



Bruxelles, le 29.11.2023
C(2023) 8067 final

RECOMMANDATION DE LA COMMISSION

du 29.11.2023

**sur les moyens de prendre en compte les effets de l'automatisation et de la numérisation
sur la main-d'œuvre dans le secteur des transports**

RECOMMANDATION DE LA COMMISSION

du 29.11.2023

sur les moyens de prendre en compte les effets de l'automatisation et de la numérisation sur la main-d'œuvre dans le secteur des transports

LA COMMISSION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 292,

considérant ce qui suit:

- (1) La stratégie de mobilité durable et intelligente¹ établit une feuille de route pour mettre résolument les transports de l'Union sur la voie d'un avenir durable et intelligent. L'une des étapes prévues² pour parvenir à une mobilité durable, intelligente et résiliente est le déploiement à grande échelle de la mobilité automatisée d'ici à 2030. Il est reconnu dans la stratégie que les changements survenus dans le secteur des transports, en particulier ceux liés à l'automatisation et à la numérisation, font apparaître de nombreux nouveaux défis pour la main-d'œuvre active dans ce secteur et lui offrent, dans le même temps, de nouvelles possibilités. Par conséquent, la Commission juge approprié d'adopter la présente recommandation (action 69 du plan d'action prévu dans la stratégie).
- (2) Dans l'EU-27, environ 10 millions de personnes³ sont employées dans le secteur des transports et des services d'entreposage (y compris les services postaux et les services de courrier), soit 5,2 % de la main-d'œuvre totale⁴. Environ 53 % d'entre elles travaillent dans le transport terrestre (routier, ferroviaire et par conduites), 3 % dans le transport par voie d'eau (maritime et voies navigables intérieures), 4 % dans le transport aérien, 26 % dans les activités d'entreposage et les services d'assistance logistique (tels que la manutention, le stockage et l'entreposage du fret), et les 14 % restants dans les services postaux et les services de courrier. Les femmes sont sous-représentées dans le secteur des transports de l'UE (22 % de la main-d'œuvre). Une analyse réalisée en 2021 portant sur l'âge de la main-d'œuvre dans le secteur des transports de l'UE⁵ montre que le pourcentage de personnes âgées de 30 à 49 ans

¹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, «Stratégie de mobilité durable et intelligente — mettre les transports européens sur la voie de l'avenir» [COM(2020) 789 final].

² Ces étapes ont pour but de tracer la voie à suivre par le système de transport européen pour nous permettre de réaliser les objectifs de l'Union en matière de mobilité durable, intelligente et résiliente, et témoignent ainsi du niveau d'ambition nécessaire pour les politiques à venir.

³ Chiffres tirés de l'enquête d'Eurostat sur les forces de travail relatifs au nombre de personnes occupées dans le secteur des transports, à l'ensemble de la main-d'œuvre et à la répartition de la main d'œuvre par mode de transport (travailleurs âgés de 15 à 64 ans) — Commission européenne, Direction générale de la mobilité et des transports, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022*, Office des publications de l'Union européenne, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

⁴ Ou 4,6 % de la main-d'œuvre totale si l'on exclut les services postaux et les services de courrier.

⁵ Commission européenne, Eurostat, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E., et al., *Key figures on European transport: 2022 edition*, Jere, N. (dir.), Corselli-Nordblad, L. (dir.), Ford-Alexandraki, E. (dir.), Xenellis, G. (dir.), Office des publications de l'Union européenne, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2785/322262>.

employées dans ce secteur était comparable à celui des personnes employées dans l'ensemble des secteurs économiques, mais que la proportion de travailleurs âgés était plus élevée dans le secteur des transports (36,9 % des travailleurs ayant entre 50 et 64 ans), tandis que la proportion de jeunes travailleurs y était plus faible (12,1 % des travailleurs ayant entre 15 et 29 ans).

- (3) Sa valeur ajoutée brute (VAB) valorisée aux prix courants s'élevant à 555 milliards d'euros, le secteur des transports et des services de stockage (y compris les services postaux et les services de courrier) représentait environ 5 % de la VAB totale de l'EU-27 en 2020⁶.
- (4) Le socle européen des droits sociaux définit vingt principes et droits essentiels pour le bon fonctionnement et l'équité des marchés du travail et des systèmes de protection sociale. Il rassemble les règles sur lesquelles l'Europe s'appuie afin de faire en sorte que les transitions écologique et numérique soient socialement équitables et justes, tant pour les usagers des transports⁷ que pour la main-d'œuvre employée dans ce secteur. Dans sa recommandation du 16 juin 2022 visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique⁸, le Conseil définit des orientations détaillées à l'intention des États membres sur les trains de mesures à mettre en place pour ne laisser personne de côté lors de la transition écologique. La stratégie numérique de l'Union⁹ vise à faire bénéficier les citoyens et les entreprises de la transformation numérique, tout en aidant l'UE à atteindre son objectif de neutralité climatique pour 2050. Des objectifs numériques ont été fixés dans le programme d'action pour la décennie numérique à l'horizon 2030¹⁰; ces objectifs concernent notamment les compétences numériques des citoyens et la formation de professionnels hautement qualifiés dans les métiers du numérique, ainsi que la transformation numérique des entreprises.
- (5) Dans son étude consacrée à la dimension sociale du passage à l'automatisation et à la numérisation dans le secteur des transports du point de vue de la main-d'œuvre¹¹, la Commission a évalué le degré de sensibilisation et de préparation des acteurs du secteur ainsi que la nécessité de leur fournir des orientations. Elle a constaté que les effets de l'automatisation et de la numérisation sur la main-d'œuvre dans le secteur des

⁶ Si l'on exclut les services postaux et les services de courrier, le secteur des transports représente 4,6 % de la VAB totale. Estimations fondées sur les comptes nationaux d'Eurostat (données de 2018) — Commission européenne, Direction générale de la mobilité et des transports, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022*, Office des publications de l'Union européenne, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

⁷ Dans son étude consacrée à la dimension sociale du futur système de transport de l'UE du point de vue des usagers et des passagers, la Commission recense les difficultés posées et les possibilités offertes par la modernisation du système de transport à différentes catégories d'usagers — tels que les citoyens possédant une maîtrise insuffisante des technologies de l'information ou disposant d'un accès limité à l'internet — et passe en revue les solutions qui permettraient de placer les usagers au cœur du futur système de transport: Commission européenne, Direction générale de la mobilité et des transports, Kouris, S., *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passengers: final report*, Office des publications de l'Union européenne, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/482141>.

⁸ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 visant à assurer une transition équitable vers la neutralité climatique, 2022/C 243/04 (JO C 243 du 27.6.2022, p. 35).

⁹ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_fr.

¹⁰ Décision (UE) 2022/2481 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 établissant le programme d'action pour la décennie numérique à l'horizon 2030 (JO L 323 du 19.12.2022, p. 4).

¹¹ Commission européenne, Direction générale de la mobilité et des transports, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report*, Office des publications, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>.

transports étaient généralement méconnus. Les acteurs du secteur des transports sont, en moyenne, modérément préparés à cette transition. Les syndicats et les organismes publics nationaux semblent mieux anticiper ou gérer le changement que les employeurs. Les acteurs interrogés sont d'avis que, si des orientations et d'autres mesures sont nécessaires, elles doivent porter principalement sur le partage des connaissances, ainsi que sur la formation et l'enseignement à l'intention de la main-d'œuvre. Les employeurs du secteur des transports, en particulier les petites et moyennes entreprises (PME)¹², n'ayant souvent pas connaissance des mesures ou des stratégies visant à faciliter la transition pour la main-d'œuvre, la dimension sociale de l'automatisation et de la numérisation ne semble pas être leur préoccupation première.

- (6) Les conclusions de cette étude ont été placées dans un cadre méthodologique inspiré des conclusions du groupe d'experts de haut niveau consacré aux effets de la transformation numérique sur le marché du travail de l'UE¹³. Ce cadre offre une vue d'ensemble des conditions préalables essentielles à une transition sans heurts (à savoir la conscience de la dimension sociale; le recensement des compétences qui seront nécessaires à l'avenir; la mise en place d'un dialogue social constructif; l'existence d'un cadre juridique propice; l'adoption d'une attitude positive à l'égard du changement) et des leviers qui contribueront à faciliter cette transition.
- (7) La version préliminaire de la présente recommandation a été examinée avec le groupe d'experts de la Commission consacré aux questions sociales horizontales dans le domaine des transports¹⁴, ainsi qu'avec l'ensemble des acteurs concernés issus du secteur des transports, y compris les pouvoirs publics, les organisations patronales, les syndicats, les établissements d'enseignement et de formation, les entreprises et les professionnels actifs dans le secteur des transports, lors d'une conférence qui les a réunis en mars 2023¹⁵. Les comités de dialogue social sectoriels instaurés dans les différents segments du secteur des transports¹⁶ ont également été consultés.
- (8) L'automatisation et la numérisation ne sont pas des phénomènes nouveaux. Elles sont liées, mais leur incidence sur la main-d'œuvre n'est pas forcément la même. L'automatisation s'inscrit dans la notion plus large de numérisation et est définie comme le remplacement de l'intervention humaine, en tout ou en partie, par celle de la machine ou des logiciels¹⁷. La notion de numérisation, au sens large, est définie comme l'intégration des technologies numériques et des données numérisées dans tous

¹² Pour la définition de «PME», voir la recommandation 2003/361/CE de la Commission du 6 mai 2003 concernant la définition des micro, petites et moyennes entreprises (JO L 124 du 20.5.2003, p. 36).

¹³ Commission européenne, Direction générale des réseaux de communication, du contenu et des technologies, *Report of the high-level expert group on the impact of the digital transformation on EU labour markets*, Office des publications, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2759/586795>.

¹⁴ <https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?lang=fr&do=groupDetail.groupDetail&groupID=3732>.

¹⁵ Commission européenne, Direction générale de la mobilité et des transports, *Stakeholder conference on means to mitigate the impact of the transition to automation and digitalisation on the transport workforce: conference report*, Office des publications de l'Union européenne, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/532110>.

¹⁶ Conformément à la décision 98/500/CE de la Commission du 20 mai 1998 concernant l'institution de comités de dialogue sectoriel destinés à favoriser le dialogue entre partenaires sociaux au niveau européen (JO L 225 du 12.8.1998, p. 27).

¹⁷ <https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/automation-digitisation-and-platforms-in-the-world-of-work#s-178>.

les aspects de la vie¹⁸. La numérisation suppose donc, non pas le remplacement de l'intervention humaine en tout ou en partie, mais plutôt l'utilisation d'outils numériques sur le lieu de travail.

- (9) L'évolution du marché du travail sera influencée non seulement par la technologie, y compris par son coût et par l'accueil qui lui est réservé, mais aussi par d'autres facteurs tels que la mondialisation, l'évolution démographique, la transition écologique, les tendances économiques, sociales et autres, et l'environnement réglementaire. En outre, le rythme de l'automatisation variera selon les pays et les régions, les modes de transport, les types de profession ainsi que les qualifications et les compétences.
- (10) Selon un rapport sur l'avenir du travail dans le secteur des transports publié récemment¹⁹, le risque d'automatisation de l'emploi varie considérablement dans les pays les plus industrialisés. Entre 5,7 et 50 % des emplois peu qualifiés (tels que les postes d'ouvrier portuaire ou de bagagiste) sont exposés à un risque élevé d'automatisation. Le risque pour les emplois moyennement qualifiés (tels que ceux occupés par les gens de mer ou les chauffeurs de poids lourds) se situe entre 7 % et 23 %. Exposés à un risque plafonnant à 2 % seulement, les emplois hautement qualifiés (tels que ceux occupés par les officiers de navires, les pilotes d'avions et le personnel spécialisé) sont, selon les estimations, les moins susceptibles de disparaître du fait de l'introduction des techniques d'automatisation.
- (11) Les emplois et les postes susceptibles d'être les plus touchés, aujourd'hui et demain, par les changements intervenant dans le système de transport européen et son évolution ont été recensés dans le cadre du projet de recherche européen SKILLFUL²⁰. Les postes de conducteur, de manutentionnaire, d'émetteur et de contrôleur de titres de transport, d'employé de centre de logistique, de contrôleur de la sécurité, d'agent de réservation et d'agent de voyages figurent parmi les emplois liés au transport appelés à connaître des changements. Les postes de responsable logistique, d'agent logistique dans les terminaux, de coordinateur de livraisons, d'expert en intelligence artificielle, en transformation numérique, en mégadonnées, en sécurité et en cybersécurité, d'employé de service juridique, de spécialiste de la protection de la vie privée, ainsi que de pilote de véhicules automatisés et de drones figurent parmi les emplois susceptibles de prendre de l'ampleur.
- (12) Les divers acteurs peuvent percevoir différemment l'objectif de l'automatisation et de la numérisation ainsi que leurs conséquences pour la main-d'œuvre. Favoriser une compréhension commune des avantages et des difficultés potentielles de ces évolutions, d'une part, et des enjeux qu'elles présentent, d'autre part, renforcera la coopération et l'esprit d'équipe entre les différentes catégories d'acteurs.
- (13) Rassemblant de vastes réseaux diversifiés d'acteurs publics et privés, les partenariats européens liés aux transports mis en place dans le cadre du programme Horizon

¹⁸ <https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/automation-digitisation-and-platforms-in-the-world-of-work#s-176>.

¹⁹ World Maritime University, *Transport 2040: Automation, Technology, Employment – The Future of Work*, 2019, Reports. 58. https://commons.wmu.se/lib_reports/58.

²⁰ Développement des compétences et des aptitudes professionnelles des personnes amenées à occuper des postes dans le secteur des transports à l'avenir, à tous les niveaux (<https://www.skillfulproject.eu/>), rapport D1.1 (2017) intitulé *Future scenarios on skills and competences required by the transport sector in the short mid and long-term* (Scénarios prospectifs concernant les aptitudes et les compétences requises à court, moyen et long terme dans le secteur des transports).

Europe tels que le partenariat «Connected, cooperative and automated mobility» (CCAM)²¹, le partenariat «Towards zero emission road transport» (2Zero)²² et le partenariat «Zero emission waterborne transport» (ZEWT)²³ peuvent faciliter les échanges sur l'incidence sociale de la transition.

- (14) Le perfectionnement et la reconversion professionnels sont essentiels pour gérer les transitions écologique et numérique. Le fait de disposer d'une main-d'œuvre dotée des compétences appropriées contribue à une croissance durable, favorise l'innovation et améliore la compétitivité des entreprises. Selon les termes du premier principe du socle européen des droits sociaux, «toute personne a droit à une éducation, une formation et un apprentissage tout au long de la vie inclusifs et de qualité, afin de maintenir ou d'acquérir des compétences lui permettant de participer pleinement à la société et de gérer avec succès les transitions sur le marché du travail». L'Année européenne des compétences²⁴ a pour objectifs d'aider les citoyens à acquérir les compétences nécessaires pour décrocher des emplois de qualité et d'aider les entreprises, en particulier les PME, à remédier aux pénuries de compétences dans l'Union.
- (15) Le secteur des transports a été reconnu comme l'un des secteurs dans lesquels la mise en œuvre du pacte vert pour l'Europe (ainsi que des stratégies nationales pertinentes) nécessitera de nouvelles compétences et de nouveaux effectifs, et qui connaissent déjà une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Outre les pénuries liées à la transition vers des sources d'énergie renouvelables et des matériaux, des produits et des modes de transport durables et économes en énergie, d'importantes pénuries de main-d'œuvre se font déjà nettement ressentir dans certaines professions du secteur des transports. Les professions de conducteur de poids lourds et de chauffeur routier sont classées parmi les dix premiers métiers en pénurie de main-d'œuvre dans tous les rapports sur les déséquilibres du marché du travail en Europe²⁵ dressés depuis 2017. En 2022, la profession de chauffeur d'autobus et celle de conducteur de tramway ont été classées pour la première fois parmi les dix principaux métiers en pénurie. La pénurie de main-d'œuvre pourrait accélérer l'automatisation, ce qui, dans le même temps, pourrait permettre de compenser le déficit de personnel.
- (16) Dans le cadre du projet de recherche européen WE-TRANSFORM²⁶, un degré d'importance a été attribué aux différentes aptitudes et compétences nécessaires pour relever les défis posés par l'environnement de travail automatisé et numérisé de demain. Un classement par mode de transport a également été réalisé.

²¹ <https://www.ccam.eu/>. En outre, le projet intitulé «CCAM effects on jobs and education, plans for skills that match the CCAM development, and prerequisites for employment growth» (Effets de la CCAM sur l'emploi et l'éducation, plans d'acquisition des compétences répondant à l'évolution de la CCAM et conditions nécessaires à la croissance de l'emploi) (HORIZON-CL5-2023-D6-01-05), mené dans le cadre d'Horizon Europe, permettra de mieux comprendre les effets de la transition à court, moyen et long terme sur l'emploi.

²² <https://www.2zeroemission.eu/>.

²³ <https://www.waterborne.eu/partnership/partnership>.

²⁴ https://year-of-skills.europa.eu/index_fr.

²⁵ Autorité européenne du travail, *Report on labour shortages and surpluses: 2022*, Office des publications de l'Union européenne, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2883/50704>.

²⁶ Workforce Europe — Transformation agenda for transport automation (Stratégie de transformation en vue de l'automatisation des transports) (<https://wettransform-project.eu/>), rapport D3.2 intitulé «*Analysis of workforce barriers, needs, skills, and challenges*» (Analyse des obstacles, des besoins, des compétences et des enjeux en matière de main-d'œuvre).

- (17) La Commission, épaulée par ses agences, peut fournir des orientations sur les compétences requises dans le cadre de la transition vers l'automatisation et la numérisation; au moyen d'études, par exemple. L'étude pour mieux connaître les compétences des opérateurs de navires maritimes de surface autonomes dans les centres de contrôle à distance²⁷, commandée par l'Agence européenne pour la sécurité maritime, constitue un exemple récent.
- (18) Les outils numériques reposant sur l'intelligence artificielle (IA) peuvent également contribuer à recenser les futurs besoins et lacunes en matière de compétences au niveau national et aider les individus à trouver de nouvelles opportunités professionnelles et de nouvelles possibilités d'apprentissage pour l'avenir. Ces outils, que certains services publics de l'emploi sont déjà en train de tester²⁸, peuvent en outre ouvrir la possibilité de mettre en place des solutions plus systémiques dans tous les secteurs.
- (19) Comme pour d'autres secteurs, l'évolution vers une automatisation et une numérisation accrues dans le secteur des transports met en lumière la nécessité de mettre en place des programmes de formation initiale et continue adéquats, y compris dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels. L'automatisation et la numérisation étant susceptibles d'entraîner un écart entre l'offre et la demande de compétences, ces programmes doivent préparer les travailleurs aux défis professionnels de demain, de manière efficace et en temps utile. Ces dernières années, le nombre d'emplois qui exigent la possession de capacités cognitives a considérablement augmenté, ce qui a renforcé l'importance de la formation spécialisée et de la capacité à résoudre des problèmes complexes pour plusieurs types d'emplois. En outre, le besoin de compétences spécialisées dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) et dans celui de l'informatique augmente déjà et devrait encore augmenter à l'avenir. L'augmentation du niveau de compétences requis est susceptible de réduire encore le nombre de travailleurs disponibles.
- (20) L'une des priorités du plan d'action en matière d'éducation numérique 2021-2027²⁹ est de renforcer les aptitudes et les compétences numériques en vue de la transformation numérique, notamment en promouvant une éducation numérique inclusive et de qualité dès le plus jeune âge et en encourageant la participation des femmes aux STIM. Cette stratégie pourrait contribuer, à long terme, à remédier aux difficultés rencontrées par les employeurs pour recruter des travailleurs hautement qualifiés, y compris dans le secteur des transports.
- (21) La stratégie européenne en matière de compétences soutient l'acquisition des compétences nécessaires aux transitions écologique et numérique. Le pacte pour les compétences³⁰, qui vise à renforcer l'action collective en matière d'acquisition de compétences grâce à des partenariats, est l'une de ses actions phares.
- (22) Compte tenu du caractère mondial des chaînes de valeur, de la nature transfrontière de nombreuses activités de transport, des nouveaux modèles commerciaux et des

²⁷ <https://etendering.ted.europa.eu/cft/cft-display.html?cftId=8079&locale=fr>.

²⁸ OCDE, *Policy brief: Harnessing digitalisation in Public Employment Services to connect people with jobs*, 2022, <https://www.oecd.org/employment/activation.htm>.

²⁹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions – Plan d'action en matière d'éducation numérique 2021-2027 – Réinitialiser l'éducation et la formation à l'ère du numérique, COM(2020) 624 final.

³⁰ https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_fr.

nouvelles formes de travail, il est essentiel que tous les travailleurs soient incités à suivre des formations afin de rester en phase avec l'évolution des compétences requises dans le secteur des transports. Pour que la numérisation soit inclusive, la formation consacrée aux compétences numériques doit être accessible à tous les publics présentant des risques d'exclusion plus élevés, en particulier les personnes handicapées.

- (23) Les formations s'étalant sur de courtes durées peuvent constituer une solution pour motiver la main-d'œuvre à se former et pour que les employeurs encouragent cette démarche. Dans sa recommandation du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité³¹, le Conseil invite les États membres à mettre en place des cadres juridiques qui facilitent la reconnaissance (par la délivrance d'un certificat ou d'un diplôme, par exemple) des compétences acquises à la suite de formations brèves (telles que des formations en ligne de courte durée).
- (24) Les solutions telles que les comptes de formation individuels³² et la mise en place d'un cadre propice, prévoyant notamment la possibilité de bénéficier d'orientations et de faire valider ses acquis, peuvent favoriser l'augmentation du taux de participation à des formations dans le secteur des transports.
- (25) Selon les règles de l'Union relatives à la qualification et à la formation des conducteurs d'autobus et des chauffeurs routiers³³, les matières enseignées dans le cadre de la formation continue doivent suivre les évolutions technologiques. L'objectif de la prochaine révision de la directive relative à la certification des conducteurs de train³⁴ sera de faire coïncider davantage la formation et la certification des conducteurs avec l'éventuelle numérisation du réseau ferroviaire et les besoins en la matière, et de faciliter aux conducteurs de train l'exécution des trajets transfrontaliers.
- (26) D'une part, en offrant un degré de sécurité plus élevé et une plus grande flexibilité (grâce au travail à temps partiel, par exemple) et en éliminant de nombreuses tâches monotones et physiquement pénibles, l'automatisation et la numérisation devraient améliorer les conditions de travail dans le secteur des transports. Le secteur pourrait donc devenir globalement plus attrayant, notamment pour les femmes et les catégories de travailleurs sous-représentées tels que les publics davantage exposés au risque d'exclusion, les jeunes et les personnes handicapées. D'autre part, certains travailleurs risquent d'éprouver davantage de stress³⁵ car ils pourraient se sentir contrôlés et surveillés en permanence, notamment par les outils de gestion fondés sur les algorithmes³⁶ ou par l'IA en général.

³¹ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité, 2022/C 243/02 (JO C 243 du 27.6.2022, p. 10).

³² Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 relative aux comptes de formation individuels, 2022/C 243/03 (JO C 243 du 27.6.2022, p. 26).

³³ Directive (UE) 2022/2561 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 relative à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises ou de voyageurs (texte codifié) (JO L 330 du 23.12.2022, p. 46).

³⁴ Directive 2007/59/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2007 relative à la certification des conducteurs de train assurant la conduite de locomotives et de trains sur le système ferroviaire dans la Communauté (JO L 315 du 3.12.2007, p. 51).

³⁵ Eurofound, *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, 2020.

³⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/algorithmic-management>.

- (27) L'Union aspire à mettre en place une IA digne de confiance qui place les citoyens au premier plan. À cette fin, la Commission a proposé trois initiatives juridiques interdépendantes parmi lesquelles figure une proposition de cadre réglementaire (législation sur l'intelligence artificielle)³⁷ visant à communiquer aux fournisseurs et aux utilisateurs de l'IA des exigences et des obligations claires en ce qui concerne certaines utilisations de l'IA qui présentent des risques pour la sécurité et les droits fondamentaux des personnes, y compris les droits des travailleurs³⁸. Dans le même temps, cette proposition de cadre réglementaire vise à réduire les charges administratives et financières qui pèsent sur les entreprises, en particulier sur les PME, et à encourager l'innovation. L'Agence de l'Union européenne pour la sécurité aérienne a défini sa vision quant aux défis à relever et aux opportunités à saisir en matière d'IA dans le secteur de l'aviation, inscrite dans une démarche tournée vers l'humain³⁹.
- (28) Parmi les propositions faites par la Commission en vue d'améliorer les conditions de travail des personnes travaillant par l'intermédiaire de plateformes de travail numériques figurent des mesures visant à définir correctement le statut professionnel de ces personnes⁴⁰, aspect important pour les coursiers à deux-roues et les chauffeurs de VTC. La directive proposée⁴¹ vise en outre à renforcer la transparence dans l'utilisation des algorithmes par les plateformes de travail numériques en garantissant un suivi humain du respect des conditions de travail et en créant le droit de contester les décisions automatisées. Il convient d'accorder ces nouveaux droits tant aux travailleurs salariés qu'aux travailleurs véritablement indépendants. Les lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE aux conventions collectives⁴² clarifient les circonstances dans lesquelles certains travailleurs indépendants peuvent se rassembler pour négocier collectivement de meilleures conditions de travail sans enfreindre les règles de concurrence de l'Union.
- (29) Les négociations entre les organisations représentant les employeurs et celles représentant les travailleurs (partenaires sociaux) dans le cadre du dialogue social et de la négociation collective contribuent à améliorer les conditions de travail. Compte tenu du degré et de la qualité variables de la participation des partenaires sociaux d'un pays à l'autre et de la couverture inégale des travailleurs par les conventions collectives, la

³⁷ Proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle (législation sur l'intelligence artificielle) et modifiant certains actes législatifs de l'Union [COM(2021) 206 final].

³⁸ Dans cette proposition, les systèmes d'IA utilisés pour des questions liées à l'emploi, à la gestion de la main-d'œuvre et à l'accès à l'emploi indépendant, notamment pour le recrutement et la sélection de personnes, pour la prise de décisions de promotion et de licenciement, pour l'attribution des tâches et pour le suivi ou l'évaluation des personnes dans le cadre de relations professionnelles contractuelles, sont classés comme étant à haut risque, car ces systèmes peuvent avoir une incidence considérable sur les perspectives de carrière et les moyens de subsistance de ces personnes.

³⁹ <https://www.easa.europa.eu/en/domains/research-innovation/ai>.

⁴⁰ Les personnes qui, grâce à la détermination correcte de leur statut professionnel, seront reconnues comme travailleurs salariés bénéficieront de conditions de travail améliorées — notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité, la protection de l'emploi, les salaires minimaux fixés par la loi ou par convention collective et les possibilités de formation — et auront accès à la protection sociale conformément aux règles nationales.

⁴¹ Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme [COM(2021) 762 final].

⁴² Communication de la Commission — Lignes directrices relatives à l'application du droit de la concurrence de l'UE aux conventions collectives concernant les conditions de travail des travailleurs indépendants sans salariés, 2022/C 374/02 (JO C 374 du 30.9.2022, p. 2).

Commission a présenté une initiative⁴³ visant à renforcer et à promouvoir le dialogue social au moyen d'actions concrètes au niveau national et à l'échelle de l'Union. Le 12 juin 2023, le Conseil a adopté une recommandation relative au renforcement du dialogue social dans l'Union européenne⁴⁴, dans laquelle il définit plusieurs moyens par lesquels les États membres pourraient renforcer le dialogue social et la négociation collective au niveau national, notamment en associant les partenaires sociaux à l'élaboration des politiques, en mettant en avant les avantages du dialogue social et en renforçant les capacités des syndicats et des organisations patronales.

- (30) Selon les termes de la convention n° 135 de l'Organisation internationale du travail concernant les représentants des travailleurs, actuellement ratifiée par 24 États membres, les représentants des travailleurs peuvent être des personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationales, qu'il s'agisse de représentants syndicaux, c'est-à-dire des représentants désignés ou élus par les syndicats ou par les membres de ces syndicats; ou des représentants élus, c'est-à-dire des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats. Lorsqu'une entreprise compte à la fois des représentants syndicaux et des représentants élus, la présence de représentants élus ne peut servir à affaiblir la situation des syndicats intéressés ou de leurs représentants. La coopération entre les représentants élus, d'une part, et les syndicats intéressés ou leurs représentants, d'autre part, doit être encouragée.
- (31) L'étude de la Commission sur les aspects sociaux dans le secteur du transport maritime⁴⁵ comprend des recommandations et d'éventuelles initiatives susceptibles de contribuer à garantir des conditions de travail et des conditions de vie adéquates aux gens de mer, notamment en modernisant l'enseignement et la formation maritimes afin de les adapter aux évolutions technologiques. L'étude sur les contrôleurs de la circulation aérienne (ATCO) et les ingénieurs spécialisés dans la sécurité du trafic aérien (ATSEP)⁴⁶ passe en revue les questions humaines et sociales et les conditions de travail, actuelles et futures, telles qu'en témoignent les ATCO et les ATSEP dans les États membres de l'Union.
- (32) Tous les modes de transport seront touchés par l'automatisation et la numérisation, que ce soit par l'automatisation des navires ou des véhicules, ou par la numérisation des procédés. Ensemble, la méconnaissance du sujet, le manque de compréhension des nouvelles exigences et la crainte de ne pas pouvoir s'adapter au changement contribuent au scepticisme et, parfois, à la résistance au changement dans le secteur

⁴³ Proposition de recommandation du Conseil relative au renforcement du dialogue social dans l'Union européenne [COM(2023) 38 final]; communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Renforcer le dialogue social dans l'Union européenne: exploiter tout son potentiel au service de transitions justes» [COM(2023) 40 final].

⁴⁴ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=consil%3AST_10542_2023_INIT.

⁴⁵ Commission européenne, Direction générale de la mobilité et des transports, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report*, Office des publications, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

⁴⁶ Commission européenne, Direction générale de la mobilité et des transports, Dhondt, S., Oprins, E., Zon, R., et al., *Study on Air Traffic Controller (ATCO) and Engineering Staff (ATSEP) social issues and working conditions: final report*, Office des publications, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/68679>.

des transports. Dès lors, le secteur des transports gagnerait à se doter de moyens pour mieux gérer ce changement et à les mettre en œuvre. La gestion du changement englobe les méthodes et les modalités par lesquelles une entreprise décrit et met en œuvre les changements à apporter dans ses processus, tant internes qu'externes, afin de garantir une transition constructive et bénéfique vers l'automatisation et la numérisation.

- (33) Conformément au huitième principe du socle européen des droits sociaux, selon lequel «[l]es travailleurs ou leurs représentants ont le droit d'être informés et consultés en temps utile sur des sujets qui les concernent, en particulier en cas de transfert, de restructuration et de fusion d'entreprises, ainsi qu'en cas de licenciement collectif», les plans de gestion du changement doivent être conçus de manière participative et en étroite collaboration avec les représentants des travailleurs.
- (34) Le dialogue social joue également un rôle essentiel dans l'adaptation à l'évolution du monde du travail. L'accord-cadre de 2020 sur la numérisation⁴⁷, conclu entre les partenaires sociaux interprofessionnels européens, illustre la volonté des partenaires sociaux de façonner l'avenir ensemble. De même, les partenaires sociaux sectoriels européens du secteur des transports ont mené divers projets communs sur l'automatisation et la numérisation, dont la rédaction de recommandations communes à l'intention de leurs affiliés.
- (35) À court, moyen et long terme, il est essentiel d'allouer des ressources financières suffisantes à la mise en œuvre de mesures visant à garantir à la main-d'œuvre occupée dans le secteur des transports une transition sans heurts vers l'automatisation et la numérisation. Il est fondamental que les travailleurs puissent s'adapter à l'évolution des exigences en matière de compétences. Or, la formation est souvent perçue comme coûteuse par les employeurs; ils peuvent donc être réticents à offrir à leur personnel des possibilités de formation et d'apprentissage tout au long de la vie. Si les fonds consacrés à l'éducation et à la formation continue des travailleurs sont insuffisants, ces derniers risquent de ne plus disposer des compétences nécessaires à leur poste, ce qui aggravera encore la pénurie de main-d'œuvre.
- (36) Au niveau national et à l'échelle de l'Union, diverses possibilités de financement existent pour le perfectionnement et la reconversion professionnels afin d'accompagner la transition vers l'automatisation et la numérisation. Bien souvent, cependant, les personnes susceptibles de bénéficier de ces instruments n'ont pas connaissance de leur existence ou ne savent pas comment y accéder. Il convient donc d'informer davantage ces personnes sur les fonds concernés.
- (37) Les acteurs du secteur des transports, à l'échelle européenne et nationale — y compris les employeurs, les travailleurs, les établissements d'enseignement et de formation, les associations sectorielles et les partenaires sociaux, dans le respect de leur autonomie —, les organisations de la société civile représentant toutes les catégories de travailleurs, en particulier les groupes davantage exposés au risque d'exclusion du marché du travail, ainsi que les décideurs politiques et les pouvoirs publics aux niveaux national et régional, sont invités à examiner et à défendre les mesures exposées ci-après visant à contrer les effets de l'automatisation et de la numérisation sur la main-d'œuvre dans le secteur des transports, en vue de relever les défis qui se posent et de saisir les opportunités qui se présentent en matière de sensibilisation, de

⁴⁷ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr&agreementId=5665>.

perfectionnement et de reconversion professionnels, d'amélioration des conditions de travail, de gestion du changement ainsi que de financement,

A ADOPTÉ LA PRÉSENTE RECOMMANDATION:

1. SENSIBILISATION

1. Les **employeurs** du secteur des transports devraient être conscients de l'incidence de l'automatisation et de la numérisation afin de se préparer — et de préparer leurs travailleurs — à un avenir qui inclue l'automatisation et la numérisation de manière équitable et juste.

Il s'agit de suivre régulièrement les derniers développements en matière d'automatisation et de numérisation, y compris leur incidence sur les opérations et sur le capital humain dans les transports. Le premier élément de sensibilisation étant la transparence, les entreprises pourraient envisager d'adopter une stratégie claire détaillant l'incidence de l'automatisation et de la numérisation sur leurs travailleurs.

Lorsque les entreprises disposent de ressources ou de capacités limitées pour se tenir au courant des évolutions pertinentes dans le domaine des transports, elles devraient solliciter le soutien approprié de leurs organisations patronales ou associations sectorielles respectives au niveau régional, national ou de l'Union.

2. Les **organisations patronales** devraient jouer un rôle actif pour fournir à leurs affiliés des informations pertinentes sur l'impact social de l'automatisation et de la numérisation.

Elles devraient accorder une attention particulière à la sensibilisation des PME du secteur des transports, qui disposent souvent de ressources ou de capacités limitées pour se tenir au courant des évolutions pertinentes en matière d'automatisation et de numérisation. Afin d'apporter un soutien sur mesure à leurs affiliés, les organisations patronales pourraient, par exemple, procéder à une évaluation des besoins de leurs membres ou inclure l'impact social des changements attendus dans le domaine des transports dans la liste des points de l'ordre du jour standard de leurs réunions concernées.

3. Les **travailleurs** du secteur des transports devraient être conscients de l'incidence attendue de l'automatisation et de la numérisation sur leur travail afin de se préparer à leur carrière future et de préserver leur employabilité.

Il peut s'agir, par exemple, de rechercher des informations pertinentes auprès des représentants des travailleurs ou de leur direction, ou de participer à des actions de formation spécifiques.

4. Les **représentants des travailleurs** devraient jouer un rôle actif dans la sensibilisation de la main-d'œuvre des transports à l'incidence de l'automatisation et de la numérisation sur leur travail.

Les informations pertinentes devraient être fournies aux niveaux appropriés, par exemple, les représentants des travailleurs dans l'entreprise devraient fournir des informations aux travailleurs de l'entreprise; les syndicats sectoriels ou nationaux devraient fournir des informations à leurs affiliés respectifs; et les organisations de travailleurs au niveau européen devraient fournir des informations à leurs affiliés nationaux.

Afin de fournir un soutien sur mesure à la main-d'œuvre et d'associer tous les travailleurs à un dialogue sur l'incidence attendue de l'automatisation et de la numérisation sur leur travail, y compris certains groupes sous-représentés tels que les travailleurs handicapés et les travailleurs issus de l'immigration, les représentants des travailleurs pourraient, par exemple, compiler des dossiers d'information, créer une section sur le site web ou organiser des formations spécifiques. Une communication ciblée à l'intention de groupes spécifiques de travailleurs, par exemple les travailleurs qui pourraient éprouver des difficultés à s'adapter aux nouvelles technologies, pourrait également être envisagée.

5. Les **partenaires sociaux** du secteur des transports sont invités à contribuer conjointement à la sensibilisation des employeurs et travailleurs et de leurs représentants dans le cadre d'une approche de partenariat.

Le dialogue entre les partenaires sociaux, par exemple dans le cadre d'un processus de négociation collective au niveau de l'entreprise ou au niveau national ou sectoriel, peut favoriser une compréhension commune des enjeux — notamment des définitions des termes pertinents — et contribuer ainsi à sensibiliser à l'incidence attendue de l'automatisation et de la numérisation sur la main-d'œuvre.

Lorsque cela n'a pas encore été fait, les partenaires sociaux participant aux comités de dialogue social sectoriel dans le domaine des transports au niveau européen sont invités à se pencher conjointement sur l'impact social de l'automatisation et de la numérisation.

Les partenaires sociaux sectoriels au niveau européen sont invités à diffuser largement, tant auprès de leurs affiliés qu'auprès de leurs homologues d'autres segments du secteur des transports, leurs recommandations pertinentes, telles que les recommandations conjointes sur la transformation numérique et le dialogue social dans les transports publics urbains en Europe⁴⁸, les résultats du projet cofinancé par l'Union sur l'employabilité dans le secteur ferroviaire à la lumière de la numérisation et de l'automatisation⁴⁹, et les recommandations du projet WESS⁵⁰ cofinancé par l'Union (contribuer à un environnement de travail attrayant, intelligent et durable dans le secteur du transport maritime).

6. Les **décideurs politiques** aux niveaux national et régional devraient tirer parti de leur dialogue existant avec les parties prenantes du secteur des transports pour assurer la sensibilisation à l'impact social de l'automatisation et de la numérisation. Les plateformes existantes des parties prenantes devraient être utilisées pour fournir des informations pertinentes sur l'impact social de la transition, que les parties prenantes pourront ensuite transmettre à leurs affiliés.

Les décideurs politiques pourraient, par exemple, inclure l'impact social des changements attendus dans le domaine des transports et les manières possibles de les aborder dans la liste des points figurant dans l'ordre du jour standard de leurs réunions pertinentes avec les parties prenantes du secteur des transports, et inviter des experts compétents. Le cas échéant, les décideurs politiques pourraient organiser des réunions d'information spécifiques pour les partenaires sociaux du secteur des transports.

⁴⁸ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr&agreementId=5730>

⁴⁹ <https://www.etf-europe.org/resource/employability-in-the-rail-sector-in-light-of-digitalisation-and-automation-eda-rail/>

⁵⁰ <https://wessproject.eu/digitalisation/>

7. Les **associations sectorielles** (telles que les associations d'entreprises et les chambres de commerce) et les **organisations de la société civile** représentant tous les groupes de travailleurs, en particulier les groupes les plus exposés au risque d'exclusion du marché du travail (tels que les travailleurs handicapés et les travailleurs issus de l'immigration), devraient jouer un rôle actif dans la sensibilisation à l'impact social de l'automatisation et de la numérisation et aux possibilités en la matière, notamment en investissant dans des campagnes de sensibilisation et en renforçant la transparence sur les coûts de l'absence d'anticipation et de gestion du changement.

2. RENFORCEMENT DES COMPETENCES ET RECONVERSION

8. **Les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics** à différents niveaux devraient travailler en collaboration — y compris avec les partenaires sociaux — pour évaluer et recenser les déficits de compétences et les futurs besoins en compétences liés à l'automatisation et à la numérisation dans le secteur des transports dans son ensemble ou dans une entreprise, un mode de transport ou une profession spécifiques.

Ce faisant, ils devraient assurer la diffusion et tirer parti des outils existants aux niveaux national et européen, tels que:

- les outils de veille stratégique sur les compétences⁵¹ du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), qui fournissent des éléments probants sur les compétences actuelles et futures et les tendances du marché du travail. Il s'agit notamment de l'outil Skills-OVATE, qui utilise la technologie des mégadonnées pour analyser les offres d'emploi en ligne et fournir des informations détaillées sur les emplois et les compétences demandées par les employeurs;
- l'outil d'évaluation des compétences numériques⁵², un outil d'autoévaluation permettant aux individus de tester leurs compétences numériques et d'accéder à des possibilités de formation adaptées à leurs besoins;
- les guides du Cedefop destinés à faire comprendre l'évolution technologique et les besoins en compétences («*Understanding technological change and skill needs*»), qui visent à informer les analystes et les décideurs politiques des méthodes disponibles en matière d'anticipation des compétences afin de surmonter l'incertitude liée à l'évolution des technologies et des demandes de compétences. Par exemple, le premier guide pratique⁵³ fournit des informations

⁵¹ La section «Transport & stockage» (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?sector=04.08>) comprend les activités liées au transport de passagers ou de marchandises par chemin de fer, par conduites, par route, par eau ou par air, ainsi que les activités connexes telles que la gestion des installations de terminaux et de stationnement, la manutention du fret, le stockage, etc. Il s'agit également de la location d'équipements de transport avec chauffeur ou opérateur, ainsi que des activités de poste et de courrier.

⁵² Sur la base du cadre des compétences numériques, ce test gratuit (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>) couvre l'éducation à l'information et au numérique, la communication et la collaboration, la création de contenus numériques, la sécurité et la résolution de problèmes.

⁵³ Cedefop, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting*, Office des publications, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>. The deuxième guide pratique (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) met l'accent sur les méthodes automatisées de veille

utiles sur les enquêtes relatives aux compétences des employeurs et des salariés.

9. Les **parties prenantes du secteur des transports**, y compris les partenaires sociaux, sont invitées à établir une coopération et des approches stratégiques en vue de solutions concrètes de développement des compétences, pour le secteur des transports dans son ensemble ou pour un mode de transport spécifique, en mettant particulièrement l'accent sur les compétences numériques.

Par exemple, pour les modes de transport qui ne sont pas encore engagés dans de tels partenariats, il serait bon de s'inspirer des plans de coopération sectorielle en matière de compétences qui sont en place dans le secteur du transport maritime (SKILLSEA)⁵⁴ et dans le secteur de l'équipement et du transport ferroviaires (STAFFER)⁵⁵, ainsi que des travaux de l'Alliance pour les compétences dans le secteur automobile⁵⁶, afin de se préparer aux changements en cours et à venir.

En outre, les parties prenantes du secteur des transports devraient contribuer à la mise en œuvre du pacte pour les compétences, par exemple en établissant un ou plusieurs partenariats à grande échelle sur les compétences dans les écosystèmes liés aux transports et recensés dans la stratégie industrielle européenne⁵⁷. Les membres du pacte ont accès à des connaissances sur les besoins en matière de perfectionnement et de reconversion professionnels, à des conseils sur les instruments de financement pertinents pour renforcer les compétences des adultes dans leurs régions et leurs pays, et à des possibilités de partenariat.

L'utilisation des microcertifications comme moyen ciblé de perfectionnement et de reconversion des travailleurs pourrait également être étudiée, conformément à l'approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité, telle que définie dans la recommandation du Conseil du 16 juin 2022⁵⁸.

10. Sur la base des évaluations des besoins en compétences, les **parties prenantes du secteur des transports** — y compris les partenaires sociaux — et les **prestataires d'enseignement et de formation** concernés sont invités à concevoir et à organiser des programmes de formation initiale et continue adéquats, y compris des microcertifications, ainsi que du matériel didactique.

Les programmes de formation devraient être conçus dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie, contribuant également au maintien et à l'amélioration de l'employabilité de la main-d'œuvre du secteur des transports, compte tenu également des changements attendus en matière de profils d'emploi ou de tâches dans le secteur des transports sur un marché du travail en évolution. Par exemple, les travaux pertinents au niveau européen comprennent un bilan des cours

stratégique sur les besoins en compétences: les mégadonnées et les analyses fondées sur l'IA, tandis que le troisième guide pratique est axé sur les méthodes de prospective en matière de technologie et de compétences (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/307925>).

⁵⁴ <https://www.skillsea.eu/>

⁵⁵ <https://www.railstaffer.eu/>

⁵⁶ <https://automotive-skills-alliance.eu/>

⁵⁷ L'écosystème mobilité — transport — automobile englobe la production de véhicules à moteurs et de trains et de leurs accessoires, la réparation et l'entretien, ainsi que le transport. L'écosystème touristique englobe les prestataires de services d'hébergement, les voyagistes, l'hôtellerie et les transports.

⁵⁸ Recommandation du Conseil du 16 juin 2022 sur une approche européenne des microcertifications pour l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité, 2022/C243/02 (JO C 243 du 27.6.2022, p. 10).

actuels de remise à niveau concernant les voies navigables intérieures en général et plus spécifiquement l'exploitation automatisée des navires⁵⁹, ainsi que la comparaison des systèmes de formation professionnelle pour faire face à l'évolution du travail portuaire⁶⁰. Les programmes de formation devraient également être conçus en tenant dûment compte de la nécessité d'assurer l'inclusion et de l'accessibilité, au vu notamment du nombre croissant de travailleurs âgés ou handicapés.

11. Les **employeurs** du secteur des transports devraient promouvoir le perfectionnement et la reconversion professionnels dans leur entreprise, assurer l'accès de leurs travailleurs aux actions de formation pertinentes (telles que les microcertifications) et les motiver à participer à des actions de formation répondant à leurs besoins spécifiques en matière de compétences.

L'accès à la formation devrait être accordé conformément à la législation et aux conventions collectives, et à tous les groupes de travailleurs. Des pratiques supplémentaires de perfectionnement et de reconversion professionnels pourraient également être envisagées, par exemple l'association de travailleurs jeunes et plus âgés au sein d'une entreprise de transport afin de faciliter un transfert mutuel de l'expertise et des compétences.

12. Les **travailleurs** du secteur des transports devraient être disposés à participer à des évaluations des compétences et, par la suite, à des actions de formation répondant à leurs besoins spécifiques en matière de compétences. En fonction de leur carrière professionnelle et compte tenu des changements attendus en matière de profils d'emploi ou de tâches dans le secteur des transports, ils devraient se placer dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie afin de maintenir et d'améliorer leur employabilité.

13. Les **décideurs politiques et les autorités publiques** au niveau national devraient soutenir la mise en œuvre des initiatives pertinentes de l'Union visant à encourager le perfectionnement et la reconversion professionnels de la main-d'œuvre conformément aux actions menées dans le cadre de la stratégie européenne en matière de compétences, promouvoir les réseaux pertinents, tels que le pacte pour les compétences et la coalition en faveur des compétences et des emplois numériques⁶¹, et diffuser des informations sur les possibilités de financement pertinentes de l'Union.

3. AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

14. Les **partenaires sociaux** du secteur des transports sont invités à contribuer à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre de la transition vers l'automatisation et la numérisation.

Lorsque cela n'a pas encore été fait, ils sont invités à intégrer, dans leurs conventions collectives au niveau de l'entreprise ou au niveau national ou sectoriel, des dispositions spécifiques relatives à l'automatisation et à la numérisation. S'inspirant

⁵⁹ <https://platina3.eu/classes-for-automated-vessel-operation/>

⁶⁰ Projet cofinancé par l'Union et intitulé «Ports and Skills: compare vocational training systems to address the port work changes» <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-IT01-KA202-007778>.

⁶¹ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/digital-skills-coalition>

des conventions collectives existantes dans le domaine des transports⁶², les partenaires sociaux aux niveaux national et européen sont invités à recenser ensemble des exemples de bonnes pratiques concernant ce type de dispositions spécifiques pour chaque mode de transport et à les partager avec leurs affiliés respectifs.

15. Compte tenu du rôle majeur du dialogue social pour définir les contours des transitions économiques et promouvoir l'innovation sur le lieu de travail, et compte tenu des différences observées dans la couverture des négociations collectives d'un secteur et d'un pays à l'autre⁶³, les **décideurs politiques** aux niveaux national et régional devraient encourager et créer les conditions nécessaires à l'amélioration du fonctionnement et de l'efficacité des négociations collectives et du dialogue social.

4. GESTION DU CHANGEMENT

16. Les **employeurs** du secteur des transports devraient introduire et mettre en œuvre des plans de gestion du changement au niveau des entreprises afin de gérer la transition vers l'automatisation et la numérisation de manière proactive et participative et d'encourager et de promouvoir une attitude positive des travailleurs à l'égard du changement. Les plans de gestion du changement devraient être élaborés en étroite collaboration avec les représentants des travailleurs. Les plans devraient comprendre des dispositions relatives à l'évaluation, au suivi et à la révision de leurs modes et méthodes de gestion du changement.

Dans ce contexte, les employeurs devraient suivre les principes et les bonnes pratiques énoncés dans le cadre de qualité de l'UE pour l'anticipation des changements et des restructurations⁶⁴.

17. Les **organisations patronales** devraient jouer un rôle actif pour promouvoir et soutenir la nécessité et les mérites de la gestion du changement auprès de leurs affiliés. Elles devraient accorder une attention particulière à la sensibilisation des PME du secteur des transports, qui disposent souvent de ressources ou de capacités limitées pour établir leurs propres plans de gestion du changement.

Afin d'apporter un soutien sur mesure à leurs affiliés, les organisations patronales devraient partager les bonnes pratiques en matière d'introduction et de mise en œuvre des plans de gestion du changement.

⁶² Voir, par exemple, la vue d'ensemble des conventions collectives sectorielles sur les implications sociales de l'automatisation et/ou de la numérisation recensées dans le document de la Commission européenne, Direction générale de la mobilité et des transports, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report*, Office des publications, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>. Des exemples de bonnes pratiques dans d'autres secteurs sont disponibles dans le document du Parlement européen, Direction générale des Politiques internes de l'Union, Bednorz, J., Sadauskaitė, A., Czarzasty, J., et al., *Unionisation and the twin transition: good practices in collective action and employee involvement*, Parlement européen, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/418933>.

⁶³ Eurofound, *Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019*, document de travail d'Eurofound, Dublin, 2020.

⁶⁴ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social et au Comité des régions, Cadre de qualité de l'Union européenne pour l'anticipation des changements et des restructurations, COM(2013) 0882 final.

18. Les **représentants des travailleurs** devraient jouer un rôle actif dans l'élaboration de plans de gestion du changement au niveau de l'entreprise, tant pour répondre aux besoins spécifiques de la main-d'œuvre que pour garantir la participation de tous les groupes de travailleurs. Ce point est particulièrement important pour favoriser l'inclusion numérique de la main-d'œuvre vieillissante du secteur des transports.
19. Les **décideurs politiques et les pouvoirs publics** devraient accompagner la gestion du changement et soutenir, diffuser et promouvoir l'application à grande échelle du cadre de qualité de l'UE pour l'anticipation des changements et des restructurations.

5. FINANCEMENT

20. Les **parties prenantes du secteur des transports**, y compris les partenaires sociaux, sont invitées à utiliser les programmes ou fonds existant aux niveaux local, régional, national et européen pour gérer l'impact social de l'automatisation et de la numérisation, en tenant dûment compte de la nécessité d'assurer l'inclusion et l'accessibilité pour tous les travailleurs, en particulier les travailleurs exposés à des risques d'exclusion plus élevés.

Parmi les programmes ou fonds nationaux⁶⁵ figurent, par exemple, les fonds de formation, les fonds sectoriels, les comptes de formation individuels et les chèques-formation. Au niveau de l'Union, il existe divers instruments de financement pour le perfectionnement et la reconversion professionnels, accessibles par des intermédiaires financiers, par l'intermédiaire des autorités nationales ou par l'intermédiaire de la Commission. Le site web de la Commission⁶⁶ présente un aperçu des différents programmes ou fonds, de la procédure de candidature, du champ d'application en matière de compétences et du budget total pour la période 2021-2027. Le pôle de connaissances⁶⁷ du pacte européen pour les compétences comprend une base de données et un outil de recherche en ligne concernant les possibilités de financement spécifiques au perfectionnement et à la reconversion professionnels qui existent aux niveaux européen, national et régional. La plateforme pour les compétences et les emplois numériques⁶⁸ présente les possibilités de financement de l'Union utiles pour le perfectionnement et la reconversion professionnels afin de soutenir les compétences numériques des particuliers et des organisations. Au niveau national, des informations sur les programmes ou fonds pertinents devraient également être rendues publiques.

21. Les **organisations patronales et les représentants des travailleurs** devraient contribuer à sensibiliser leurs affiliés à ces programmes ou fonds et à leur utilisation. Il en va de même pour les associations sectorielles au niveau régional, national ou européen. Elles devraient accorder une attention particulière à la sensibilisation des PME du secteur des transports, qui disposent souvent de ressources ou de capacités limitées pour s'informer sur les programmes ou fonds nationaux et européens pertinents. En outre, les organisations patronales et les représentants des travailleurs

⁶⁵ Voir, par exemple, la vue d'ensemble des programmes de financement nationaux et sectoriels recensés dans le document de la Commission européenne, Direction générale de la mobilité et des transports, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report*, Office des publications, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

⁶⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1530&langId=fr>

⁶⁷ https://pact-for-skills.ec.europa.eu/community-resources/knowledge-hub_en

⁶⁸ <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/opportunities/funding>

devraient faire entendre leurs besoins spécifiques au cours de la phase de conception de ces programmes ou fonds.

22. Les **décideurs politiques et les autorités publiques** au niveau national devraient promouvoir et faciliter l'accès aux informations relatives aux instruments de financement pertinents. Lors de la définition des priorités pour ces programmes ou fonds, ils devraient consulter les partenaires sociaux, notamment ceux du secteur des transports, au sujet de leurs besoins spécifiques.

Fait à Bruxelles, le 29.11.2023

Par la Commission
Adina Vălean
Membre de la Commission

