une approche fondée sur les risques pour l'ensemble du cycle de vie de l'IA et impose des exigences en matière de contrôle humain, de responsabilité et de transparence. Elle rappelle expressément que **la Charte sociale européenne** (révisée) (STE n° 163) forme le cadre des droits humains dans lequel doivent s'inscrire les systèmes d'IA déployés dans le monde du travail. Bien qu'elle ne réglemente pas directement la relation de travail, la Charte établit le socle constitutionnel de droits sur lequel la réglementation nationale et européenne du travail en lien avec l'IA doit reposer.

Assemblée parlementaire (APCE) : IA et marchés du travail

La contribution la plus importante de l'APCE est sa Résolution 2345 (2020) « Intelligence artificielle et marchés du travail : amis ou ennemis ? », adoptée en octobre 2020. Le rapport correspondant définit cinq domaines prioritaires pour les États membres :

- **La transparence des décisions algorithmiques et le droit de les contester.** L'utilisation de l'IA pour le recrutement, l'évaluation et le licenciement doit être considérée comme «*à haut risque*» et doit répondre aux exigences réglementaires les plus strictes. Les travailleurs doivent être informés et des mécanismes de contestation effectifs doivent être en place.
- **L'innovation et la redistribution sur le plan social.** Les États membres devraient étudier la possibilité d'une taxation sociale de l'automatisation – une « taxe robot » – pour redistribuer les gains de productivité.

- **Des stratégies centrées sur l'humain et conformes aux recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT).** L'APCE approuve les recommandations de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail : des stratégies axées sur les personnes, l'investissement dans les compétences, l'apprentissage tout au long de la vie et un travail qui garantit la liberté, la dignité, la sécurité économique et l'égalité.
- **La réforme de l'éducation et de la formation.** La maîtrise de l'IA devrait être inscrite dans les programmes d'études nationaux ; les systèmes de formation professionnelle doivent être adaptés ; et l'apprentissage tout au long de la vie devrait être renforcé, en accordant une attention particulière aux travailleurs les plus exposés au risque de déplacement.
- **Un cadre juridique européen pour les droits des travailleurs à l'ère de l'IA.** L'APCE préconise de réaliser une cartographie complète des lacunes du cadre de droits humains applicable à l'IA sur le lieu de travail.

Parmi les autres travaux pertinents de l'APCE figurent : la Résolution 2341 (2020) « La nécessité d'une gouvernance démocratique de l'intelligence artificielle », mettant l'accent sur la surveillance publique ex ante des algorithmes ; la Résolution 2662 (2026) « Protéger la démocratie contre les perturbations causées par l'intelligence artificielle » ; la Résolution 2680 (2026) « Le rôle de l'OCDE dans l'évaluation de l'impact de l'intelligence artificielle sur l'avenir du travail », et le rapport en cours intitulé « Intelligence artificielle et égalité de genre : risques et défis ».

SOLUTIONS : DES PRIORITÉS CONVERGENTES ?

Un ensemble cohérent de réponses stratégiques s'est dégagé des travaux de l'OCDE, de l'OIT, de l'APCE et des institutions européennes, à savoir :

- **L'IA sur le lieu de travail doit être encadrée comme tout système à haut risque.** La réglementation de l'UE relative à l'IA (Règlement 2024/1689) classe les systèmes d'IA utilisés pour le recrutement, l'évaluation de la performance, l'avancement et le licenciement parmi les systèmes à *haut risque*, soumis à une évaluation de conformité ex ante, des obligations de transparence et une interdiction des décisions entièrement automatisées pour des aspects fondamentaux de la relation de travail. La Directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme ((EU) 2024/2831), qui doit être mise en œuvre d'ici le 2 décembre 2026, étend ces principes aux travailleurs de l'économie à la demande.
- En décembre 2025, le **Parlement européen** a adopté une résolution demandant à la Commission d'étendre les garanties de gestion algorithmique à tous les travailleurs. La future loi sur la qualité de l'emploi, annoncée par la Commission européenne, devrait consolider ces principes.
- **Les travailleurs doivent être consultés au préalable.** L'OCDE, l'APCE et l'OIT s'accordent sur ce point : la gestion algorithmique produit de bien meilleurs résultats, pour les salariés comme pour les entreprises, lorsque les travailleurs sont consultés au préalable et lorsque leurs représentants sont associés à la gouvernance. Les États membres devraient imposer ce type de consultation dès lors que des systèmes d'IA ayant une incidence sur les conditions de travail sont mis en place.
- **D'importantes ressources doivent être investies dans la reconversion et l'amélioration des compétences.** Dans les Perspectives de l'emploi 2025 et les Perspectives des compétences 2025, l'OCDE préconise des investissements publics importants et durables pour la formation de la main-d'œuvre, en donnant la priorité aux groupes les plus à risque, que sont les travailleurs âgés, les personnes peu qualifiées et les personnes employées dans des secteurs confrontés à une automatisation rapide. La recommandation du Conseil de l'UE sur le capital humain (mars 2026) encourage les États membres à utiliser des outils de veille stratégique des besoins en compétences fondés sur l'IA pour anticiper les demandes futures de formation.
- **La transparence et l'explicabilité doivent être garanties.** Les travailleurs doivent avoir le droit de savoir quand et comment les systèmes d'IA influencent les décisions les concernant, ainsi que de contester ces décisions devant une instance indépendante. La Convention STCE n° 225 et la règlementation de l'UE relative à l'IA sont deux cadres de référence à cet égard, dont les États membres doivent garantir la mise en œuvre effective.
- **Des possibilités d'instruments fiscaux redistributifs doivent être examinées.** L'instauration d'une « taxe robot » ou d'une taxe sur l'automatisation pour financer la protection sociale et la reconversion devrait être examinée. En l'absence de consensus sur le modèle à adopter, la question du partage des gains de

productivité issus de l'IA entre les entreprises, les travailleurs et la société est au cœur de toute stratégie durable.

– **Il faut promouvoir la maîtrise de l'IA à tous les niveaux.** Tout au long du parcours scolaire et de formation professionnelle, les citoyens et les travailleurs doivent acquérir les compétences nécessaires pour interagir avec les systèmes d'IA, les comprendre et les remettre en question. Pour la Commission européenne, l'OCDE et l'APCE, il s'agit d'une condition essentielle à un véritable contrôle humain.

QUESTIONS À EXAMINER

- Que peuvent faire les parlements nationaux pour s'assurer que les systèmes d'IA utilisés sur le lieu de travail respectent les droits fondamentaux des travailleurs, notamment le droit à la transparence et le droit de contester les décisions algorithmiques ?
- Comment les États membres peuvent-ils optimiser la gestion des gains de productivité issus de l'IA en faveur de l'emploi et de l'équité sociale et quel rôle les parlements nationaux peuvent-ils jouer à cet égard ?
- Quelles mesures législatives ou réglementaires sont nécessaires pour combler le fossé entre le droit du travail existant et les risques spécifiques liés à la gestion algorithmique ?
- Comment les parlements nationaux peuvent-ils promouvoir l'investissement dans la reconversion et veiller à ce qu'aucun travailleur ne soit laissé pour compte au cours de la transition vers l'IA ?
- Quelles mesures peuvent être prises pour éviter que l'IA n'accentue les inégalités déjà présentes, en particulier celles liées au genre et à l'origine ethnique, dans l'embauche, l'évaluation et l'avancement professionnel ?

Annexe : principaux documents de référence

Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe

– Résolution 2680 (2026) : « Le rôle de l'OCDE dans l'évaluation de l'impact de l'intelligence artificielle sur l'avenir du travail» (rapporteure : Marietta Karamanli, France, SOC)
– Résolution 2662 (2026) « Protéger la démocratie contre les perturbations causées par l'intelligence artificielle » (rapporteure : Deborah Bergamini, Italie, PPE/DC)
– Résolution 2345 (2020) et Recommandation 2186 (2020) « Intelligence artificielle et marchés du travail : amis ou ennemis ? » (rapporteur : Stefan Schennach, Autriche, SOC)
– Résolution 2341 (2020) et Recommandation 2181 (2020) « La nécessité d'une gouvernance démocratique de l'intelligence artificielle » (rapporteure : Deborah Bergamini, Italie, PPE/DC).
– Rapport en préparation : « Intelligence artificielle et égalité de genre : risques et défis » (rapporteure : Edite Estrela, Portugal, SOC)

Conseil de l'Europe

– Convention-cadre sur l'intelligence artificielle et les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit (STCE n° 225), ouverte à la signature le 5 septembre 2024
– 4e Sommet du Conseil de l'Europe, Déclaration de Reykjavík et Principes de Reykjavík pour la démocratie, 2023

OCDE

– « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2023 : intelligence artificielle et marché du travail », Paris, 2023
– « Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2025 : Pouvons-nous surmonter la crise démographique ? », Paris, 2025
– « Algorithmic Management in the Workplace », OECD AI Papers N° 31, février 2025
– « Artificial Intelligence and the Changing Demand for Skills », OECD AI Papers N° 14, avril 2024
– « Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2025 »

Autres organisations internationales

– FMI, « Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work », Staff Discussion Note, 2024
– OIT, « Generative AI and Jobs: A Global Analysis », 2023
– FEM, « Future of Jobs Report », 2025
– Règlement UE 2024/1689 (règlement IA) ; Directive UE 2024/2831 sur le travail via les plateformes
– Recommandation du Conseil de l'UE sur les compétences et le capital humain, mars 2026