

Négocier l'intelligence artificielle : cartographie des négociations en entreprise sur l'IA en France entre 2017 et 2024

Nathalie Greenan – Cnam, CEET, Lirsa, TEPP

Silvia Napolitano – Esiee Paris-UGE, Erudite, Cnam, CEET

Justin Pillosio – Cnam, CEET

Introduction

Le lancement de ChatGPT en novembre 2022, suivi d'autres intelligences artificielles (IA) génératives sous formes d'agents conversationnels (Google Bard, BingChat, MidJourney), a ravivé les débats sur les conséquences des évolutions technologiques sur l'emploi et le travail. Ces chatbot qui permettent aux utilisateurs de générer facilement textes, codes, images, sons et vidéos, élargissent le champ des métiers potentiellement automatisables, suscitant des opinions contrastées.

D'un côté, la crainte d'une suppression de certains emplois, d'une intensification du travail, d'une perte de sens et d'autonomie pour les travailleurs, d'une surveillance accrue dans les entreprises. De l'autre, l'espoir d'une hausse de la productivité, d'une réduction de la pénibilité, d'un recentrage des activités sur des tâches à plus forte valeur ajoutée, d'une diminution des erreurs humaines et la création de nouveaux emplois.

La grève des scénaristes à Hollywood, les menaces de suppressions d'emplois qualifiés chez Onclusives et IBM, la dégradation des conditions de travail et de qualité des services rendus chez MétéoFrance, donnent à voir l'importance d'une régulation des usages de l'IA en contexte de travail. Face à ces enjeux, les organisations syndicales, tant au niveau européen que français, demandent la prise en compte des intérêts des travailleurs dans les réglementations sur l'IA. Elles promeuvent une régulation par le bas, souple et adaptative, qui permet de tenir compte des évolutions rapide de la technologie. Cette régulation passerait par la participation active des travailleurs afin de favoriser une utilisation de l'IA qui vienne en appui au travail humain, plutôt qu'en substitution.

Cet article se propose d'analyser ce que les négociateurs écrivent lorsque l'IA s'invite dans les accords d'entreprise. Une première section présente les apports de la littérature sur les enjeux travail et emploi des IA et sur leurs implications pour les relations professionnelles et la négociation collective. Une seconde section est consacrée à la construction de notre

corpus d'extraits d'accords d'entreprise mentionnant l'IA et à la structuration de notre base de données couvrant la période 2017-2024. La troisième section prend appui sur ces données pour cartographier les traces des discussions sur le déploiement des Systèmes d'Intelligence Artificielle (SIA) que restituent les textes des accords d'entreprise.

1. IA, travail, emploi et relations professionnelles

1.1. IA et quantité d'emploi : le changement technologique biaisé en économie

Les dernières évolutions dans le domaine de l'IA étendent les possibilités d'automatisations dans des secteurs et des professions auparavant moins exposées, en particulier les professions les plus qualifiées (Barcellini et al., 2024). Cette situation ravive une série de travaux en économie sur les effets du progrès technique sur la structure et la quantité d'emploi.

Ce champ d'étude s'est développé en prenant appui sur le modèle du changement technologique biaisé (*biased technological change*). Ce modèle considère l'introduction d'une technologie émergente comme un choc exogène sur la fonction de production de l'économie. Ce choc déplace la fonction vers le haut, ce qui génère une amélioration globale de la performance. Cependant, il peut également déformer l'efficacité relative des facteurs de production. À terme, cette déformation est susceptible d'influencer la distribution des revenus associés à ces facteurs. Les biais technologiques évalués dans les études empiriques ont évolué au fil des révolutions technologiques (Barcellini et al., 2024). L'hypothèse d'un biais technologique en faveur du capital (en défaveur du travail) discuté dans l'entre-deux guerres a été abandonné au profit d'une hypothèse d'un biais technologique neutre dans l'après-guerre. Avec le développement des Technologies de l'Information et de la communication (TIC) et de l'économie numérique, les analyses empiriques ont laissé la question du facteur capital de côté pour se concentrer sur différentes catégories de travailleurs : la distinction principale oppose les travailleurs qualifiés aux travailleurs non qualifiés (Autor et al., 1998), mais certains travaux ont également considéré les enjeux de l'âge (Bartel et Sicherman, 1993). Alors que l'ordinateur personnel se diffuse massivement au sein du tissu économique, ce sont donc les hypothèses d'un changement technologique biaisé en faveur des travailleurs qualifiés (*skill biased*) ou juniors (*age biased*) et en défaveur des

travailleurs non qualifiés ou seniors qui sont discutées et évalués dans la littérature empirique.

A l'orée du nouveau millénaire marqué par la diffusion rapide d'Internet et du World Wide Web, Autor et al. (2003), à la suite d'une première étude qualitative sur l'organisation du travail dans une banque américaine (Autor et al. 2002), conceptualisent une autre forme de biais, basée cette fois sur les tâches exécutées au sein des professions (*task-based model*). En distinguant tâches manuelles et cognitives d'une part, routinières et non routinières d'autre part, ces analyses mettent en évidence que c'est principalement le caractère routinier des tâches qui explique les effets du changement technologique sur les emplois (*routine biased*). Dans cette perspective, les TIC élargissent les possibilités d'automatisation aux tâches cognitives routinières, fragilisant les emplois intermédiaires jusqu'alors moins vulnérables que ceux des cols bleus. Ce modèle du changement technologique biaisé par le caractère routinier des tâches fournit par ailleurs une explication à la polarisation des emplois (Goos et Manning, 2007) : il y aurait une réduction des emplois situés au milieu de l'échelle des salaires, car ces derniers incluent une part importante de tâches cognitives routinières. Le travail de formalisation d'Acemoglu et Restrepo (2018), en réintégrant le capital dans la fonction de production, finit de rendre ce modèle hégémonique pour penser la relation entre quantité d'emplois et automatisation. Les tâches y sont hiérarchisées selon le degré de difficulté à les automatiser. Les tâches qui sont listées en premier peuvent être complètement automatisées, puis elles peuvent l'être partiellement et au-delà d'un certain rang, qui correspond à la frontière d'automatisation des tâches, seul le travail est en mesure de réaliser les tâches. Il suffit ensuite de disposer de données sur les tâches exercées par les salariés ou au sein des professions pour identifier les postes de travail ou les métiers à fort risque d'automatisation.

Ce modèle ne cesse depuis d'être réactualisé pour inclure les nouvelles évolutions technologiques. Frey et Osborne (2017) incluent par exemple les dernières avancées dans le développement de l'IA, suggérant qu'elles pourraient augmenter le nombre de tâches automatisables en déplaçant la frontière d'automatisation des tâches au-delà des tâches routinières. Tolan et al. (2021) nuancent et affinent ce modèle en y introduisant les aptitudes cognitives de l'IA, qui sont susceptibles d'évoluer en fonction du ciblage et des avancées de la recherche et développement (R&D) consacrées aux SIA. Le lien entre IA et frontière des tâches automatisables est donc médié dans cette approche par ces aptitudes cognitives.

Néanmoins, ce corpus d'études se heurte à un problème important : les résultats obtenus sont fortement influencés par la façon de représenter le changement technologique. Dans les premières approches du biais technologique, il s'agit d'un choc exogène qui affecte directement l'efficacité relative des facteurs de production alors que dans les approches plus récentes de fonction de production à base de tâches, ce choc exogène a un effet plus diffus puisqu'il peut également affecter le nombre de tâches en le réduisant ou en créant de nouvelles tâches intensives en travail ou la frontière des tâches automatisables. Par conséquent, ces travaux font généralement abstraction du contexte social et organisationnel dans lequel se construisent les technologies et leurs usages alors qu'elles se diffusent dans le tissu économique (Greenan et Napolitano, 2021). Ils ne retiennent de ces usages que la potentielle automatisation de tâches, au détriment de considérations sur le travail réel et son caractère collectif. Si certains modèles (Acemoglu et Restrepo, 2018), intègrent un progrès technique endogène, il n'y a pas à proprement parler de choix dans l'organisation du travail. Ce sont les services de R&D qui façonnent l'articulation entre technologie et organisation. Un déterminisme technologique en résulte : Les impacts de la technologie sur l'emploi, à niveau de production donné, seront purement mécanique et le plus souvent défavorables.

Le progrès technique est pensé dans ces travaux comme inéluctable et comme apportant avec lui la direction de ses effets sur l'emploi et les revenus des différents groupes professionnels. Dès lors, ils vont préconiser des politiques publiques réactives plutôt que proactives, réparatrices plutôt que sources de nouveaux droits : sécuriser les individus en situation de chômage technologique, encourager à la formation continue, tout en évitant une législation qui pourrait freiner l'innovation et produire une politique concurrentielle inadaptée (Aghion et al., 2019).

1.2. IA et qualité du travail : une approche centrée sur les risques

Un nouveau domaine de recherche interdisciplinaire s'est récemment développé pour étudier les implications et conséquences de l'intégration des SIA dans les contextes de travail. Ces travaux se concentrent sur une approche par les risques : risques pour la santé physique et mentale et les risques quant à la préservation des droits des travailleurs.

L'étude de Bérastégui (2024) met en lumière des préoccupations liées aux répercussions de l'IA sous l'angle de la sécurité et de la santé au travail. L'opacité des

algorithmes, la complexité des SIA et leur manque de robustesse dans les situations anormales ou non anticipées peuvent générer des risques importants pour la sécurité physique des travailleurs, d'autant plus que ces systèmes peuvent parfois devenir incontrôlables. L'auteur insiste aussi sur les implications d'une délégation de certaines décisions à des SIA. Le faire entraîne une réduction de l'autonomie des travailleurs, un manque de contrôle sur leurs environnements, l'augmentation de la charge de travail et la dégradation des compétences. Cette intensification du travail peut menacer la santé physique et psychique du travailleur, en augmentant notamment le stress. Si les risques identifiés sont dus en partie à des limitations technologiques, l'auteur rappelle qu'ils découlent principalement de choix économiques spécifiques qui influencent la manière dont ces systèmes sont mis en place et utilisés. Faisant écho aux représentations techno-déterministes d'une partie des approches économiques, ces risques découlent d'une utilisation de l'IA comme une « solution sur étagère », souvent vendue en tant que tel par les promoteurs de l'IA, qui permet de réduire les coûts et d'améliorer productivité. En outre, la pression concurrentielle engendre une course à l'adoption, où la rapidité du déploiement prime sur les préoccupations de sécurité. Enfin, dans un contexte de développement des pénuries de main d'œuvre (secteurs informatique, éducation, santé), les IA sont susceptibles d'être déployées dans les contextes de travail dégradé dont la remédiation demande une réflexion difficile à conduire par manque de professionnels.

Pour limiter ces risques et développer des SIA de « confiance », il s'agit pour les entreprises de valoriser l'expérience des salariés en favorisant leur participation active à la définition des usages au moyen d'expérimentations, d'instaurer d'une co-gouvernance au sein des entreprises ainsi que des contrôles et des réévaluations régulières (Bérestégui, 2024). Si ces conditions permettent une meilleure maîtrise des risques, elles contribuent également à la transformation technologique en mettant à jour les usages des IA sources de performance d'innovations. Greenan et Napolitano (2024) et Barcellini et al. (2024) désignent ces pratiques organisationnelles comme permettant de développer la capacité d'apprentissage des organisations.

Cette participation des travailleurs peut néanmoins être menacée par certains usages de l'intelligence artificielle (Davis, 2024). En effet, l'IA peut accroître la surveillance des travailleurs, limitant potentiellement les possibilités de s'organiser collectivement. De même, avec la gestion algorithmique des ressources humaines, elle pourrait sélectionner les profils

les moins à même de se mobiliser. L'opacité technique et l'asymétrie d'information qui en résulte peut réduire la compréhension, par les travailleurs, de leur contribution dans la chaîne de production, affaiblissant ainsi leur position lors des négociations professionnelles. Davis renoue avec les analyses de Marx sur la machinerie et l'accroissement de l'« armée de réserve des travailleurs » : le chômage technologique que peut engendrer l'introduction de SIA au travail peut exercer une pression à la baisse sur les salaires et limiter les revendications des travailleurs.

Ce cadre de recherche qui prend en compte le travail réel et son inscription comme activité sociale pense une régulation de l'IA au travail à partir des risques. Cette limitation des risques et le développement d'usages bénéfiques passe par l'ouverture d'un dialogue social soutenu et régulier sur la digitalisation.

1.3. Les régulations possibles et actuels de l'IA au travail

Les études sur les conséquences des SIA sur la quantité d'emplois et la qualité du travail proposent des orientations différentes sur les manières de réguler cette technologie. L'approche par la quantité d'emplois prône des politiques visant à favoriser l'investissement dans l'innovation tout en prévoyant des mesures pour atténuer les potentiels effets négatifs. Les recherches orientées sur la qualité du travail encouragent la co-construction, avec les travailleurs, des usages. Ces deux perspectives se retrouvent dans les projets législatifs et dans les cadres réglementaires déjà établies, au niveau national comme au niveau européen. Restituer ces cadres réglementaires en vigueur permettra de mieux situer les initiatives prises au niveau des entreprises.

Les premières discussions des législateurs français et européens sur une réglementation de l'IA ont abordé le sujet de manière globale, sans mettre spécifiquement l'accent sur des enjeux d'emplois et de travail. En février 2020, la publication du Livre blanc sur l'intelligence artificielle par la Commission européenne (CE) expose les objectifs généraux d'une future législation de l'IA (IA Act). Il faut d'une part « favoriser les avancées scientifiques » dans ce domaine et « préserver l'avance technologique de l'UE », et d'autre part, assurer que ces « nouvelles technologies soient au service de tous les Européens ». À travers l'adoption, en juillet de la même année, d'une résolution sur la stratégie à adopter en matière d'IA, la Confédération européenne des syndicats (CES) reproche à la CE le manque de prise

en compte des intérêts des travailleurs dans ce projet de réglementation. En particulier, la CES critique l'absence de mention de l'article 88 du règlement général de protection des données (RGPD) sur le traitement des données au travail et l'exclusion d'un « principe de précaution » substitué par un « principe d'innovation ». La CES préconise :

« que tout cadre européen sur l'IA devrait donc aborder spécifiquement les situations liées au lieu de travail et s'attaquer aux abus éventuels. Il devrait promouvoir le recours au dialogue social et aux conventions collectives afin d'élaborer une conception, une introduction et un suivi durables de la technologie de l'IA au travail. »

Cette résolution est à mettre en relation avec l'accord-cadre sur la digitalisation que la CES a conclu un mois plus tôt. La stratégie adoptée par la CES est d'imposer, ou en tout cas d'encourager, une régulation « par le bas » de l'IA pour les enjeux d'emplois et de travail. Cet accord-cadre n'est pas normatif (Amauger-Lattes, 2021), c'est-à-dire qu'il ne défend pas de nouveaux droits, mais propose un cadre méthodologique, des outils et une liste d'enjeux concernant la digitalisation, particulièrement l'IA pour les deux derniers : l'adaptation des compétences, la question du droit à la déconnexion, le principe du maintien du contrôle humain, le respect de la dignité humaine.

Quelques jours avant l'adoption, le 9 décembre 2022, des orientations générales sur l'IA Act, la CES, qui considère que « le projet de législation sur l'IA est plus que décevant du point de vue des travailleurs », réitère en adoptant une nouvelle résolution pour signaler l'importance d'une législation qui inclut des mesures précises sur le travail. Ils s'opposent notamment à une indication de la CE à propos des réglementations nationales pouvant limiter l'utilisation de SIA :

« Dans leur formulation générale, par exemple, les réglementations nationales concernant la santé et la sécurité au travail ou les réglementations sur la participation des travailleurs qui limitent l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail pourraient enfreindre le droit européen. »

La CES préconise dans ce texte différentes mesures pour assurer une régulation qui prenne en compte les intérêts des travailleurs : l'implication des syndicats et des représentants du personnel à tous les stades du déploiement des SIA ; la mise en place d'examen régulier des SIA ; le devoir de transparence et d'explicabilité des SIA ; l'interdiction

de collecter certaines données et les formes de surveillances abusives ; définir l'IA axé sur l'humain ; aborder la question des qualifications des travailleurs ; prévoir des sanctions dissuasives en cas d'abus.

Le 14 juin 2023, l'IA Act est approuvée et sera signée le 13 mars 2024. Par rapport au Livre blanc, la réglementation de l'IA au travail est précisée. On y trouve désormais l'assurance d'une obligation de l'information et la consultation des travailleurs (considérant 92), une clause d'ouverture qui permet de sécuriser les droits nationaux du travail (considérant 9), un début de législation sur la gestion algorithmique des ressources humaines qui sont classifiées à « haut risque » (considérant 57). Pour ce dernier considérant, la classification à « haut risque » pose problème selon la CES, car elle demande principalement aux fournisseurs de réaliser une autoévaluation de leurs systèmes, de sa robustesse et de ses risques.

Au niveau français, le projet « Dialogue IA » (DIALIA), débuté en 2024, coordonné par l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) et en partenariat avec quatre organisations syndicales, vise à décliner l'accord-cadre sur la digitalisation de la CES au contexte français. Le projet s'organise en parallèle d'une volonté de l'exécutif de soutenir la recherche et le développement sur l'intelligence artificielle, mais aussi de limiter les régulations qui ralentiraient les innovations. Le rapport du Comité sur l'intelligence artificielle générative remis au gouvernement en mars 2024 reprend en grande partie les recommandations des travaux concentrés sur les conséquences de l'IA sur la quantité d'emploi. Si une des recommandations du rapport préconise de mobiliser le dialogue social pour limiter les risques liés à l'introduction de l'IA, aucun moyen financier ou légal n'est mentionné pour le concrétiser. Il ressort de ce rapport que le but premier est celui de ne pas perdre la « course de fond » qui s'est engagée.

Pourtant, l'IA au travail « s'insère parfaitement dans le dialogue social obligatoire » (Amauger-Lattes, 2021) et pourrait permettre une forme de flexibilité nécessaire dans une régulation qui concerne un sujet qui évolue vite, mais ce « cadre se révèle mal adapté » (Ibid.). En effet, depuis la deuxième loi Auroux du 28 octobre 1982, le Comité social et économique (CSE) a pour mission de représenter les salariés et de faire valoir leurs intérêts dans les décisions qui concernent, entre autres, « les techniques de production » (art. L2312-8 du Code du travail). Il doit « être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur [...] L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité

ou les conditions de travail » (art. L2312-8). Les représentants des salariés peuvent également faire appel à un expert sur ces questions (art. L2315-94). Les ordonnances de 2017 ont étendu la portée de ces articles, comme l'atteste le tribunal judiciaire de Pontoise dans le cadre d'une affaire sur l'introduction d'un logiciel d'IA en 2022. En effet, selon le jugement, « l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise justifie à elle seule le recours à l'expert » (TJ Pontoise, 15 avr. 2022, n°RG 22/00134), sans plus la conditionner à l'éventualité « d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail » (art. L.2323-29 du Code du travail avant 2017). Néanmoins, le recours à l'information et à la consultation connaît de nombreuses limites.

La mission du Comité Social et Économique (CSE) en France s'est historiquement développée comme une institution de « contrôle » au sein de l'entreprise (Le Goff, 2008), s'appuyant sur les droits d'information et de consultation, qui diffère d'un modèle fondé sur la « cogestion » ou « codétermination » (*mitbestimmung*) comme dans le droit du travail allemand (Haipeter et al., 2024). Le CSE français est principalement limité à un rôle consultatif (Amauger-Lattes, 2021) : il ne dispose pas d'un réel pouvoir décisionnel ou de la capacité à bloquer les décisions de la direction. Sur l'introduction de nouvelles technologies, son action ne peut généralement qu'être réactive. Dans le contexte spécifique des nouvelles technologies, une négociation efficace nécessiterait une implication continue des salariés pour suivre les évolutions technologiques, ce qui demanderait donc une réorganisation du cadre de participation des salariés (Reynaud, 1988). Un autre obstacle à l'efficacité des informations et consultations réside dans la dépendance des travailleurs aux informations fournies par la direction. Celle-ci peut parfois transmettre une quantité excessive d'informations complexes ou au contraire pas assez d'éléments (Chaumont et Rasse, 1984). Ces difficultés expliquent que l'information et la consultation sur l'introduction de nouvelles technologies ont finalement été peu mobilisés dans les entreprises, malgré un nombre important de demandes en 1982 et 1983 (Le Goff, 2008).

Enfin, comme le soulignent Haipeter et al. (2024) dans le contexte allemand, un discours axé sur la compétitivité prédomine dans de nombreuses entreprises, présentant les technologies numériques et les potentiels de rationalisation comme une condition inévitable pour assurer la compétitivité et maintenir les emplois. Cette perspective est largement intégrée par de nombreux représentants du personnel, qui perçoivent l'adaptation aux nouvelles technologies et à la réorganisation du travail comme une nécessité.

2. Méthode et données

2.1. Ce qui s'écrit dans les accords d'entreprise et ce qui ne se montre pas

Pour faire cet état des lieux de la négociation sur l'IA à l'échelle des entreprises en France, nous avons choisi de nous appuyer sur les textes d'accords d'entreprise. L'accord d'entreprise peut être considéré comme un texte qui entérine une réglementation, établie à la suite d'une délibération paritaire (Flanders, 1968). Il sort à la fois du seul contrat individuel et de la réglementation d'État pour composer de nouvelles règles. La teneur de ces textes n'est donc pas seulement économique, mais aussi et surtout normatif (Ibid.). Analyser cette source permet de saisir les perceptions des entreprises concernant l'IA, d'identifier des pistes de réglementation et les règles déjà instituées.

Cependant, cette source omet ce qui sort de ces lignes, c'est-à-dire les désaccords, les abandons, les refus de signature, les allers-retours. Les accords d'entreprise ne sont pas le fruit d'un processus linéaire, ni la production de groupes homogènes. Comme le fait remarquer John Dunlop, la négociation collective résulte de « trois négociations : à l'intérieur du syndicat et à l'intérieur de la direction où l'on doit opérer le choix entre les différentes réclamations, et enfin autour de la table des négociations » (Flanders, 1968). Cette complexité intrinsèque rend la conclusion d'accords encore plus difficile pour les sujets qui sortent des thématiques traditionnelles de négociation (Jeannin et Richie, 2017). Il n'est pas non plus possible de prendre en compte les informations et consultations relatives à l'introduction de nouvelles technologies. Une enquête plus approfondie auprès de quelques entreprises, comme cela a été fait par le passé sur l'information-consultation (Chaumont et Rasse, 1984) ou sur l'activité des représentants du personnel (Russo et al., 2019), serait nécessaire pour rendre compte de ces aspects, ce qui dépasse le cadre de cet article.

L'analyse et les résultats présentés ici ne reflète donc qu'une partie du processus de négociation collective.

2.2. Extraire et structurer les données

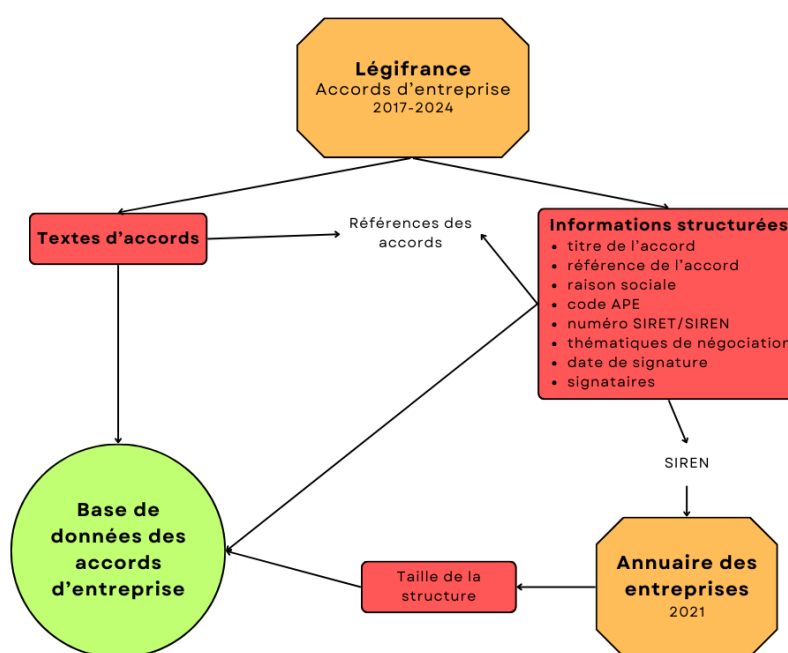
Pour pouvoir analyser les accords d'entreprise, nous avons extrait les données du site de diffusion des textes juridiques et réglementaires Légifrance. Depuis septembre 2017, les entreprises sont dans l'obligation d'y déposer les accords conclus. La figure 1 récapitule

l'ensemble des étapes effectués pour l'extraction des textes d'accords d'entreprise et les informations associées.

Sur Légifrance, chaque accord d'entreprise se trouve sur une page dédiée sur laquelle il est possible de télécharger le texte et d'y récupérer des informations déjà structurées : le titre de l'accord ; sa référence ; la raison sociale qui l'a conclu ; le code d'activité principale exercée (APE) qui permet de connaître le secteur d'activité de la raison sociale ; le numéro du système d'identification du répertoire des établissements (SIRET) ; l'identifiant de convention collective (IDCC) ; la date de signature de l'accord ; sa date de mise en ligne sur Légifrance ; les signataires c'est-à-dire le ou les syndicats d'appartenance des délégués du personnel qui ont signé le texte ; les thématiques de négociation. Pour cette dernière information, les thématiques sont renseignées par les entreprises à partir de 55 catégories déterminées par Légifrance. Leurs intitulés reprennent les sujets obligatoires ou traditionnels de négociation. Par ailleurs, un même texte peut traiter de plusieurs thématiques à la fois. Toutes ces informations ont été collectées et reconnectés aux textes via les références des accords. Cette extraction et les analyses qui vont suivre se fondent sur les accords d'entreprise publiés entre le 1er septembre 2017 et le 30 août 2024.

En plus de cette extraction des données de Légifrance, nous avons aspiré les informations renseignées sur l'Annuaire des entreprises pour obtenir la taille de la structure en 2021.

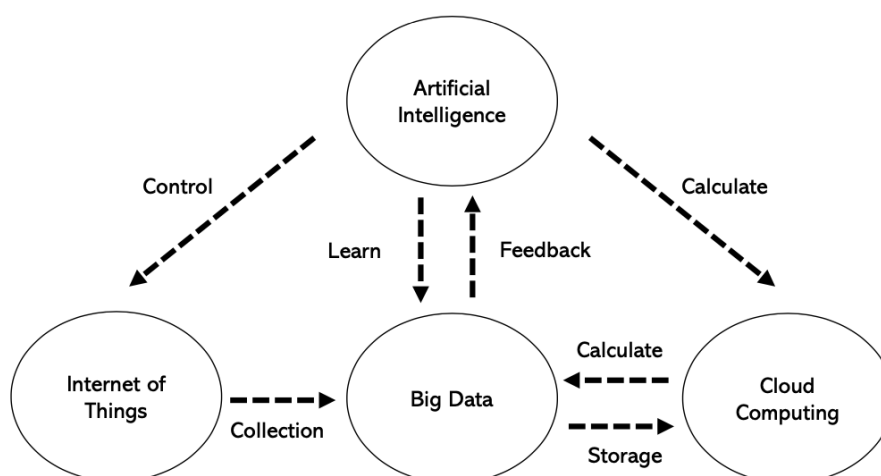
Figure 1 – Protocole de l'extraction des accords d'entreprise



2.3. Construire nos données : localiser les accords d'entreprise qui mentionnent l'IA

Discuter directement des nouvelles technologies n'étant ni un sujet obligatoire ni un objet courant de négociation, les thématiques assignés par Légifrance ne permettent pas d'identifier les textes qui le font. À la manière de Bianchini et al. (2023) pour localiser les demandes de brevets pour différentes technologies, nous avons constitué un dictionnaire de mots sur l'intelligence artificielle (par exemple « intelligence artificielle », « deep learning », « chatbot »). Cependant, les nouvelles technologies comme leurs dénominations évoluent vite. Les frontières sont floues entre ce qui relève du *cloud computing*, de la robotique et de l'intelligence artificielle (Figure 2). Brouillage d'autant plus accentué que les travailleurs comme la direction ignorent parfois qu'ils utilisent des outils qui mobilisent de l'IA (Haipeter et al., 2024). Se rajoute à cela que les homonymes sont fréquents dans ce domaine de recherche (par exemple, « réseaux neuronaux » peut désigner autant le système nerveux que des systèmes d'apprentissage automatique). Enfin les usages sont variables, la définition d'« intelligence artificielle » et son recours étant déjà un débat en soi (Gamkrelidze, 2022). Au risque de ne pas retenir certains accords, il a été privilégié de conserver les seuls mots qui évitent le plus ces problèmes. Finalement, 30 termes ont été retenus, ensuite multipliés par les différentes formes grammaticales et syntaxiques qu'ils peuvent revêtir (singulier ou pluriel, majuscule ou minuscule, trait d'union ou espace).

Figure 2 – Ecosystème de l'industrie 4.0 (reprise dans Bérastégui, 2024)



Le dictionnaire constitué, nous avons extrait les paragraphes, défini comme une chaîne de caractères compris entre des retours à la ligne, pour retenir seulement les extraits de textes relatifs à l'IA.

Nous avons aussi ajouté des variables qui permettent de mieux saisir l'importance du paragraphe et sa place dans l'accord : une mesure du nombre de paragraphes qui mentionnent l'IA, de leurs positions dans le corps du texte (un paragraphe placé au début du texte aura un caractère plus général, tandis qu'un paragraphe situé au milieu sera plus souvent l'objet de négociation) et du nombre de mots qu'ils contiennent.

Pour décrire les grandes tendances qui traversent ces accords, nous mobilisons des outils d'analyses textuelles. Le recours à ces méthodes demande à normaliser les textes. Nous les avons donc formatés et nettoyés : suppression des majuscules, des apostrophes, des mots outils (« le », « la », « ton », etc.) et des connecteurs discursifs (« néanmoins », « par conséquent », etc.)¹.

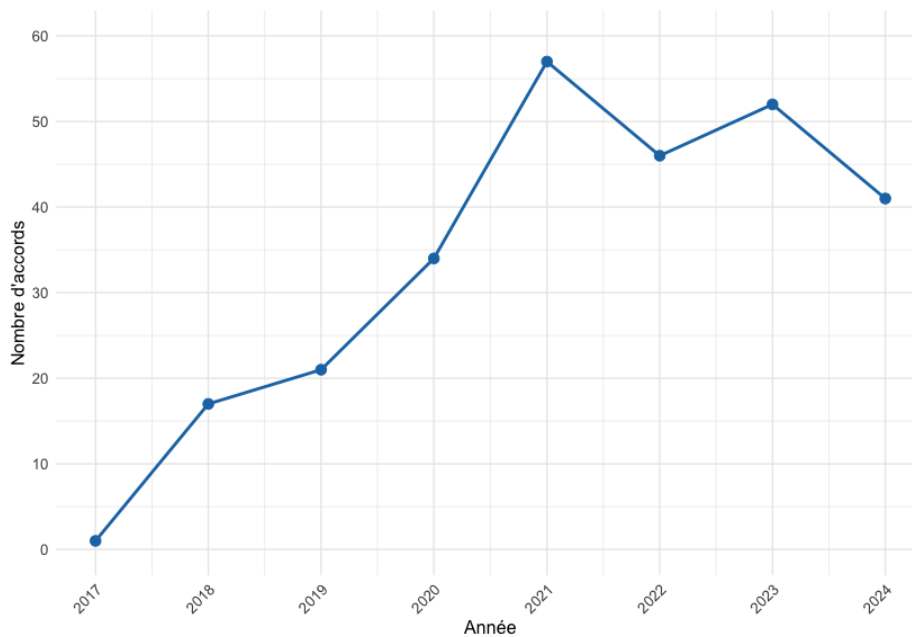
3. Résultats

3.1. Depuis quand discute-t-on de l'IA dans les accords d'entreprise ?

Depuis septembre 2017, 269 accords signés dans 175 organisations mentionnent l'IA, ce qui représente un peu moins d'un accord sur mille conclu au cours des sept dernières années. Cette faible proportion contraste avec la forte médiatisation de cette technologie, en particulier depuis la diffusion d'IA génératives sous forme d'agents conversationnels. Il reste que cet objet, difficile à aborder dans le cadre de négociations en entreprise, est de plus en plus évoqué dans les accords (Figure 3). En 2018, seulement 17 accords signés font mention de l'IA. Avec l'essor des discussions sur le télétravail et le droit à la déconnexion pendant la pandémie du coronavirus, les nouvelles technologies sont beaucoup plus évoquées dans les accords d'entreprise, notamment l'IA. Ainsi, le nombre d'accords qui mentionne l'IA triple en 2021. La sortie en novembre 2022 de ChatGPT sous forme d'agent conversationnel maintient l'intérêt pour l'IA avec, pour le moment, une production autour de 50 accords par an.

¹ L'ensemble de ces opérations sont réalisées avec la bibliothèque *R.temis*.

Figure 3 – Évolution du nombre d'accords signés qui mentionnent l'IA



Source : Données collectées à partir des accords d'entreprise sur Légifrance (2017-2024).

Note de lecture : En 2019, 21 accords d'entreprise qui évoquent l'IA ont été signés.

Les paragraphes qui mentionnent l'IA sont nombreux à se trouver dans le préambule. Ils évoquent la plupart du temps l'IA comme un horizon stratégique, une technologie qui demandera une concertation future ou qui justifie en partie l'accord signé. Par exemple :

« Il s'inscrit dans un contexte de profondes transformations marqué par l'évolution des produits et services d'assurances, des modes de distribution mais aussi des attentes des clients et des évolutions règlementaires, auxquelles s'ajoutent les mutations technologiques liées à la digitalisation et l'intelligence artificielle et les nouveaux modes de travail. Ces évolutions ont un fort impact sur les métiers qui nécessitent une adaptation rapide de toutes les générations de salariés tout en leur permettant d'anticiper les besoins et les transformations de métiers et d'organisations à venir. »

Accord Gestion prévisionnelle des emplois et compétences de Allianz, Finance et assurance, signé le 01/04/2021, référence T09221025096.

De même, le nombre de paragraphes qui mentionnent cette technologie augmente progressivement et sans interruption. En 2018, on comptait 21 paragraphes faisant référence à l'IA. Ce nombre a triplé en 2022, atteignant 63 paragraphes. Cette tendance se poursuit en 2024, avec déjà 71 paragraphes mentionnant l'IA ; la plus haute valeur enregistrée sur la période. Les mentions de cette technologie, concentrées initialement dans les préambules,

tendent en moyenne à se déplacer vers les centres des textes. Ce mouvement suggère un gain d'intérêt pour cet objet et reflète une discussion plus ciblée sur l'IA.

Le récent accord conclu dans l'entreprise Sam Outillage témoigne de cette évolution. Ce texte présente dans le détail une charte informatique qui comporte une section dédiée à l'usage des IA génératives au travail :

« 17.2 Utilisation responsable de l'outil

L'utilisation de l'IA ne doit pas remplacer la prise de décision humaine ni négliger l'expertise humaine et le raisonnement associé.

17.3 Gestion des risques liés à l'exactitude des informations

Les utilisateurs doivent être conscients que les réponses générées par l'IA Générative peuvent être sujettes à des erreurs et doivent être évaluées avec soin.

Les réponses générées par l'IA doivent être vérifiées et validées avant d'être partagées en interne (collaborateurs) ou en externe (clients, usagers, partenaires, ...).

17.4 Prévention des biais et de la discrimination

Il est de la responsabilité des utilisateurs de surveiller et de corriger les réponses générées par l'IA pour éviter tout contenu biaisé, discriminatoire ou offensant. »

Accord Charte Informatique de Sam Outillage, Industrie manufacturière, signé le 14/03/2024, référence T04224060635.

Le propos n'est plus ici spéculatif. L'IA générative est traitée comme un outil de travail dont l'utilisateur est responsable quant à sa manière de l'utiliser et aux conséquences qui en découlent. Une réglementation s'échafaude pour délimiter les bons des mauvais usages de l'IA. Pour ces derniers, sont considérées les utilisations qui supprimeraient le contrôle, par les travailleurs, de ce qu'ils font, la transmission d'informations confidentielles, l'endommagement du système d'information et de communication de l'entreprise. Conjointement, le texte précise les contextes où la direction peut contrôler et traiter les données des salariés :

« 16.2 Procédure de contrôle manuel

En cas de dysfonctionnement constaté par le Service Informatique, il peut être procédé à un contrôle manuel et à une vérification de toute opération effectuée par un ou plusieurs utilisateurs.

Lorsque le contrôle porte sur les fichiers d'un utilisateur et sauf risque ou évènement particulier, le Service Informatique ne peut ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier.

Le contenu des messages à caractère personnel des utilisateurs ne peut en aucun cas être contrôlé par le Service Informatique.

L'entreprise se réserve le droit de surveiller les interactions avec L'IA pour assurer la conformité avec cette charte et les politiques de l'entreprise. »

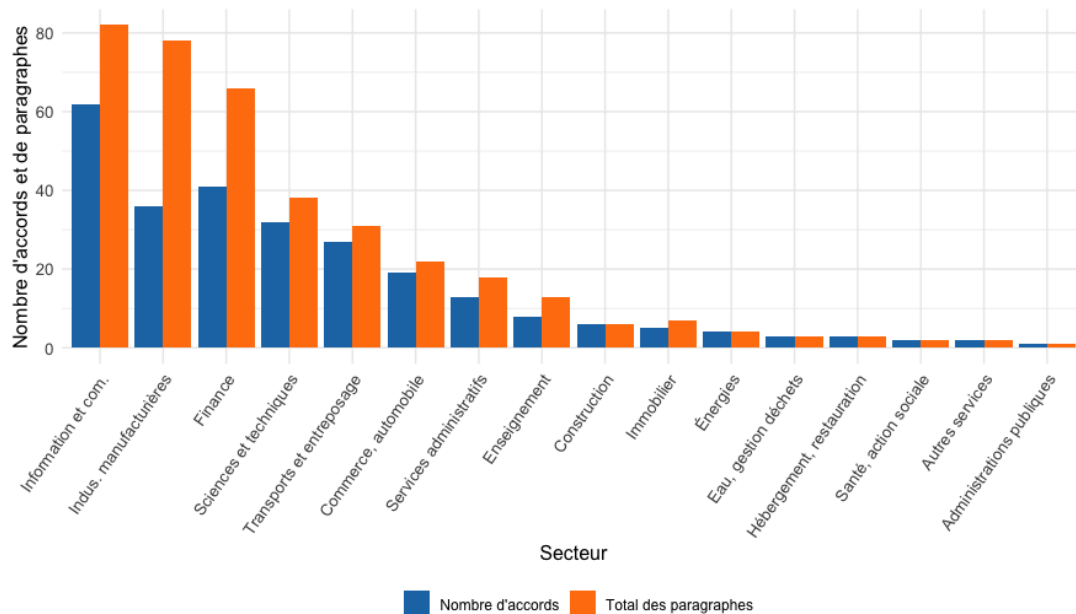
Accord Charte Informatique de Sam Outillage, Industrie manufacturière, signé le 14/03/2024, référence T04224060635.

Les accords qui sanctionnent une réglementation claire de l'IA sont rares. De manière générale, les discussions approfondies sur les SIA sont minoritaires dans les accords. La temporalité n'est pas le seul facteur explicatif : des discussions sur l'introduction de SIA dans les entreprises sont déjà évoquées avec précision dans des accords qui précèdent la COVID-19 et l'essor des IA génératives. Le rapport de l'enquête LaborIA (Borel, 2024) souligne qu'il y a une absence de discussions sur cet objet dans la grande majorité des entreprises, quand bien même l'IA est déjà implantée dans beaucoup d'entre-elles. Le niveau d'exposition des secteurs et professions, les formes et niveaux d'engagements collectifs, influencent également l'absence ou non de discussions sur cet objet.

3.2. Qui discute de l'IA ?

Les accords d'entreprise qui mentionnent l'IA proviennent de presque tous les secteurs d'activité (Figure 4). Les quelques secteurs qui font exceptions sont les activités des ménages en tant qu'employeurs, les activités extraterritoriales, les industries extractives, l'agriculture et les arts du spectacle. Sauf pour le dernier domaine, ces secteurs concluent, de manière générale, peu d'accords. À l'inverse, les secteurs les plus représentés sont ceux qui sont considérés comme les plus vulnérables aux avancées de l'IA.

Figure 4 – Répartition du nombre d'accords et de paragraphes qui évoquent l'IA selon le secteur d'activité



Source : Données collectées à partir des accords d'entreprise sur Légifrance (2017-2024).

Note de lecture : Dans le secteur de l'industrie manufacturière, on observe que l'IA est mentionnée dans 36 textes d'accords d'entreprise (en bleu), pour un total de 78 paragraphes (en orange).

Le secteur de l'information et de la communication, bien qu'il ne représente que 4,1% de tous les accords d'entreprise sur la période, est à l'origine de 23,8% des accords qui mentionnent l'IA. De fait, ce secteur qui englobe entre autres les services de programmation, les entreprises de conseil en informatique, l'édition de logiciels et le traitement de données, regroupe une grande partie des producteurs de SIA. Par conséquent, plus d'un accord sur cinq dans ce secteur mentionne l'IA que pour présenter l'activité de l'entreprise. Mais une autre part de ces accords, tout aussi importante, évoque le besoin d'attirer certaines compétences, de former les travailleurs à cette nouvelle technologie, dans un contexte hautement compétitif :

« Le software, la cybersécurité, l'usage de l'intelligence artificielle, le conseil ou la proximité métier au service de l'exploitation des données de l'entreprise sont les principaux différenciateurs entre les acteurs du marché. La compétition pour attirer et conserver les compétences sera décisive pour atteindre l'ambition d'être un acteur majeur sur ces différents domaines d'activité. »

Accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences d'Orange Business Services, Information et communication, signé le 30/07/2019, référence T09319003066.

Est également soulignée l'automatisation de certaines tâches par l'IA, transformant certains métiers du secteur. Les textes insistent généralement sur les bénéfices que cette transition peut amener, recentrant les activités des tâches à plus forte valeur ajoutée :

« Dans nos métiers, les hard skills ont une obsolescence programmée de 3 à 5 ans au regard de l'évolution du marché et des technologies. Les tâches techniques et/ou simples se robotisent ou sont déléguées à des intelligences artificielles. D'après les études menées, 85% des métiers de 2030 n'existent pas encore aujourd'hui (Source : Institute for The Future Dell Technologies, The new era of man/machine partnerships). Dans ce contexte, ce sont les soft skills qui font la différence. »

Accords sur la gestion des emplois, des parcours professionnels et de la mixité des métiers de Capgemini, Information et communication, signé le 28/09/2021, référence T09221028729.

Si pour le secteur de l'information et de la communication, l'accent est davantage mis sur les opportunités et les bénéfices de l'automatisation par l'IA, le ton change pour le secteur de la finance et des assurances. Deuxième secteur le plus représenté des accords qui discutent de l'IA, il produit en moyenne plus de mots — 56 mots contre 34 — et de paragraphes — 1,6 paragraphe contre 1,3 — sur l'IA. Généralement plus alarmistes, ces textes traitent plus directement de la possible accentuation de l'automatisation et de ses risques pour certains emplois du secteur :

« Les parties entendent rappeler que les emplois visés dits sensibles sont caractérisés comme des postes ou fonctions menacés, dont la perspective d'évolution peut entraîner une baisse des effectifs dans le futur en raison des évolutions technologiques (intelligence artificielle, automatisation ...) ou de la disparition du besoin. Il est donc nécessaire qu'ils engagent au plus tôt une démarche pour se positionner au sein d'emplois porteurs dans leur bassin d'emploi. »

Accords sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et la formation au sein du groupe VYV, Finance et assurance, signé le 04/08/2021, référence T07521035236.

La perception d'une menace plus directe de l'IA sur les emplois dans ce secteur participe peut-être à des discussions plus approfondies sur cette technologie. Les représentants du personnel se mobilisent généralement peu autour de l'introduction de

nouvelles technologies, en raison de ressources limitées, de contraintes temporelles et d'un cadre juridique flou (Le Goff, 2008). Mais le sujet gagne souvent en intérêt pour les salariés et leurs représentants lorsqu'elles deviennent des menaces concrètes pour les emplois (Le Goff, 2008 ; Haipeter et al., 2024). Le plus grand investissement dans ce secteur peut également s'expliquer par une plus forte tendance des travailleurs du secteur de la finance et des assurances à l'engagement dans l'action syndicale ; les travailleurs du secteur informatique privilégiant d'autres moyens pour faire valoir leurs intérêts (Marks et al., 2020).

Ces deux hypothèses se réaffirment avec les écarts entre l'industrie manufacturière et le secteur de l'information et de la communication. L'industrie manufacturière a conclu 1,8 fois moins d'accords sur l'IA que le secteur de l'information et de la communication, mais il a produit presque la même quantité de paragraphes (78 paragraphes contre 82). De plus, l'IA est davantage discutée au centre des textes (avec une position moyenne de 0,43 contre 0,32) dans des paragraphes en moyenne plus longs (49 mots contre 34). Ces différences témoignent d'une pratique plus soutenue de la représentation du personnel sur cette question. Mais c'est aussi parce que l'exposition à l'automatisation concerne depuis longtemps ce secteur d'activité. L'IA se rajoute à une automatisation déjà existante, qui permet surtout de traiter des données pour optimiser et rationaliser encore davantage la production. Ces paragraphes discutent généralement plus précisément des applications de l'IA en contexte de travail :

« Certaines de nos machines, grâce à ces capteurs, sont prises des milliers de mesure à la minute. Exploiter toutes ces mesures par un humain est impossible à cette vitesse. Nous mettons donc en place des méthodes d'intelligence artificielle (Big Data, Logique floue, ...) pour obtenir rapidement une synthèse et un ajustement en cas de dérive du processus. »
Accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés du groupe Axon, Industrie manufacturière, signé le 30/05/2019, référence T09419002856.

C'est aussi dans l'industrie manufacturière que l'on retrouve le plus évoqué la mise en place de moyens innovants pour améliorer les conditions de travail et assurer le maintien et le développement de nouvelles compétences :

« Les potentialités offertes par la digitalisation de la formation représentent un avantage certain. Les formations couplées à de l'intelligence artificielle,

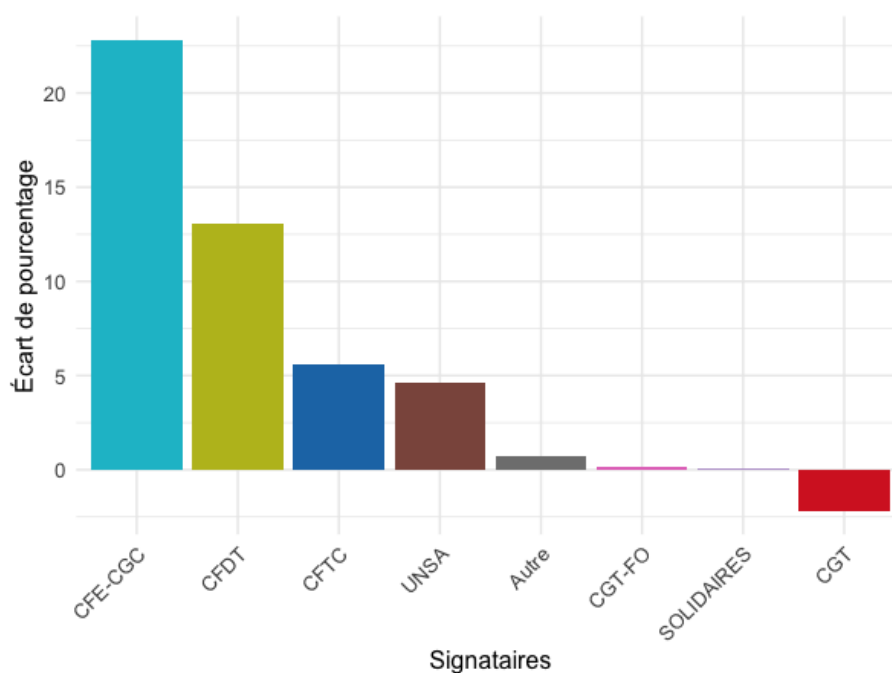
de la réalité virtuelle ou aux données facilitent et accélèrent l'acquisition de nouvelles compétences. [...] Compte tenu de cette évolution, la Direction s'engage à diversifier l'offre « digital learning » du Groupe et à utiliser ces nouvelles méthodes dans l'offre proposée. »

Schneider Electric France, Industrie manufacturière, Accord sur la formation, signé le 28/07/2021, référence T09219013056.

Il semble par ailleurs que la taille de la structure, qui contribue à fournir aux représentants du personnel des moyens plus conséquents, favorise les discussions approfondies sur l'IA et la mise en place de solutions innovantes (Haipeter et al., 2024).

Néanmoins, au sein de ces secteurs et de ces entreprises, les travailleurs ne sont pas tous égaux face à la transition digitale et ses conséquences. Il nous est impossible de déterminer précisément quelles sont les catégories de travailleurs qui s'emparent de ces questions, ni lesquelles sont les plus concernées par ces paragraphes. Mais la présence et la surreprésentation de certaines organisations syndicales dans les signataires de ces accords peuvent donner un proxy, notamment entre les professions d'exécutions et les professions de l'encadrement (Figure 5).

Figure 5 – Écart entre les signataires des accords qui évoquent l'IA par rapport à l'ensemble des accords d'entreprise



Source : Données collectées à partir des accords d'entreprise sur Légifrance (2017-2024).

Note de lecture : Les accords mentionnant l'IA sont plus signés par la CFE-CGC (22,8 points de pourcentage de plus que l'ensemble des accords d'entreprise sur la même période).

La Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC) est largement surreprésenté dans ces accords : près de la moitié des accords qui évoquent l'IA sont signées par des représentants appartenant à ce syndicat, contre le quart pour l'ensemble des accords. Les professions de l'encadrement semblent davantage se saisir du sujet, et une grande partie des textes qui évoquent l'IA les concernent sans doute en premier lieu. De même, sans pouvoir accéder à des informations plus précises sur les différentes organisations confédérales auxquelles sont rattachés les signataires, on constate que ce sont principalement les organisations syndicales représentant les professions intermédiaires et les cadres supérieurs qui ont manifesté le plus d'intérêt pour un dialogue social autour de la transition digitale et plus particulièrement de l'IA. Par exemple, le projet DIALIA est en partenariat avec quatre organisations confédérales, dont trois associées aux professions de l'encadrement : la CFE-CGC, mais aussi l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens de la Confédération générale du travail (UGICT-CGT) et l'Union syndicale des cadres de Force ouvrière (FO-Cadres).

Dans une moindre mesure, la prédominance de certaines organisations syndicales traduit également une approche plus « pragmatique » ou « réformiste » de l'action syndicale dans les discussions sur l'IA au sein des entreprises (Guillaume et Pochic, 2009 ; Delmas, 2015). Cependant, il est nécessaire d'examiner plus précisément les textes d'accords pour en déduire les grandes tendances à l'œuvre.

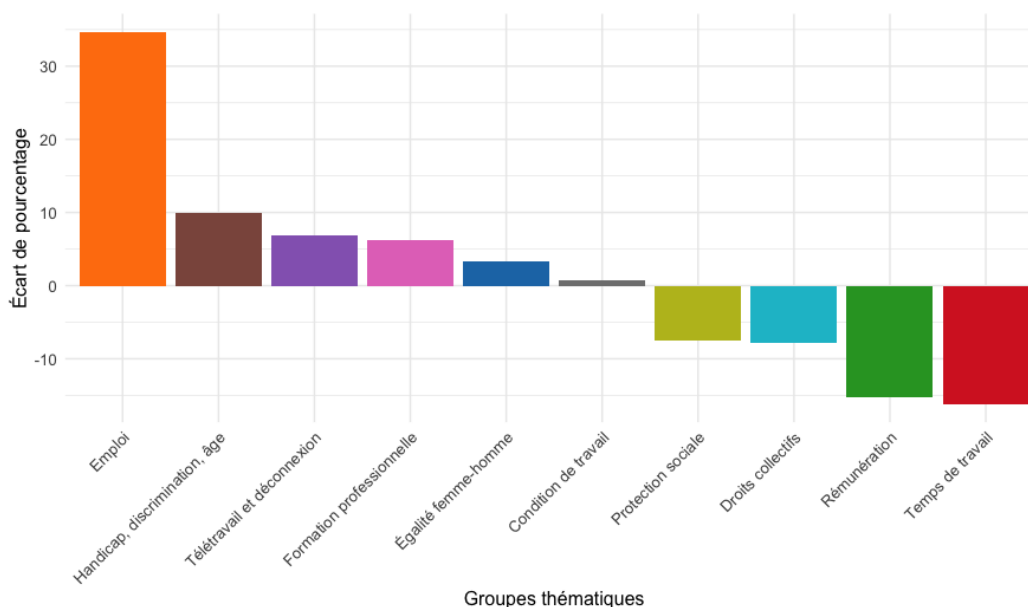
3.3. Comment est-elle discutée et pour dire quoi ?

Les nouvelles technologies constituent un sujet atypique dans les négociations en entreprise. C'est un sujet transversal qui ne se limite pas à une thématique spécifique de négociation (Amauger-Lattes, 2021).

Une première approche pour analyser les mentions de l'IA consiste à examiner les thématiques dans lesquelles ces accords s'inscrivent. Partant des 55 thématiques définis par Légifrance, nous les avons catégorisés en 9 groupes thématiques en nous basant sur la cohérence des sujets et des corrélations observées. Cela nous permet d'observer la répartition thématique des accords mentionnant l'IA dans notre corpus. On constate que l'IA est mentionnée, de manière inégale, dans chacun des groupes thématiques, ce qui confirme le caractère transversal de cet objet de discussions. Pour mieux saisir la singularité des

accords d'entreprise qui font référence à l'IA, nous comparons la répartition thématique de notre corpus à l'ensemble des accords sur la même période (Figure 6).

Figure 6 – Écart entre les groupes thématiques des accords qui évoquent l'IA par rapport à l'ensemble des accords d'entreprise



Source : Données collectées à partir des accords d'entreprise sur Légifrance (2017-2024).

Note de lecture : Les accords mentionnant l'IA concernent plus souvent l'emploi (34,3 points de pourcentage de plus que l'ensemble des accords d'entreprise sur la même période).

Les accords qui mentionnent l'IA s'inscrivent majoritairement dans le groupe thématique des enjeux sur l'emploi. Plus d'un tiers des accords citant l'IA traite de questions d'emploi, principalement des accords de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) (69,3% des accords inscrit dans le groupe thématique des enjeux d'emploi mentionnant l'IA). Cette proportion est nettement supérieure à la part des accords d'entreprise consacrés à l'emploi sur la même période, qui n'est que de 3,2%. Ce constat met tout d'abord en lumière l'importance de la taille de la structure sur le développement de discussions et de préoccupations relatives à l'IA. En effet, l'obligation de conclure des accords GPEC ne s'applique qu'aux structures d'au moins 300 salariés. Par ailleurs, la prédominance des négociations sur l'emploi, en particulier les GEPP et GPEC, découle du caractère transversal et prospectif voire anticipatif de ce type d'accords. Ce caractère des négociations sur l'emploi en fait un instrument approprié pour initier un dialogue sur l'IA (Amauger-Lattes, 2021).

Cependant, cette approche peut limiter les représentants du personnel à une position réactive (Le Goff, 2008). Surtout, cette focalisation sur les questions d'emplois peut occulter les transformations qualitatives du travail qui jouent pourtant un rôle important dans la consolidation des emplois.

Pour permettre un dialogue plus approfondi, les CSE prolongent généralement ces négociations par la création d'espaces *ad hoc* (Jolly et Naboulet, 2017). C'est le cas de l'entreprise Carrefour, où la GPEC s'est complétée d'une sous-commission paritaire consacrée aux nouvelles technologies, ou encore d'Orange, faisant évoluer une négociation annuelle sur les conditions de travail en un conseil national de la transformation numérique (Jolly et Naboulet, 2017 ; Jeannin et Riche, 2017).

Jolly et Naboulet (2017) puis Amauger-Lattes (2021) font remarquer les discussions sur la qualité de vie au travail (QVT) peuvent aussi être un point d'entrée pour permettre un dialogue social sur l'IA, en partie pour les mêmes raisons que les accords GPEC. Or, la QVT est peu présente dans les accords qui discutent de l'IA : un peu moins d'un dixième traite de cette thématique. De manière générale, les enjeux relatifs au travail sont peu présents dans les accords d'entreprise, y compris ceux évoquant l'IA. La question est abordée presque exclusivement sous l'angle du télétravail et du droit à la déconnexion. Sur ce sujet, plusieurs accords de différentes entreprises font part d'un engagement des directions sur l'absence de recours à l'IA pour contrôler l'activité des télétravailleurs :

« Néanmoins, dans le cadre de la confiance mutuelle, cette organisation du télétravail ne peut s'envisager sans rappeler des principes éthiques relatifs à l'usage des outils informatiques. Ainsi, l'employeur s'engage à ne pas recourir aux outils digitaux d'intelligence artificielle dans le but de contrôler l'activité des salariés en télétravail. »

Accords sur le télétravail de Sogaris, Activités immobilières, signé le 19/06/2023, référence T09423011210.

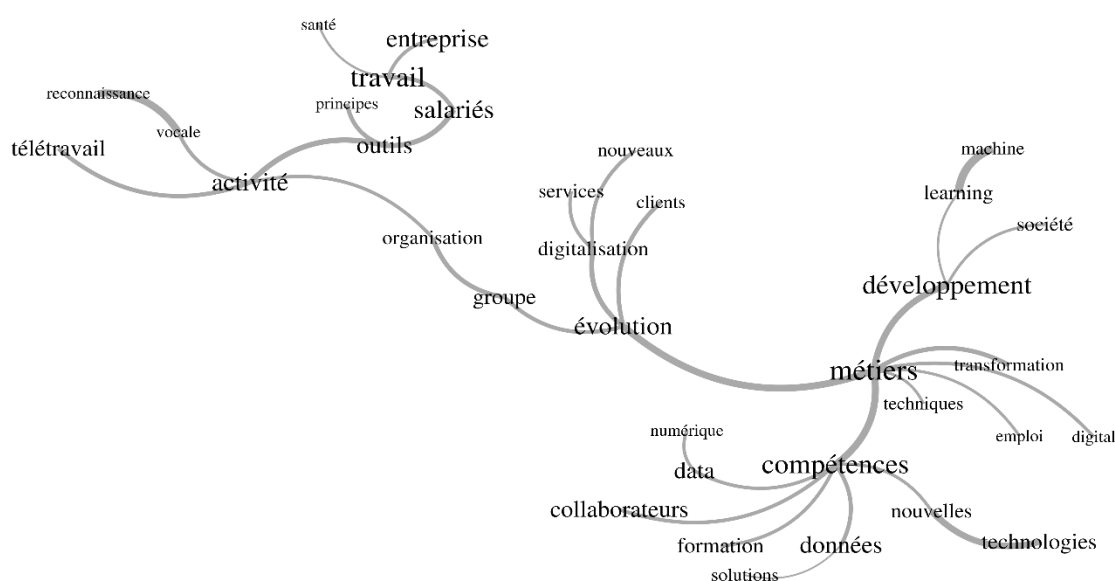
Les récents progrès de l'intelligence artificielle et son intégration récentes au travail font qu'elle n'est pas encore abordée dans les sujets classiques de négociations syndicales, à savoir le temps de travail et la rémunération. Près d'un quart des accords sur Légifrance traite de la rémunération contre seulement 7,4% pour les accords qui évoquent l'IA. De même, le temps de travail est abordé dans environ un tiers des accords d'entreprise, deux fois moins pour les

accords qui mentionnent l'IA. Ces thématiques sont souvent évoquées seulement pour dénommer une catégorie de travailleurs ou certains services dans ces entreprises.

Les accords portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes, l'insertion des travailleurs en situation de handicap et les travailleurs âgés, ne sont conclus que par une minorité d'entreprises. Ces accords proposent des solutions innovantes, parfois basées sur de l'intelligence artificielle, pour lutter contre les discriminations et améliorer l'insertion professionnelle, mais ils ne reflètent pas une tendance générale.

La seule analyse des thématiques d'accords ne permet pas de restituer ce qui se dit plus précisément dans les textes à propos de l'IA. Pour s'éloigner d'une lecture dépendante des nomenclatures administratives, l'analyse des cooccurrences (la fréquence à laquelle deux mots apparaissent ensemble) permet d'identifier les relations et les thèmes généraux associés à la mention de l'IA dans les textes eux-mêmes (Figure 7).

Figure 7 – Cooccurrence des mots dans tous les accords d'entreprise qui évoquent l'IA



Source : Données collectées à partir des accords d'entreprise sur Légifrance (2017-2024).

Note : Le graphique montre les associations de mots en fonction de la fréquence de leur apparition conjointe dans un même paragraphe. Par exemple, "santé" et "travail" sont proches car ils sont souvent mentionnés ensemble dans les paragraphes qui discutent de l'IA.

Trois tendances se dégagent du graphique de cooccurrence des mots dans les paragraphes qui mentionnent l'IA : le travail ; les évolutions induites par l'IA ; l'emploi et les compétences.

Tout d'abord, on peut remarquer que, par rapport aux premières observations fondées sur les seuls groupes thématiques, le travail apparaît à de nombreuses reprises dans les accords d'entreprise. Cependant, ils restent largement minoritaires : un accord sur dix traite du travail, principalement des accords sur le télétravail et sur l'insertion des travailleurs en situation de handicap. Associé au télétravail et à la santé, les discussions centrées sur les enjeux relatifs au travail ne dépassent pas le cadre traditionnel des négociations sur le travail en général (Jeannin et al., 2017).

L'emploi, mot avec peu d'occurrences, se retrouve en étroite relation avec la transformation des métiers et l'évolution des compétences. Ce dernier terme est lui-même associé à la nécessité croissante de développer des connaissances spécifiques chez les travailleurs en matière de gestion et de traitement des données. Pour y arriver, les entreprises cherchent à développer largement des formations pour adapter les travailleurs aux nouvelles technologies et transformer les métiers.

Enfin, la mention de l'évolution est constante dans tous les accords qui discutent de l'IA. Il y est à la fois question de l'évolution du travail, de l'emploi, de l'adaptation des organisations à ces changements, mais aussi au développement de nouveaux produits et services associés à cette transition digitale.

Conclusion

L'analyse des accords d'entreprise révèle que, malgré un cadre juridique permettant aux représentants du personnel d'initier des discussions sur les nouvelles technologies, l'intelligence artificielle reste un sujet marginal dans les négociations en entreprise. Bien que le nombre d'accords mentionnant l'IA augmente progressivement, sa proportion par rapport à l'ensemble des accords conclus reste faible.

De plus l'IA est majoritairement évoquée et non discutée. Ces mentions sont concentrées dans des discussions plus générales autour des enjeux d'emploi, notamment dans le cadre des accords GPEC. Les aspects concrets de l'introduction de l'IA dans les situations de travail sont, quant à eux, moins abordés. La plupart des accords mentionnent cette technologie sans l'approfondir, ou la traitent dans une perspective prospective.

Cette situation semble varier en fonction du niveau d'exposition du secteur d'activité à l'IA et du degré d'engagement syndical. Les difficultés tiennent peut-être d'une intégration,

par les représentants du personnel comme de la direction, d'une vision déterministe du progrès technique, et de l'intégration des discours orientés sur la compétitivité et la nécessité d'utiliser les technologies comme moyen d'accentuer la rationalisation et l'automatisation.

Par ailleurs, le cadre actuel de l'information-consultation sur les nouvelles technologies limite souvent le CSE à une position réactive, l'institution étant pensée comme instance de contrôle plutôt que de co-gestion. Pour dépasser ces contraintes et permettre un dialogue social plus substantiel sur l'IA, il apparaît nécessaire de repenser les modalités de négociation. Cela pourrait impliquer la création d'espaces de dialogue dédiés comme dans les entreprises Orange et Carrefour, permettant une participation plus active des représentants du personnel à tous les stades du déploiement des nouvelles technologies.

Bibliographie

Acemoglu, D. & Restrepo, P. (2018). « The race between man and machine: Implications of technology for growth, factor shares and employment ». *American economic review*, 108(6), 1488-1542.

Aghion, P., Antonin, C. & Bunel, S. (2019). « Intelligence artificielle, croissance et emploi : le rôle des politiques ». *Economie et Statistique*, 510-511-512, 153-169.

Amauger-Lattes, M.-C. (2021). *Le dialogue social, outil de régulation de l'intelligence artificielle dans l'entreprise*. *Droit social*, 2, 146-151.

Autor, D. H., Katz, L. F. & Krueger, A. B. (1998). « Computing inequality: have computers changed the labor market ? ». *The Quarterly Journal of Economics*, 113(4), 1169-1213.

Autor, D. H., Levy, F. & Murnane, R. J. (2002). « Upstairs, Downstairs: Computers and skills on two floors of a large bank ». *ILR Review*, 55(3), 432-447.

Autor, D. H., Levy, F. & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 2003, 118(4), 1279-1333.

Barcellini, L., Gamkrelidze, T., Greenan, N., Jolivet, A., & Zouinar, M. (2024). *Le travail et l'emploi à l'épreuve de l'IA : État des lieux et analyse critique de la littérature*. Rapport IRES.

Bartel, A. P. & Sicherman, N. (1993). « Technological change and retirement decisions of older workers ». *Journal of Labor Economics*, 11(1), 162-183.

Bérestégui, P. (2024). *Artificial intelligence in Industry 4.0: Implications for occupational safety and health*. Rapport ETUI.

Borel, S. (2024). Étude des impacts de l'IA sur le travail : Rapport d'enquête LaborIA Explorer. Rapport d'étude général LaborIA.

Bianchini, S., Damioli, G., & Ghisetti, C. (2023). « The environmental effects of the “twin” green and digital transition in European regions ». *Environmental and Resource Economics*, 84(4), 877-918.

Biagi, F., Cavapozzi, D. & Miniaci, R. « Employment transitions and computer use of older workers ». *Applied Economics*, 2013, 45(6), 687-696.

Chaumont, R. & Rasse, P. (1984). « Nouvelles technologies et nouveaux droits des travailleurs ». *Sociologie du travail*, 26(4), 528-534.

Davis, O. F. (2024). « Artificial intelligence and worker power ». Working paper.

Delmas, C. (2015). « Formation et identité syndicale à la CFE-CGC : L'entreprise comme espace de référence ». *Travail et emploi*, 144, 31-59.

Flanders, A. (1968). « Éléments pour une théorie de la négociation collective ». *Sociologie du travail*, 10(1), 13-35.

Frey, C. B. & Osborne, M. A. « The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation ? ». *Technological forecasting and social change*, 2017, 114, 254-280.

Gamkrelidze , T. (2022). *Des discours aux réalités de la conception, du déploiement et des usages des systèmes d'Intelligence Artificielle dans les situations de travail*. Thèse de doctorat. CNAM.

Goos, M. & Manning, A. (2007). « Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain ». *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 118-133.

Greenan, N. & Napolitano, S. (2021). « Why do employees participate in innovations ? Skills and organizational design issues and the ongoing technological transformation ». Dans *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, Springer International Publishing.

Greenan, N., & Napolitano, S. (2024). Digital technologies, learning capacity of the organization and innovation: EU-wide empirical evidence from a combined dataset. *Industrial and Corporate Change*, 33(3), 634-669.

Guillaume, C. & Pochic, S. (2009). « Un engagement incongru ? Les cadres et le syndicalisme, l'exemple de la CFDT ». *Revue française de science politique*, 59(3), 535-568.

Haipeter, T., Wannöffel, M., Daus, J.-T. & Schaffarczik S. (2024). « Human-centered AI through employee participation ». *Frontiers in Artificial Intelligence*, 2024, 7, 123-135.

Jeannin, H. & Riche, L. (2017). « Négocier un accord sur le numérique, un exercice de longue haleine : l'exemple d'Orange ». *La Revue des conditions de travail*, 6, 111-121.

Jolly, C. & Naboulet, A. (2017). « Mutations digitales et dialogue social ». Note de synthèse France Stratégie.

Le Goff, J. (dir.). (2008). *Les lois Auroux, 25 ans après (1982-2007) : Où en est la démocratie participative ?* Presses Universitaires de Rennes.

Tolan, S., Pesole, A., Martínez-Plumed, F., Fernández-Macías, E., Hernández-Orallo, J. & Gómez, E. (2021). « Measuring the occupational impact of AI : Tasks, cognitive abilities and AI benchmarks ». *Journal of Artificial Intelligence Research*, 71, 191-236.

Reynaud, J.-D. (1988). « La négociation des nouvelles technologies: Une transformation des règles du jeu ? ». *Revue française de science politique*, 38(1), 5-22.

Russo, M., Pavone, P. & Cetrulo, A. (2019). « Conflict and participation in bargaining at company level : the Lamborghini case ». *Economica & Lavoro*, 53(1) ,53-74.