



GUIDE TECHNIQUE



LE GUIDE DES IA

2026

LE GUIDE DES IA



ÉDITEUR
CFE-CGC
63 rue du Rocher
75008 Paris

RÉDACTION
Nicolas Blanc

CONCEPTION
Service communication CFE-CGC
Hubert Quétel

RELECTURE
Service communication CFE-CGC

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock

IMPRIMEUR
Octavo Le mans
Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert.
Certifié PEFC et FS

Mars 2026

ISBN : 978-2-38340-072-1

www.cfecgc.org



SOMMAIRE

L'ÉCLAIRAGE DE L'EXPERT

QU'EST-CE QUE L'IA ?

- 11. Une brève histoire de l'IA
- 12. Les grandes familles de l'IA
- 13. L'IA générative et ChatGPT
- 16. Les systèmes d'IA dans la pratique
- 17. Le lexique de l'IA

LES ENJEUX DE L'IA

- 21. Sur l'éthique
- 22. Sur l'emploi
- 24. Sur le travail
- 26. Sur l'environnement
- 29. Sur le droit
- 32. Sur l'économie

LA DOCTRINE DE LA CFE-CGC SUR L'IA

- 37. Nos engagements pour une IA digne de confiance
- 38. Nos projets pour construire la confiance
- 38. Le projet SeCoIA Deal ou comment servir la confiance dans le dialogue
- 39. Le projet Dial-AI
- 41. Parler IA dans l'entreprise ou l'organisme public, comment faire ?
- 41. Notre conviction : un intérêt commun employeur/représentants du personnel à dialoguer

SOMMAIRE



- 42. Proposer un accord syndical sur l'IA pour l'entreprise ou l'organisme public
- 45. Pour les entreprises ou organismes publics, discuter les orientations stratégiques sur IA
- 45. Préparer les salariés et les agents (GEPP) à l'arrivée de l'IA
- 48. Discuter en CSE de l'introduction d'un SIA dans l'entreprise
- 50. L'absence de consultation : délit d'entrave
- 51. La santé des salariés et agents et les risques associés
- 54. **La suite des travaux pour garder notre avance**
- 54. Le ShadowIA ou l'IA dite « clandestine »
- 56. Le Workslop ou la création de contenus inutiles par les IA
- 56. L'IA agentique ou l'autonomie des systèmes d'IA

DES RESSOURCES POUR VOUS AIDER

59. Sur le dialogue social

- 59. Un accord de dialogue social référence : groupe AXA
- 60. Un accord GEPP référence : groupe Schneider Electric
- 61. Une information/consultation, exemple avec l'outil Microsoft Copilot
- 68. Un cabinet d'expert : Secafi
- 68. L'aide au prompt
- 70. Comment créer des prompts efficaces : guide du débutant
- 70. Quelques prompts utiles
- 74. Quelques outils utiles



ÉDITO

NICOLAS BLANC

Secrétaire national
à la transition économique

Il n'y a pas une Intelligence Artificielle (IA), mais des IA et plus précisément des systèmes d'IA. L'IA est un domaine des sciences du numérique en constante évolution, marqué par des avancées technologiques rapides et des innovations continues. L'arrivée de ChatGPT en novembre 2022 a été un tournant majeur dans sa diffusion, illustrant les capacités des systèmes d'IA générative à créer du contenu indiscernable de celui produit par des humains. Ces technologies, allant du traitement du langage naturel aux réseaux de neurones artificiels, en passant par les systèmes experts et la robotique intelligente, transforment profondément notre manière de travailler, de communiquer et de vivre.

Ce guide explore les différentes dimensions de l'IA, de son histoire à ses applications pratiques, en passant par les enjeux pour les salariés, les agents publics et les élus du personnel. Nous mettons en lumière des projets comme SeCoIA Deal et DIAL-IA, qui visent à promouvoir un dialogue social constructif autour de l'IA pour qu'elle soit source de confiance. Ces initiatives sont essentielles pour garantir que les bénéfices de l'IA soient partagés équitablement et que les risques soient gérés de manière responsable.

L'IA générative, en particulier, représente un enjeu majeur pour l'avenir. Elle a le potentiel de révolutionner de nombreux secteurs, mais elle pose également des défis en matière de protection des données, de droits de l'homme et de discrimination. Elle doit être au service des capacités humaines de réflexion, d'interactions et non s'y substituer. Il est crucial de mettre en place des cadres réglementaires et des pratiques éthiques pour encadrer son développement et son utilisation.

Ce guide vous propose aussi des outils et des ressources pour naviguer dans ce paysage en permanente évolution.

Ensemble, nous pouvons construire un avenir où l'IA est une force positive, respectueuse de notre travail, de nos droits et de nos libertés fondamentales. C'est ce qu'a toujours défendu la CFE-CGC et que l'on continuera à défendre tous ensemble.

L'ÉCLAIRAGE DE L'EXPERT

YANN FERGUSON

sociologue à l'Inria, directeur scientifique du LaborIA

L'actualité de l'IA ne cesse d'attirer notre attention depuis près de 15 ans. L'IA conduit, soigne, prédit, administre, personnalise, conseille, écrit, traduit, génère, optimise, etc. Le tout mieux que les humains. Au travail, les récits se cumulent, s'entrechoquent, se contredisent. Darwinienne, elle mettra au chômage ceux qui ne sauront pas s'adapter. Prométhéenne, elle libérera les travailleurs des tâches mécaniques, leur laissant les compétences les plus dignes : la créativité, les relations humaines. Taylorienne, elle renforcera l'exploitation des travailleurs en prolétarisant leurs savoirs et leurs savoir-faire.

Mais ces perspectives techno-futuristes tendent à masquer le présent de l'IA. Projets non aboutis, pas de retour sur investissement : la contribution de l'IA à la croissance économique est quasi nulle malgré des investissements colossaux. Les études se multiplient pour comprendre et les constats convergent. À côté des limites techniques actuelles de l'IA (fiabilité, transparence, robustesse, souveraineté...), les difficultés sont surtout organisationnelles : défaut de formation, d'intégration des métiers, de règles claires, de compréhension des incidences organisationnelles.

Les dirigeants sont victimes du « biais de l'outil » : ayant le marteau-IA dans la main, tout ressemble au clou-data. Si l'IA est la solution, elle n'a pas encore trouvé de problème ! En outre, paniqués par les discours alarmants des grands fournisseurs, pompier-pyromanes, 64 % investiraient sans vision de la valeur, mais par peur d'être en retard.



“ PUISQUE LES AUTRES
MÉTHODES ONT DÉMONTRÉ
LEUR INEFFICACITÉ,
POURQUOI NE PAS OPTER
POUR LE DIALOGUE ? ”

De l'importance du dialogue social

Depuis quelques mois, les tribunaux pointent un autre écueil: le défaut de consultation des élus. Paradoxalement, alors que les dirigeants investissent dans l'IA pour faire partie de la grande révolution, ils minimisent leur portée sociale devant les CSE et les CSA. Or, si l'IA est si importante pour le travail et les organisations, il ne peut y avoir de petits projets qui échapperaient à un dialogue social éclairé, ouvert, vigilant et constructif.

Les travaux du LaborIA, programme de l'Inria et du ministère du Travail et de l'Emploi, ont permis d'identifier, dans plusieurs projets, les vertus et les synergies de trois formes de dialogue. Le « dialogue technique » réunit les parties prenantes métiers du projet IA pour développer des systèmes utiles, utilisables, performants et de confiance. Le « dialogue professionnel » permet, lui, de documenter les situations de travail en vue d'élaborer un diagnostic partagé. Celui-ci pourra contribuer à une nouvelle étape du dialogue technique pour améliorer la solution. Elle sera également l'élément de base d'un « dialogue social continu » qui pourra se dérouler sur des situations objectivées, dans des conditions de transparence renforcées par les dispositifs de Dial IA.

En conclusion

Enfin, ces trois dialogues constituent des temps d'apprentissage et de formation qui dépassent largement les nécessaires mais insuffisantes sessions d'acculturation et de sensibilisation qui se multiplient. Le sujet n'est plus l'IA en tant que telle mais le travail bien fait, celui qui honore les professionnels et qui satisfait leurs clients ou usagers, qui rend fier et donne du sens. Cette méthode des trois dialogues parvient à assurer trois niveaux de réussite: performances technologiques (les SIA sont plus efficaces), sociales (le collectif de travail est rassemblé) et professionnelles (les travailleurs sont réassurés dans leurs compétences). Puisque les autres méthodes ont démontré leur inefficacité, pourquoi ne pas opter pour le dialogue ?



QU'EST-CE QUE L'IA ?

UNE BRÈVE HISTOIRE DE L'IA

Bien avant l'onde de choc provoquée par l'arrivée en novembre 2022 du robot conversationnel ChatGPT, développé par la société californienne OpenAI, il y a une question au commencement de l'intelligence artificielle. En 1950, le mathématicien britannique Alan Turing, dans un article publié dans la revue «Mind», s'interroge ainsi : «Les machines peuvent-elles penser ?».

Ce qui peut prêter à sourire à l'époque devient un véritable champ de recherche scientifique. Six ans plus tard, une conférence est organisée aux États-Unis à Dartmouth (New Hampshire). L'événement ne rassemble qu'une vingtaine de personnalités, mais il est fondateur, actant la naissance de l'intelligence artificielle en tant que discipline scientifique.

L'expression intelligence artificielle apparaît donc en 1956 à la suite de la conférence de Dartmouth. Plusieurs chercheurs américains, en pointe dans des recherches qui utilisent des ordinateurs pour autre chose que des calculs scientifiques, avaient pour projet de développer des «cerveaux électroniques», s'appuyant sur les travaux cybernétiques de marier l'étude du cerveau avec celle des machines. De cet atelier de travail sur les machines dites «pensantes», une expression a émergé, celle de l'un de ces chercheurs, John McCarthy, qui parle pour la première fois «d'intelligence artificielle».

Ce terme s'est imposé. Il était suffisamment frappant, paradoxal et ambigu pour plaire à beaucoup de gens. Il décrivait bien les projets de ces experts, cela parlait au public, et cela permettait de formuler tout un tas de promesses et ainsi d'attirer des crédits.

L'année suivante, une première machine fonctionnant sur une technologie considérée comme l'ancêtre du deep learning voit le jour. Elle est capable de reconnaître une lettre de l'alphabet.

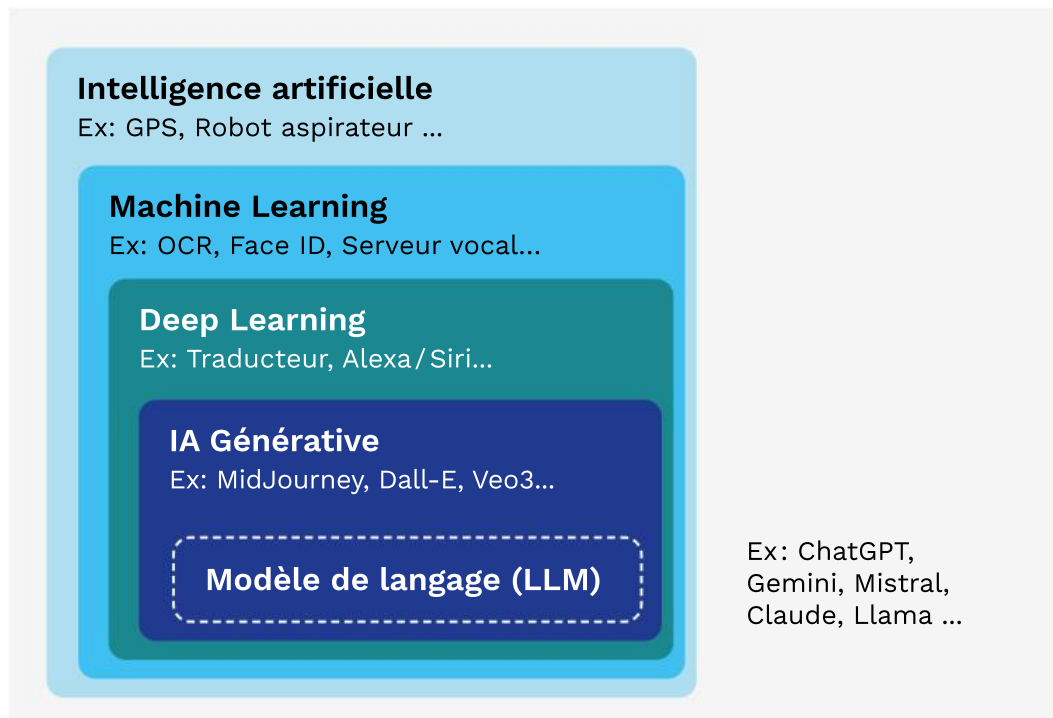
D'autres suivront les années suivantes. Le mouvement gagne peu à peu la Grande-Bretagne et la France, et les autres pays où l'on commence à utiliser les ordinateurs. En France, en 1959, un laboratoire «le centre d'étude de la traduction automatique» est créé et cofinancé par le CNRS, l'armée et l'université de Grenoble.

Trois ans après le séminaire de Dartmouth, les deux pères de l'intelligence artificielle, McCarthy et Minsky, fondent le laboratoire d'intelligence artificielle du Massachusetts Institute of Technology (MIT).

Malgré des soubresauts, la recherche dans l'IA progresse, jusqu'à un coup d'éclat : en mai 1997, une partie d'échecs devenue historique est organisée à New York. Le champion du monde Garry Kasparov est battu (3,5 à 2,5) par la machine «Deep Blue», un supercalculateur conçu par IBM. L'événement contribue grandement à populariser l'IA auprès du public.

D'un jeu de culture générale au jeu de go, l'intelligence artificielle se révèle de plus en plus efficace les décennies suivantes, jusqu'en 2022 et l'onde de choc ChatGPT sur Internet.

LES GRANDES FAMILLES DE L'IA



L'intelligence artificielle (IA) est un domaine de l'informatique qui se concentre sur la création de machines, de programmes et de systèmes capables d'exécuter des tâches qui nécessitent normalement l'intelligence humaine. Selon le Parlement européen, l'IA représente «*tout outil utilisé par une machine afin de reproduire des comportements liés aux humains, tels que le raisonnement, la planification et la créativité*».

Il existe différentes approches dans le domaine de l'intelligence artificielle :

- **L'apprentissage automatique** (machine learning) est l'une des approches les plus courantes en matière d'IA, où les algorithmes permettent aux machines d'apprendre à partir de données sans être explicitement programmées, et d'effectuer des tâches spécifiques comme la reconnaissance d'images, la classification de textes, la prédiction de tendances, etc.
- **Les réseaux de neurones artificiels** sont des modèles d'apprentissage profond (deep learning) qui s'inspirent du fonctionnement du cerveau humain. Ces réseaux sont composés de couches de neurones interconnectés et sont utilisés pour diverses tâches complexes telles que la vision par ordinateur et le traitement du langage naturel.
- **IA générative** : l'IA générative utilise souvent des techniques de deep learning pour accomplir ses tâches. Cette catégorie se concentre sur les modèles capables de générer du contenu nouveau et original, comme des images, du texte, ou de la musique. Les modèles de langage de grande taille (LLM) en sont un exemple, avec des applications comme MidJourney pour la création d'images, et ChatGPT, Gemini, Mistral, Claude, et Llama pour la génération de texte.

Pour être exhaustif, il faut aussi parler d'autres approches et sous-domaines :

- **Les systèmes experts** sont des programmes qui utilisent des bases de connaissances spécialisées pour résoudre des problèmes spécifiques dans des domaines particuliers tels que la médecine, la finance ou l'ingénierie. Il s'agit ici d'une approche dite déterministe de l'IA, contrairement aux deux précédentes dites statistiques (pas présentes sur ce graphique).

Il existe par ailleurs différents sous-domaines dans le domaine de l'intelligence artificielle :

- **Le traitement du langage naturel** (natural language processing ou NLP) se concentre sur la compréhension et la génération du langage humain par les machines. Les applications incluent la traduction automatique, les chatbots, l'analyse de sentiment et la recherche d'informations.
- **La robotique intelligente** est capable, grâce à l'IA, de réaliser des tâches dans le monde réel telles que l'assemblage industriel, la chirurgie assistée par robot, la conduite autonome...

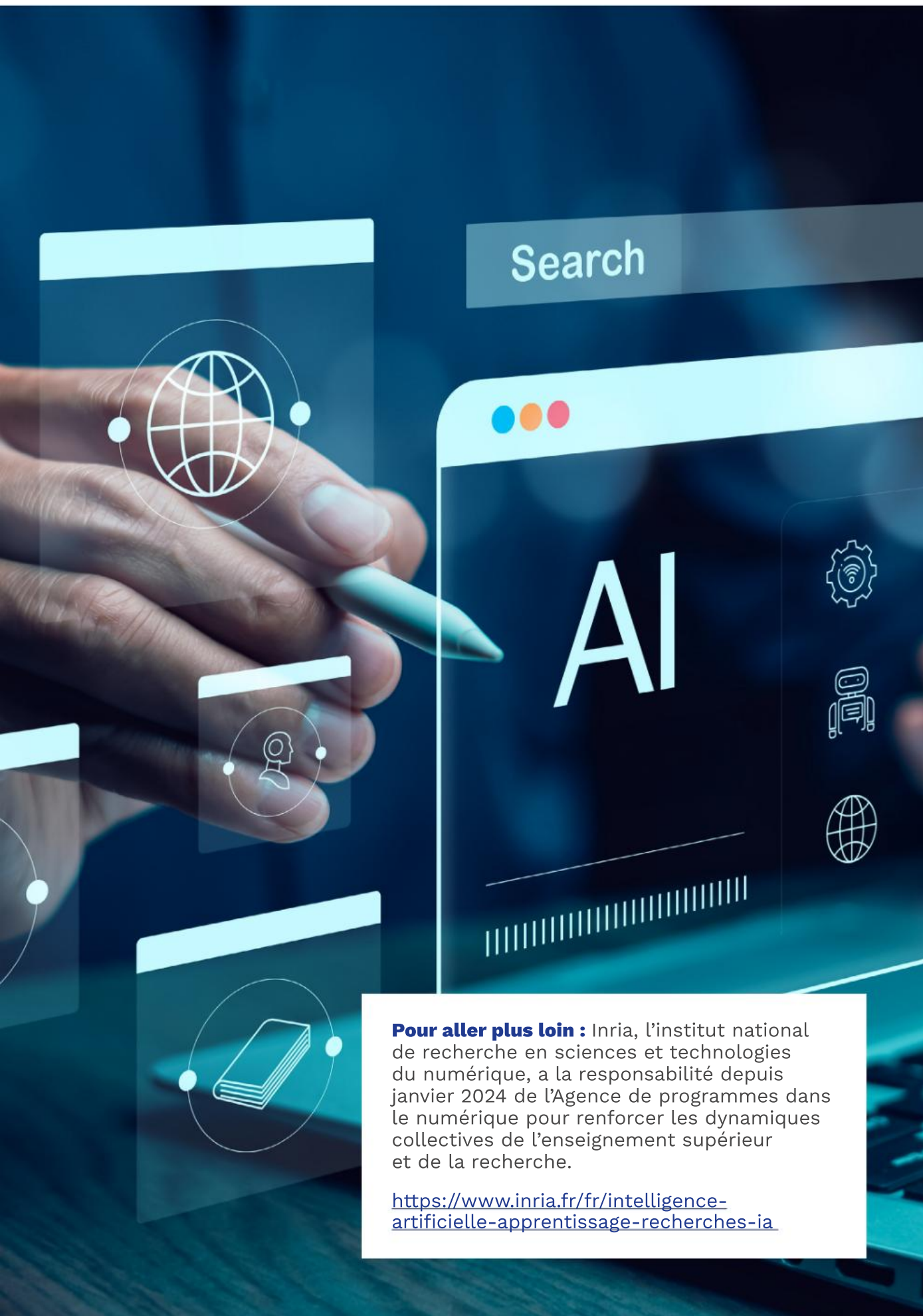
L'IA GÉNÉRATIVE ET CHATGPT

L'arrivée de ChatGPT a mis en lumière la technologie d'intelligence artificielle générative, un domaine en plein essor qui compte de nombreux modèles, dont Mistral, un projet open source prometteur développé par la start-up française Mistral AI.

L'IA générative a la capacité de créer divers types de contenu, qu'il s'agisse de texte, d'images, de musique ou d'autres formes de données. Grâce à des modèles d'apprentissage automatique avancés, le contenu généré est souvent indiscernable de celui produit par des humains, faisant de cette technologie un enjeu majeur pour l'avenir.

Cette technologie peut traiter rapidement de grandes quantités de données, offrant ainsi des solutions et des stratégies plus créatives et efficaces. Cela représente un gain de temps considérable, notamment pour les tâches banales ou répétitives. L'automatisation, au cœur de l'IA générative, est un avantage dont il sera difficile de se passer, tant ses applications sont déjà nombreuses. Par exemple, elle peut être utilisée pour la transcription, la traduction ou encore l'indexation des recherches. En d'autres termes, l'amélioration de la productivité et de l'efficacité fait de l'IA générative un outil incontournable pour demain.

Cependant, l'IA générative soulève également plusieurs défis. Son utilisation pose des questions énergétiques et environnementales, comme la gestion des ressources en eau pour le refroidissement des data centers par rapport à leur utilisation par d'autres acteurs comme les citoyens, les agriculteurs, les industriels. Des questions éthiques émergent également. Elles concernent des enjeux de discrimination et les droits de l'homme, surtout lorsque les biais cognitifs des programmeurs (genre, âge, origine raciale ou ethnique, opinion politique, religieuse, par exemple), sont intégrés dans ces systèmes. L'IA générative interroge l'apprentissage relationnel entre humains, la faculté de compréhension des situations par



Pour aller plus loin : Inria, l'institut national de recherche en sciences et technologies du numérique, a la responsabilité depuis janvier 2024 de l'Agence de programmes dans le numérique pour renforcer les dynamiques collectives de l'enseignement supérieur et de la recherche.

<https://www.inria.fr/fr/intelligence-artificielle-apprentissage-recherches-ia>

soi-même et d'autonomie de réaction, la conservation d'un certain recul vis-à-vis de la machine et la capacité à démêler le faux du vrai. Enfin, des questions juridiques se posent, notamment en matière de droits d'auteur et de traitement des données personnelles.

L'acronyme GPT signifie «Generative Pre-trained Transformer». Le «G» indique que le modèle génère du texte. Le «P» signifie qu'il est pré-entraîné sur de grandes quantités de données. Le «T» fait référence à l'architecture Transformer utilisée pour traiter le texte.

L'algorithme Transformer a été introduit par Google en 2017. C'est un modèle informatique qui comprend et génère du texte. Il regarde toute la phrase en même temps pour mieux comprendre le contexte. Cela lui permet de faire des tâches comme traduire des langues ou écrire des phrases rapidement.

Pour comprendre son fonctionnement, imaginez ChatGPT comme une **autocomplétion** géante qui a lu presque tout ce qui a été écrit sur internet. Son fonctionnement repose sur une immense analyse statistique : quand vous lui posez une question, il ne cherche pas la réponse dans une base de données, mais il calcule mathématiquement quel est le **mot suivant le plus logique** pour construire une réponse cohérente. Grâce à une technologie appelée «Transformer», il est capable de comprendre le contexte global de votre phrase en reliant les mots entre eux, ce qui lui permet de saisir les nuances et les doubles sens. Enfin, il a été «poli» par des formateurs humains qui lui ont appris à s'exprimer de manière naturelle, utile et sécurisée, un peu comme un étudiant qui aurait appris par cœur une bibliothèque entière et à qui on aurait enseigné l'art de la conversation.

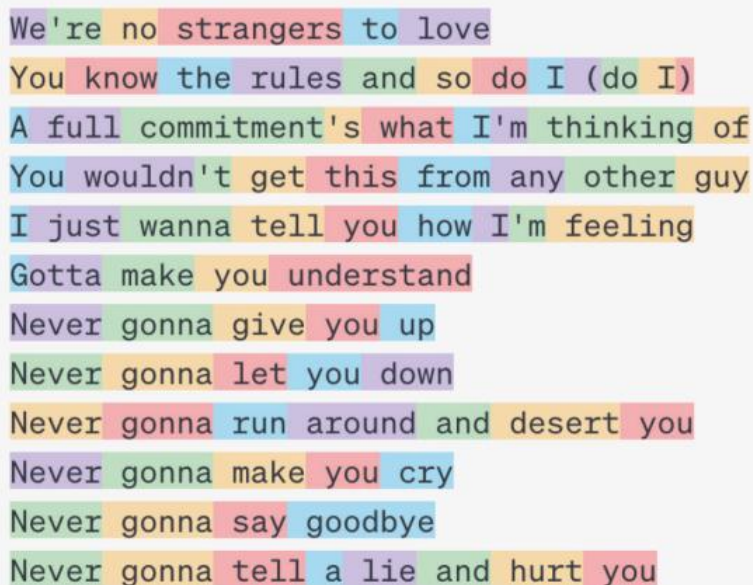
Voici une illustration de son fonctionnement

Tokens

Characters

94

382



The image shows the lyrics of the song 'Smells Like Teen Spirit' by Nirvana, with each word or punctuation mark highlighted in a different color. This represents how the text is broken down into individual tokens for processing by a model like GPT.

We're no strangers to love
You know the rules and so do I (do I)
A full commitment's what I'm thinking of
You wouldn't get this from any other guy
I just wanna tell you how I'm feeling
Gotta make you understand
Never gonna give you up
Never gonna let you down
Never gonna run around and desert you
Never gonna make you cry
Never gonna say goodbye
Never gonna tell a lie and hurt you

LES SYSTÈMES D'IA DANS LA PRATIQUE

Les technologies d'intelligence artificielle fournissent un ensemble d'applications pratiques dans de nombreux secteurs d'activités (langage...). Le secteur concentre des investissements massifs d'entreprises dont Tesla, le constructeur de voitures électriques :

- **traduction automatique** : les algorithmes d'IA sont capables, avec précision et fluidité, de traduire des textes et des discours en temps réel;
- **jeux vidéo et divertissement** : l'IA permet d'améliorer sensiblement l'expérience de jeu et de créer des mondes virtuels plus immersifs;
- **services publics** : l'IA cherche à améliorer la qualité et l'efficacité des services publics. Par exemple, depuis 2017, la Direction générale des finances publiques (DGFIP) a recours à l'IA pour traquer les déclarations fiscales douteuses. L'IA peut également avoir un impact dans la gestion du territoire, par exemple aux Antilles où elle permet de contrôler l'influence des sargasses (algues qui produisent des gaz toxiques). Cela n'est pas sans poser de problèmes comme l'indique la Cour des comptes dans son dernier rapport sur la mise en place de l'IA chez France Travail¹.

De fait, l'intelligence artificielle continue de progresser rapidement. Elle a un impact significatif sur de nombreux secteurs, en particulier l'automatisation industrielle, la santé, les transports, le commerce électronique ou encore l'assistance virtuelle.

On le voit aussi avec l'IA générative qui crée du texte, des images et de la musique en apprenant à partir de grands ensembles de données. Ils identifient des motifs et structures pour générer de nouveaux contenus similaires. Ces technologies sont utilisées dans la création de contenu, la conception de produits, et la personnalisation de services, entre autres.

L'IA générative ne se limite plus à la simple discussion; elle s'intègre désormais au cœur des métiers :

- **Marketing et communication** : elle permet de générer instantanément des variations de campagnes publicitaires adaptées à différents segments d'audience, de rédiger des milliers de fiches produits à partir de photos, ou encore de traduire et doubler des vidéos en conservant la voix originale du locuteur.
- **Développement logiciel** : les développeurs utilisent des assistants pour générer des blocs de code, documenter automatiquement des programmes complexes ou identifier des bugs en quelques secondes, accélérant ainsi les cycles de production.
- **Santé et sciences** : dans la recherche médicale, elle aide à synthétiser des molécules pour de nouveaux médicaments ou à générer des Images médicales synthétiques (IRM) pour entraîner des modèles de diagnostic sans compromettre la confidentialité des patients.
- **Services aux entreprises (RH et juridique)** : elle automatise la rédaction d'offres d'emploi attractives, analyse des volumes massifs de contrats pour détecter des clauses à risque et synthétise des comptes rendus de réunions en extrayant les points de décision clés.

1 Observations définitives France Travail et l'intelligence artificielle, note aux rédactions



LE LEXIQUE DE L'IA

- **Agentique (Agent-based AI / Agentic AI) :** ce terme récent et en évolution décrit une approche de l'IA où des agents autonomes sont conçus pour interagir entre eux et avec leur environnement pour atteindre des objectifs complexes. Un agent IA peut être doté de capacités de raisonnement, de planification, de communication et de persévérance. L'agentique vise à créer des systèmes d'IA qui peuvent prendre des initiatives, décomposer des problèmes en sous-tâches, et même déléguer des actions à d'autres agents, simulant ainsi un certain degré d'autonomie et d'intelligence «vivante».
- **Algorithme :** c'est une séquence d'instructions finie et bien définie, un peu comme une recette de cuisine détaillée, qui permet de résoudre un problème ou d'effectuer un calcul. En IA, les algorithmes sont la base sur laquelle les modèles sont construits et entraînés.
- **Apprentissage automatique (Machine Learning) :** c'est un sous-domaine de l'IA qui permet aux systèmes d'apprendre à partir de données sans être explicitement programmés. L'idée est de laisser l'ordinateur développer la capacité d'apprendre par lui-même en identifiant des motifs, puis de faire des prédictions ou des décisions basées sur ces motifs.
- **Apprentissage profond (Deep Learning) :** c'est un sous-ensemble de l'apprentissage automatique qui utilise des **réseaux de neurones artificiels** avec de nombreuses couches («profondes») pour apprendre des représentations de données avec plusieurs niveaux d'abstraction. C'est particulièrement efficace pour des tâches complexes comme la reconnaissance d'images ou le traitement du langage naturel.
- **Biais :** il s'agit d'une erreur systématique ou d'une déviation dans un système d'IA ou dans les données sur lesquelles il a été entraîné. Un biais peut entraîner des résultats injustes ou inexacts, par exemple si les données d'entraînement ne sont pas représentatives ou reflètent des préjugés existants dans la société.
- **Données d'entraînement :** c'est l'ensemble des données utilisées pour «enseigner» à un modèle d'IA. La qualité et la quantité de ces données sont cruciales pour la performance du modèle. C'est comme le matériel pédagogique d'un élève.
- **Entraînement (Training) :** c'est le processus par lequel un modèle d'IA apprend à partir des **données d'entraînement**. Pendant cette phase, le modèle ajuste ses paramètres internes pour minimiser les erreurs et améliorer sa capacité à effectuer une tâche spécifique.
- **Fine-tuning (Affinement) :** après qu'un grand modèle d'IA (souvent un grand modèle de langage ou LLM) a été pré-entraîné sur une vaste quantité de données génériques, le finetuning consiste à l'adapter et à l'optimiser pour une tâche ou un domaine spécifique avec un ensemble de données plus petit et plus ciblé. Cela permet au modèle de devenir plus précis et pertinent pour une utilisation particulière sans avoir à le créer de zéro.

- **Inférence (Inference)** : c'est l'étape où un modèle d'IA déjà entraîné est utilisé pour faire des prédictions ou prendre des décisions sur de nouvelles données qu'il n'a jamais vues auparavant. C'est l'application pratique du modèle une fois qu'il a appris.
- **LLM (Large Language Model)** : système d'intelligence artificielle entraîné sur d'immenses volumes de données textuelles pour comprendre et générer du langage humain. On commence généralement à parler de LLM lorsque les données d'entraînement se comptent en **milliers de gigaoctets** de texte brut.
- **Modèle** : en IA, un modèle est le résultat du **processus d'entraînement**. C'est une représentation mathématique ou algorithmique qui a appris à reconnaître des motifs dans les données et à effectuer une tâche spécifique (par exemple, classer des images, traduire du texte, générer du texte).
- **Prompt** : dans le contexte des grands modèles de langage (LLM) et des modèles génératifs, le **prompt** est l'entrée textuelle ou l'instruction donnée au modèle pour qu'il génère une réponse. C'est la question, la consigne, le début d'une conversation, ou toute autre forme d'incitation qui guide le modèle dans la création de sa sortie. La qualité et la formulation du prompt sont cruciales pour obtenir une réponse pertinente et utile.
- **RAG (Retrieval Augmented Generation - Génération augmentée par récupération)** : c'est une technique utilisée pour améliorer la performance des grands modèles de langage (LLM). Au lieu de générer une réponse uniquement basée sur ses connaissances internes, un système RAG récupère d'abord des informations pertinentes à partir d'une base de données externe (documents, articles, etc.) et utilise ensuite ces informations récupérées pour guider la génération de sa réponse. Cela permet au LLM de fournir des informations plus précises, à jour et factuelles, tout en réduisant les « hallucinations » (erreurs ou fabrications).
- **Réseau de neurones artificiels (RNA)** : c'est un modèle informatique inspiré par la structure et le fonctionnement du cerveau humain. Il est composé de « neurones » interconnectés organisés en couches, qui traitent l'information et apprennent des motifs complexes.
- **Surapprentissage (Overfitting)** : ce phénomène se produit quand un modèle d'IA apprend trop bien les **données d'entraînement**, y compris le bruit et les particularités spécifiques à cet ensemble de données. Le problème est qu'il perd alors sa capacité à généraliser et à performer efficacement sur de nouvelles données, un peu comme un élève qui a appris par cœur sans vraiment comprendre.
- **Traitement du langage naturel (TLN ou NLP)** : c'est un domaine de l'IA qui se concentre sur l'interaction entre les ordinateurs et le langage humain. Le TLN permet aux ordinateurs de comprendre, d'interpréter et de générer du langage humain.
- **Validation** : c'est le processus d'évaluation de la performance d'un modèle d'IA sur un ensemble de données indépendant (données de validation) qui n'a pas été utilisé pour l'entraînement. Cela permet d'estimer la capacité du modèle à généraliser à de nouvelles données et d'éviter le **surapprentissage**.

Mes notes



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



LES ENJEUX DE L'IA

SUR L'ÉTHIQUE

La CNIL (Commission Nationale Informatique et des Libertés) a rédigé un rapport sur les défis éthiques posés par ces technologies². On peut aussi citer les travaux du CESE (Conseil Economique, Social et Environnemental) sur les enjeux de l'IA (annexe 2)

L'autonomie humaine au défi de l'autonomie des machines

Algorithmes et intelligence artificielle permettent la délégation croissante de tâches, de raisonnements ou de décisions de plus en plus critiques à des machines. Souvent jugées infaillibles et « neutres », celles-ci n'ouvrent-elles pas la voie à une confiance excessive et à la tentation pour chacun de ne pas exercer pleinement ses responsabilités ? Comment faire face aux formes nouvelles de dilution de la responsabilité qu'impliquent des systèmes algorithmiques complexes et très segmentés ?

Le biais, discrimination et exclusion

Biais, discrimination et exclusion constituent des effets clairement identifiés des algorithmes et de l'intelligence artificielle. Parfois volontaires, ces phénomènes sont, à l'heure du déploiement des algorithmes d'apprentissage automatique (machine learning) le plus souvent involontaires et difficilement repérables. Comment appréhender cette nouvelle problématique ?

La fragmentation algorithmique : la personnalisation contre les logiques collectives

La personnalisation constitue l'une des grandes promesses de l'algorithme tel qu'il s'est construit avec le Web. Bien que des bénéfices certains pour l'individu émanent de la segmentation et du profilage, comment peuvent-ils tout autant affecter vigoureusement des logiques collectives essentielles à la vie de nos sociétés (pluralisme démocratique et culturel, mutualisation du risque) ?

Entre limitation des mégafichiers et développement de l'intelligence artificielle : un équilibre à réinventer

L'intelligence artificielle nécessite d'importantes quantités de données à des fins d'apprentissage. Elle suscite également de nombreuses promesses. Comment exploiter celles-ci tout en maintenant l'impératif de protéger les libertés individuelles de chacun, que garantit la législation européenne de protection des données personnelles ?

2 https://www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/cnil_rapport_garder_la_main_web.pdf

La qualité, la quantité, la pertinence : l'enjeu des données fournies à l'IA

L'entraînement d'un algorithme d'apprentissage implique de l'alimenter avec des données sélectionnées avec soin, pertinentes au regard de l'objectif poursuivi et en quantité suffisante. Comment parvenir à une telle attitude critique en dépit de la tendance à une confiance excessive dans la machine ?

L'identité humaine au défi de l'intelligence artificielle

L'idée d'une spécificité humaine irréductible se voit questionnée par l'autonomie grandissante des machines ainsi que par l'apparition de formes d'hybridation entre humains et machines. Faut-il et est-il possible de parler au sens propre d'« éthique des algorithmes » ? Comment appréhender cette nouvelle classe d'objets que sont les robots humanoïdes, susceptibles d'engendrer chez l'homme des formes d'affect ?

SUR L'EMPLOI

La notion de « destruction-crétation » chère à Schumpeter ne se prête pas à une quantification précise du nombre d'emplois que l'intelligence artificielle (IA) pourrait supprimer ni à l'identification exacte des nouvelles professions qui émergeront. Toutes les tentatives d'estimation se sont avérées discordantes.

Ainsi, l'étude très médiatisée de Frey et Osborne (2013) prédisait la disparition de 48 % des emplois manufacturés aux États-Unis, alors qu'un rapport du McKinsey Global Institute (2018) évoquait jusqu'à 800 millions d'emplois susceptibles d'être automatisés d'ici 2030, mais également la création de 540 millions de postes, principalement dans les services numériques et la santé. Le Forum économique mondial (WEF, 2023), avançait quant à lui la création de 97 millions d'emplois nouveaux contre une perte de 85 millions, soulignant ainsi l'incohérence des chiffres avancés par les différentes analyses.

En réaction à ces incertitudes, l'Organisation internationale du travail (OIT) a proposé une approche plus fine : examiner l'impact de l'IA non pas sur les emplois dans leur globalité, mais sur les compétences et les tâches qui composent chaque métier. Cette méthode, enrichie par l'étude des IA génératives, montre que l'exposition des professions à l'automatisation des tâches tend à augmenter, rendant les prévisions globales encore plus difficiles à établir.

En matière d'emploi, le CESE a adopté dans son avis une posture nuancée : il reconnaît que l'IA peut être un moteur de création d'emplois, notamment dans les services numériques, la santé, la recherche et les métiers liés à la conception, à la maintenance et à la supervision des systèmes d'IA. Les études citées (OCDE 2023, FMI 2023, Trésor-Eco 2024) montrent que, dans les économies avancées, près de 60 % des emplois seront exposés

à l'IA, dont 27 % seront fortement complémentaires et donc susceptibles de bénéficier d'une hausse de productivité et de salaire. Parallèlement, le rapport rappelle que l'IA peut entraîner la suppression de postes, surtout dans les fonctions manufacturières et administratives où les tâches sont hautement standardisées. Cette dualité crée une incertitude quant à la balance nette entre création et destruction d'emplois, d'où l'importance de politiques actives de reconversion et de formation tout au long de la vie. Le CESE met en avant le rôle central des acteurs sociaux (syndicats, organisations patronales, représentants du personnel) pour négocier des accords collectifs qui intègrent des clauses d'explicabilité, de partage de la valeur générée par l'IA (par exemple des mécanismes de bonus liés aux gains de productivité) et des engagements de financement de la formation.

Face à cette situation, des mouvements de résistance se sont organisés. Aux États-Unis, la grève des scénaristes à la fin de 2023 a marqué le premier grand recours à la mobilisation collective contre la substitution automatisée des créateurs de contenus.

En France, la résistance s'est d'abord manifestée parmi les professions intellectuelles et culturelles : journalistes de l'Est Républicain, doubleurs, traducteurs, tous regroupés en collectifs pour défendre leurs droits intellectuels.

La CFE-CGC a joué un rôle actif en accompagnant les salariés d'Onclusive, entreprise de veille médiatique, lors d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui visait à licencier 220 salariés sur 380. Parallèlement, certains grands médias français, dont Le Monde, ont choisi de négocier directement avec Open AI, privilégiant des accords de gré à gré afin de garantir la préservation d'emplois humains dans la production de contenus.

Ces initiatives illustrent la prise de conscience croissante qu'au-delà des simples chiffres, la transformation du marché du travail par l'IA implique des enjeux sociaux, juridiques et éthiques qui nécessitent une réflexion collective et des réponses adaptées.

SUR LE TRAVAIL

Les travaux du CESE publiés en janvier 2025 offrent une cartographie exhaustive des enjeux que soulève l'intelligence artificielle (IA) pour le monde du travail, en articulant leurs analyses autour de trois grandes questions :

- l'impact de l'IA sur les inégalités au travail ;
- son potentiel à constituer un progrès pour l'organisation des conditions de travail et la santé au travail ;
- la nature des impacts positifs ou négatifs qu'elle pourrait avoir sur l'emploi.

Chacune de ces interrogations est déclinée en une série de sous-questions qui permettent de mettre en relief les multiples dimensions – économiques, sociales, juridiques et sanitaires – d'une transformation qui, selon le CESE, ne saurait être appréhendée de façon unidimensionnelle.

Dès le départ, le rapport souligne que l'IA n'est plus une perspective futuriste mais une réalité déjà implantée dans de nombreux secteurs : les systèmes de recommandation, les outils de traitement du langage naturel comme ChatGPT, les algorithmes de scoring appliqués aux processus de recrutement ou encore les solutions de maintenance prédictive dans l'industrie. Cette omniprésence impose de repenser les mécanismes traditionnels de régulation du travail, car les frontières entre l'automatisation pure et l'augmentation humaine s'estompent progressivement, donnant naissance à ce que les auteurs du CESE qualifient de « déconstruction-reconstruction » des métiers.

Sur le plan des inégalités

Le CESE met en avant le double rôle que jouent les biais algorithmiques : d'une part, ils reproduisent les discriminations structurelles déjà présentes dans les données d'apprentissage – stéréotypes de genre, d'âge, d'origine ethnique ou de handicap – et, d'autre part, ils peuvent les amplifier en raison de l'opacité des modèles (« boîte noire ») et de l'absence de mécanismes de contrôle robustes. Le rapport cite de nombreuses études (par exemple, le Conseil de l'Europe 2023, le Défenseur des droits 2020) qui démontrent que les systèmes de recrutement automatisés tendent à privilégier les profils déjà surreprésentés dans les jeux de données historiques, limitant ainsi l'accès des femmes, des personnes en situation de handicap ou des jeunes aux postes à forte valeur ajoutée. En parallèle, l'IA offre des leviers de correction : la diversification des équipes de développement, le redressement des bases d'apprentissage, l'introduction de procédures d'audit algorithmique et la mise en place de critères de transparence qui permettent de détecter et de neutraliser les biais.

Le CESE insiste toutefois sur le fait que ces mesures restent insuffisantes tant que les exigences légales ne sont pas harmonisées au niveau européen (règlement IA Act, directive sur le travail des plateformes 2024) et que les instances de dialogue social ne sont pas pleinement impliquées dans la gouvernance des algorithmes.

Les conditions de travail et la santé

Le rapport identifie quatre grands enjeux : l'autonomie et la qualité du travail, la charge mentale et les risques psychosociaux, la formation et l'adaptation/reconversion, ainsi que la régulation de l'IA dans le cadre juridique du travail. D'un côté, l'IA peut libérer les salariés des tâches répétitives, réduire les risques physiques (par exemple grâce à la robotisation des gestes pénibles ou à la surveillance en temps réel des postures) et offrir des outils d'aide à la décision qui améliorent la précision des diagnostics médicaux ou la planification des interventions. De l'autre, le même dispositif peut entraîner une intensification du rythme de travail, une perte d'autonomie décisionnelle (les travailleurs se voient imposer des prescriptions algorithmiques sans possibilité de contestation) et un risque de surveillance accrue, notamment via le monitoring des émotions ou de la productivité en continu.

Le CESE souligne que la santé mentale des salariés est menacée lorsque l'IA crée une pression de performance constante, que les systèmes d'alerte génèrent des faux positifs et que les travailleurs sont contraints à un apprentissage permanent sans soutien adéquat. Les auteurs insistent sur la nécessité d'instaurer des garde-fous : des chartes d'éthique interne, des comités d'évaluation des impacts sur la santé, des formations continues qui couvrent non seulement les compétences techniques (data literacy, prompt engineering) mais aussi les compétences transversales (résilience, gestion du stress) et la mise en place de procédures de recours lorsque les décisions algorithmiques sont contestées.

Le rapport insiste également sur la dimension transversale du financement : toutes les entreprises, y compris les PME, ne disposent pas des ressources nécessaires pour investir dans des solutions d'IA de pointe. Les auteurs soulignent que le coût élevé des licences, des infrastructures cloud et du talent spécialisé constitue un frein majeur à l'adoption, ce qui risque d'accentuer les inégalités entre les grandes multinationales, qui peuvent internaliser les gains de productivité, et les petites structures, qui restent marginalisées. Le CESE recommande la mise en place de fonds publics dédiés à l'IA responsable, des incitations fiscales pour les projets de formation et des partenariats public-privé visant à mutualiser les coûts d'infrastructure.

Une gouvernance démocratique et transparente

Le CESE rappelle que l'IA doit être encadrée. Il propose la création d'un « observatoire national de l'IA au travail », chargé de collecter des données sur les usages, d'évaluer les impacts sociaux et de publier des indicateurs de suivi (taux d'automatisation par secteur, évolution des salaires, incidents de discrimination algorithmique). Cet observatoire serait placé sous la tutelle du ministère du Travail, en liaison étroite avec la Commission nationale de contrôle des algorithmes (CNCA) et les instances de dialogue social. La participation des salariés à la conception et à la validation des systèmes d'IA est présentée comme indispensable pour garantir la légitimité des décisions automatisées et éviter le phénomène de « déresponsabilisation » où les acteurs humains se déchargent de la responsabilité sur la machine.

En synthèse, les travaux du CESE dressent un tableau à la fois riche et complexe : l'intelligence artificielle représente une source potentielle de croissance, d'innovation et d'amélioration de la qualité du travail, à condition que les risques d'inégalités, de surveillance abusive, de perte d'autonomie et de destruction d'emplois soient anticipés et maîtrisés par une combinaison d'instruments juridiques (règlement IA Act, directives européennes), de mécanismes de gouvernance (audit algorithmique, observatoire national), de politiques de formation (programmes de requalification, financement public) et d'accords sociaux (clauses de partage de la valeur, droit à l'explicabilité).

Le succès de cette transition dépendra avant tout de la capacité des acteurs – gouvernements, entreprises, syndicats, organisations de la société civile – à instaurer un dialogue social structuré, à investir dans les compétences humaines indispensables à la co-construction des systèmes d'IA et à garantir que les bénéfices économiques se traduisent en emplois de qualité, en conditions de travail plus sûres et en une répartition équitable des gains de productivité.

Autrement dit, l'IA ne doit pas être perçue comme une force autonome qui impose ses propres règles, mais comme un levier technologique qui, placé sous le contrôle démocratique et éthique, peut contribuer à bâtir un marché du travail plus résilient, plus inclusif et plus respectueux des droits fondamentaux des travailleurs.

SUR L'ENVIRONNEMENT

L'intelligence artificielle (IA) est aujourd'hui au cœur d'une révolution technologique majeure, mais ses capacités impressionnantes s'accompagnent d'un **coût environnemental substantiel et souvent sous-documenté**. Ce coût se manifeste tout au long du cycle de vie de l'IA, depuis l'extraction des matières premières nécessaires à la fabrication du matériel jusqu'aux interactions en temps réel avec les utilisateurs. Alors que l'adoption de l'IA générative explose, la pression sur les ressources naturelles déjà sollicitées — énergie, eau et minéraux — devient une préoccupation centrale pour les décideurs politiques et la communauté scientifique.

L'empreinte énergétique et les émissions de gaz à effet de serre

L'un des enjeux les plus visibles est la **consommation massive d'électricité des centres de données**, qui hébergent les serveurs nécessaires à l'entraînement et au déploiement des modèles. En 2024, les centres de données ont consommé environ **415 térawattheures (TWh)**, soit 1,5 % de la consommation mondiale d'électricité. Sous l'impulsion de l'IA, cette demande pourrait plus que doubler pour atteindre **945 TWh d'ici 2030**, dans le scénario de référence de l'Agence internationale de l'énergie (AIE), et même grimper jusqu'à **1500 TWh** selon certaines projections si les tendances actuelles se poursuivent sans changement majeur.

L'empreinte carbone de l'IA se divise principalement entre la phase d'entraînement et la phase d'inférence (utilisation). Si l'entraînement de modèles géants comme BLOOM peut émettre environ **50 tonnes de CO₂eq**, la phase d'inférence peut rapidement surpasser ce chiffre en quelques semaines pour les applications à grande échelle comme les chatbots populaires. La complexité des tâches joue un rôle crucial : la **génération d'une seule vidéo courte** peut consommer autant d'énergie que deux charges complètes d'ordinateur portable, soit 25 fois plus que la génération d'un texte simple.

La consommation d'eau et les minéraux critiques

L'IA est également une technologie « assoiffée ». Les centres de données nécessitent un refroidissement constant pour éviter la surchauffe, ce qui est souvent réalisé par l'évaporation d'eau propre. On estime que l'entraînement de GPT-3 a pu consommer **500 ml d'eau pour chaque série de 10 à 50 requêtes**, selon l'efficacité du centre de données. Globalement, la consommation d'eau pour les centres de données pourrait passer de 560 milliards de litres en 2023 à **1 200 milliards de litres en 2030**. Cette demande est particulièrement problématique dans les régions souffrant déjà de stress hydrique, comme le désert de l'Arizona.

En amont, la fabrication des puces spécialisées (GPU) repose sur des chaînes d'approvisionnement mondiales complexes et dépendantes de **minéraux critiques**. Par exemple, la demande de **gallium** pour les centres de données pourrait représenter jusqu'à **11 % de l'offre actuelle d'ici 2030**. L'extraction de ces métaux (aluminium, cuivre, lithium, cobalt) entraîne des coûts environnementaux importants, nécessitant souvent le traitement de centaines de tonnes de minerai pour obtenir une seule tonne de métal pur. De plus, certains minéraux comme le cobalt sont extraits dans des zones de conflit, posant des enjeux éthiques et de droits de l'homme.

L'IA comme solution : un levier pour la transition énergétique

Paradoxalement, l'IA est aussi présentée comme un **outil indispensable pour optimiser le système énergétique** et accélérer l'innovation verte. Elle excelle dans la gestion de systèmes complexes et peut aider à :

- **optimiser les réseaux électriques** : en améliorant la précision des prévisions météorologiques, l'IA permet une meilleure intégration des énergies renouvelables variables (solaire et éolien) dans le réseau, réduisant ainsi les besoins en centrales thermiques polluantes;
- **améliorer l'efficacité industrielle** : dans les secteurs lourds comme le ciment ou l'acier, l'IA peut optimiser les processus de combustion et le mélange des matériaux, réduisant la consommation d'énergie de 2 à 10 %;
- **accélérer la recherche scientifique** : l'IA peut réduire drastiquement le temps nécessaire pour découvrir de nouveaux matériaux, tels que des **chimies de batteries plus denses** ou des catalyseurs plus efficaces pour la production de carburants de synthèse.

Le scénario « Widespread Adoption » de l'AIE suggère que l'adoption généralisée des applications d'IA existantes dans les secteurs d'utilisation finale pourrait réduire les émissions de CO₂ de **1,4 gigatonne d'ici 2035**, soit une réduction bien supérieure aux émissions directes des centres de données.

Les limites et l'effet rebond (Paradoxe de Jevons)

Un enjeu majeur reste l'**effet rebond** : l'amélioration de l'efficacité grâce à l'IA pourrait paradoxalement entraîner une augmentation de la consommation totale de ressources. Par exemple, si l'IA réduit le coût de l'extraction pétrolière ou rend les véhicules autonomes plus confortables, cela pourrait encourager une utilisation accrue de ces énergies ou de ces modes de transport, annulant ainsi les gains environnementaux initiaux.

De plus, la croissance de la demande énergétique de l'IA dépasse actuellement la vitesse à laquelle les sources d'énergie renouvelables peuvent être déployées. Aux États-Unis, pour répondre à l'urgence, certains opérateurs de centres de données se tournent vers le **gaz naturel ou le charbon**, ce qui pourrait entraîner des émissions supplémentaires équivalentes à celles de **16 millions de voitures à essence**.

Vers une IA durable et régulée

Face à ces enjeux, des initiatives réglementaires émergent. L'**AI Act de l'Union européenne** impose désormais aux fournisseurs de modèles d'IA à usage général de partager leur consommation d'énergie estimée. En France, la feuille de route « IA et transition verte » souligne le potentiel des données pour préserver la biodiversité et réduire les pollutions, tout en appelant à une plus grande **transparence et sobriété**.

Les solutions pour l'avenir incluent :

- **L'optimisation technique** : développer des modèles plus légers (distillation, quantification) et des algorithmes plus économes en calcul.
- **L'intervention comportementale** : choisir des modèles spécifiques à une tâche plutôt que des modèles multi-tâches géants lorsque cela est possible.
- **La transparence accrue** : obliger les entreprises technologiques à publier des rapports détaillés sur l'utilisation de l'énergie et de l'eau.
- **Le couplage thermique** : utiliser la chaleur fatale des centres de données pour alimenter les réseaux de chauffage urbain, une pratique qui pourrait couvrir **10 % des besoins de chauffage en Europe d'ici 2030**.

En conclusion, l'IA représente un défi environnemental de taille mais aussi une opportunité unique. Le succès de cette transition dépendra de la capacité des décideurs à encourager l'innovation tout en imposant des cadres de **sobriété numérique et de responsabilité écologique**. L'objectif est d'éviter que les centres de données n'accaparent l'électricité nécessaire à la décarbonation du reste de l'économie, tout en exploitant le génie de l'IA pour résoudre la crise climatique.

SUR LE DROIT

«L'application des systèmes d'intelligence artificielle (IA) est à même de favoriser la prospérité et le bien-être individuel et social en apportant progrès et innovation, mais, dans le même temps, certaines applications des systèmes d'IA suscitent des inquiétudes en raison des risques qu'elles pourraient présenter pour les droits humains, la démocratie et l'État de droit».

C'est ainsi que commence le rapport de 2021 du Comité ad hoc sur l'IA du Conseil de l'Europe, confirmant les travaux de diverses institutions nationales et internationales sur les enjeux juridiques que posent les systèmes d'intelligence artificielle (SIA).

Ainsi les défis juridiques posés par les SIA sont de plusieurs ordres :

Le respect des droits fondamentaux

Les systèmes d'intelligence artificielle (SIA) interpellent le respect de la dignité humaine, de la vie privée et de la protection des données, de l'égalité et de la non-discrimination, ainsi que l'accès à la justice et aux droits sociaux.

Les systèmes d'IA exploitent d'immenses volumes de données personnelles, parfois sans consentement clair ni information suffisante, tenant à distance les obligations imposées par le RGPD (base légale, finalité, minimisation, sécurité). L'enjeu est double : garantir la conformité des traitements et permettre aux utilisateurs d'exercer leurs droits (accès, opposition, suppression).

Le RGPD, comme le droit français, considère que la donnée personnelle est un attribut de la personne, inhérente à son intégrité. Elle n'est pas une propriété matérielle qui peut être cessible et achetable. Protéger les données personnelles fonde les droits de la personne de savoir, gratuitement et obligatoirement avec un fondement légal, lesquelles de ses données sont collectées et traitées, si celles-ci le sont conformément à ce qui est prévu légalement et comment elle peut les récupérer ou les transférer. Cette approche fonde le refus à la fois d'une société basée sur un scoring social national et d'une société où l'humain serait réduit à ses données, celles-ci cessibles pour un placement de produit.

Les biais algorithmiques sont également au cœur des préoccupations juridiques. Ils apparaissent lorsque les systèmes d'IA, entraînés sur des jeux de données non représentatifs, reproduisent voire aggravent des inégalités existantes. Ces biais, souvent invisibles, peuvent avoir des conséquences juridiques et sociales concrètes : discrimination à l'embauche, inégalités d'accès aux soins, à l'éducation ou au crédit.

De plus, les IA génératives, capables de créer des contenus visuels, audio ou textuels, posent également des défis en matière de protection de l'identité lorsqu'il y a création de fausses vidéos ou de faux enregistrements d'une personne, parfois à des fins malveillantes. Dans ce contexte, le consentement éclairé à l'usage de l'image devient plus complexe à encadrer juridiquement, surtout lorsque les contenus sont créés ou diffusés à très grande échelle grâce à des algorithmes.

Enfin, se pose la question des droits des personnes face à une décision automatisée ?

Le RGPD prévoit un droit à l'explication, à l'intervention humaine et à l'opposition en cas de traitement automatisé ayant un impact significatif. Toute personne concernée peut demander à comprendre les logiques sous-jacentes à une décision et contester ses effets.

Ainsi, au-delà de la technique, c'est bien la place de l'humain qu'il s'agit de réaffirmer. Face à des systèmes de plus en plus autonomes, il s'agit de défendre une approche fondée sur la responsabilité humaine, l'intervention explicite et le respect des droits fondamentaux.

Le cadre juridique de propriété intellectuelle est perturbé : qui détient l'œuvre produite par une IA ?

Une œuvre générée par une intelligence artificielle peut-elle être protégée au titre du droit d'auteur ? En effet, les IA génératives sont capables de produire des textes, des images ou des compositions. Faut-il donc considérer l'humain qui configure l'outil comme auteur ? Ou créer une nouvelle catégorie de droits ?

Cela soulève des questions sur la manière de traiter la paternité de ces créations et de protéger les droits des créateurs humains.

Il existe également une autre problématique liée à la base de données que va utiliser l'IA pour réaliser son œuvre. Celle-ci va bien évidemment s'inspirer des œuvres déjà existantes, sans pour autant demander l'autorisation de l'auteur comme certaines lois peuvent l'exiger.

Quid de la responsabilité en cas de dommages causés par une IA ?

En cas de préjudice lié à une décision automatisée, qui doit répondre ? Le développeur, l'intégrateur, l'entreprise utilisatrice ? Le droit actuel repose sur des régimes classiques, mais ceux-ci s'appliquent difficilement à une technologie autonome. L'absence de volonté humaine directe complexifie l'attribution de la faute.

Le droit du travail à l'ère de l'IA

- **Surveillance algorithmique et droit du travail**

L'usage de l'IA en milieu professionnel pour surveiller la productivité, gérer les temps de présence ou analyser les comportements soulève de vives préoccupations en matière de vie privée et de libertés individuelles. Le Code du travail encadre déjà certaines pratiques, mais il offre des moyens inadaptés pour répondre par exemple à un usage massif d'algorithmes prédictifs ou à un management algorithmique qui va jusqu'à contrôler le geste professionnel. L'exemple des secteurs des centres d'appel ou de la logistique est édifiant à cet égard.

Le [rôle du manager](#) est également impacté mais avec moins de risque de disparaître que de renforcer les compétences métiers et la dimension humaine. Cela vaut pour l'ensemble de la ligne hiérarchique. En effet, de manière intuitive, tout comme elle le fait pour un nombre grandissant de métiers ou fonctions, l'IA perturbera les modalités selon lesquelles les administrateurs et les dirigeants rempliront leurs fonctions, peut-être même jusqu'à la création d'une « gouvernance algorithmique »...

- **Biais algorithmiques et discriminations**

Les systèmes d'aide à la sélection de candidats ou à l'évaluation de travailleurs, s'ils sont mal entraînés, peuvent reproduire des discriminations indirectes (âge, genre, origine). Les directions d'entreprise ont l'obligation de garantir des pratiques non discriminatoires, y compris lorsqu'elles délèguent une partie du processus à une IA générative ou à des systèmes de scoring.

- **Dialogue social autour de l'intégration de l'IA**

L'intégration d'outils d'intelligence artificielle dans l'organisation du travail doit faire l'objet d'un dialogue avec les représentants du personnel (CSE). Les enjeux sont multiples : impact sur les organisations, sur les conditions de travail, sur l'évolution des emplois et tâches, en termes de formation des salariés à l'IA.

Pour répondre à ces défis, le cadre juridique est en constante évolution

Face à tous ces mouvements, un encadrement juridique évolutif se met en place. L'enjeu central demeure la capacité du droit à suivre le rythme technologique pour qu'il reste au service du bien humain.

- **Au niveau international**

La Convention-cadre du Conseil de l'Europe sur "l'intelligence artificielle et les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit" est le premier instrument international juridiquement contraignant dans ce domaine. Ouverte à la signature le 5 septembre 2024 et en cours de ratification par les États, elle vise à garantir que les activités menées dans le cadre du cycle de vie des systèmes d'intelligence artificielle sont pleinement compatibles avec les droits humains, la démocratie et l'État de droit, tout en étant propice au progrès et aux innovations technologiques. L'objectif est qu'elle produise ses effets de façon coordonnée avec l'entrée en vigueur de l'IA Act (voir ci-dessous).

- **Au niveau de l'Union Européenne**

En complément du RGPD qui a 10 ans cette année, le Règlement européen sur l'IA (IA Act) a été adopté en 2024. Il vise à établir un cadre juridique harmonisé pour les SIA. Il distingue les niveaux de risques et impose des obligations renforcées aux SIA à haut risque, notamment celles en matière de gestion du personnel. Ses différentes dispositions entrent en vigueur progressivement d'ici juin 2026.

D'autres initiatives législatives européennes en matière de cybersécurité ou des responsabilités sont en cours. Cependant, le contexte de simplification normative pourrait conduire à affaiblir certaines dispositions existantes en faveur de la protection des droits.

- **Au niveau français**

Aux côtés de la loi pour une République Numérique qui fêtera aussi ses 10 ans cette année, la loi Informatique et Liberté, votée en 1978, a été actualisée en 2018 pour intégrer les règles européennes du RGPD. Cependant, ses fondamentaux restent immuables depuis bientôt 50 ans : *«L'informatique ne doit porter atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques»*.

Des travaux d'institutions, comme le Conseil d'État, recommande un encadrement des SIA, notamment dans les services publics et l'exercice de la justice.

SUR L'ÉCONOMIE

L'IA comme moteur de création de valeur économique

L'intelligence artificielle (IA) n'est plus simplement une innovation technique : c'est un **levier économique majeur** qui transforme en profondeur les modèles d'affaires, les organisations et les chaînes de production. Au cœur des stratégies de compétitivité, l'IA génère de la valeur à **chaque étape de son cycle de vie** : de la recherche fondamentale et du développement de modèles jusqu'à la commercialisation et l'intégration dans les processus métiers. Cette capacité à créer de la valeur se manifeste par des gains de productivité, l'automatisation de tâches répétitives, l'amélioration de la qualité des décisions et la possibilité de développer de nouveaux produits et services.

Cependant, cette création de valeur n'est pas uniforme : elle dépend des **conditions d'accès aux technologies**, de la capacité des organisations à les intégrer et de la **compétence des acteurs internes** pour les exploiter efficacement. La transformation liée à l'IA demande aussi des investissements en capital humain, en infrastructures, en collecte et en gestion de données – autant de leviers qui influencent la façon dont la valeur est réellement captée et partagée.

Cette dimension économique met en lumière des défis essentiels sur la **répartition des gains** entre les acteurs économiques, ainsi que sur les effets induits sur l'emploi, la formation et la compétitivité sectorielle comme l'a montré notre projet SeCoIA Deal.

Les acteurs de l'écosystème IA et le partage de la valeur

L'écosystème de l'IA regroupe une **diversité d'acteurs** qui participent à la création, à la diffusion, à l'intégration et à l'usage des technologies d'IA. Ces acteurs, qu'ils soient publics, privés, intermédiaires ou utilisateurs, ont des rôles, des intérêts et des responsabilités distincts. Parmi eux, on peut identifier notamment :

Les concepteurs de technologies

Ce sont les entreprises et les laboratoires de recherche qui développent les modèles, les algorithmes et les plateformes sur lesquels reposent les solutions d'IA. Ils investissent en R&D, financent des innovations structurantes et détiennent souvent des **brevets ou des actifs intellectuels stratégiques**. Dans un contexte où la compétition mondiale s'intensifie autour des technologies d'IA, ces acteurs sont souvent au cœur des stratégies de **positionnement économique et d'attractivité internationale**.

Les fournisseurs et intégrateurs d'outils

Une fois les technologies développées, les fournisseurs (éditeurs de logiciels, startups spécialisées, ESN) adaptent, packagent et vendent des solutions aux organisations. Leur rôle est crucial pour rendre ces technologies **accessibles, configurables, sécurisées et intégrables** au sein des systèmes d'information existants.

Les directions des systèmes d'information (DSI)

Les DSI sont responsables de l'intégration technique des outils d'IA dans l'entreprise. Elles coordonnent les aspects techniques, la gestion des données, la cybersécurité, les politiques d'accès et le maintien opérationnel des systèmes d'IA. Elles agissent souvent comme des **interfaces entre les fournisseurs et les métiers**.

Les utilisateurs métiers

Ce sont les équipes opérationnelles (marketing, finance, production, RH, logistique, etc.) qui utilisent les outils d'IA pour accomplir des tâches, améliorer des processus ou prendre des décisions. Leur capacité à **comprendre et exploiter les outils d'IA** détermine en grande partie l'impact réel de ces technologies sur la performance de l'organisation.

Les services supports et fonctions transverses

Les fonctions comme la formation, la conformité, la gestion des risques, la R&D, la transformation digitale ou les achats participent aussi à structurer l'usage de l'IA, notamment dans l'accompagnement des métiers, l'évaluation des impacts et la mise en place d'une **gouvernance adaptée**.

La dynamique entre ces acteurs influence directement la manière dont la **valeur créée par l'IA est distribuée**. Par exemple, les gains de productivité peuvent être partagés entre les actionnaires, les salariés, les clients ou être réinvestis dans des projets d'innovation. Une gouvernance claire et collaborative est essentielle pour que cette création de valeur bénéficie à l'organisation dans son ensemble, et non à un seul acteur.

C'est aussi une des grandes conclusions de notre projet SeCoIA Deal.

Cette approche est également au cœur des démarches de sensibilisation et de dialogue, telles que les ateliers et jeux collaboratifs — par exemple ceux inspirés par des jeux comme *The AI Game* adaptés pour réfléchir collectivement aux enjeux de l'IA et du dialogue social — qui permettent de **simuler les interactions des différents acteurs** pour mieux appréhender les impacts organisationnels, sociaux et économiques.

Pour aller plus loin : [Le jeu de l'IA de l'ANACT](#)

Souveraineté numérique et dépendances technologiques

L'émergence de l'IA soulève également des enjeux stratégiques au niveau des États, des territoires et des organisations concernant la **souveraineté numérique**. Dans un environnement où les technologies d'IA sont largement développées et contrôlées par un petit nombre d'acteurs internationaux, notamment américains et asiatiques, se pose la question de la **dépendance technologique**.

Pour un pays ou une région, être dépendant de technologies étrangères peut limiter la maîtrise des données sensibles, des infrastructures critiques et des fonctionnalités essentielles des systèmes économiques ou publics. À l'inverse, développer une capacité locale d'innovation en IA — via des startups, des centres de recherche, des consortiums industriels ou des réseaux d'experts — peut renforcer l'autonomie stratégique, favoriser la **création d'emplois qualifiés locaux** et ouvrir des opportunités de coopération internationale sur des bases plus équilibrées.

Dans ce contexte, des initiatives publiques ou privées peuvent encourager l'adoption de solutions locales, le développement de plateformes ouvertes ou la mutualisation de ressources à travers des **clusters technologiques, des pôles de compétitivité ou des programmes de recherche nationaux et européens**. Ces efforts ne sont pas seulement des défis techniques : ils sont au cœur de la capacité d'un pays à **définir sa trajectoire numérique, à protéger ses intérêts économiques et à soutenir ses acteurs économiques face à la concurrence mondiale**.

De plus, la souveraineté ne se limite pas aux technologies elles-mêmes, elle inclut aussi la **gouvernance des données** et la capacité à **fixer des règles et des normes** qui correspondent aux valeurs et aux objectifs stratégiques du pays, notamment en matière de protection des personnes et de respect des libertés fondamentales.

La sensibilisation et choix responsables des outils d'IA

L'introduction de l'IA dans les organisations implique donc des choix qui vont bien au-delà de la simple acquisition d'un logiciel ou d'un service. Les organisations sont confrontées à des décisions qui affectent la **performance économique, la conformité réglementaire, la sécurité des données, le respect des personnes et l'impact social** de ces technologies. Ces décisions doivent être éclairées, transparentes et responsables.

Un choix responsable d'outil d'IA repose sur plusieurs piliers :

- **évaluation de la valeur créée** : mesurer les bénéfices attendus en termes de gains de performance, mais aussi évaluer les coûts cachés (adaptation, maintenance, formation);
- **analyse des risques** : prendre en compte les risques liés à la sécurité, à la confidentialité, aux biais et à l'opacité algorithmique;
- **respect des cadres juridiques** : s'assurer que les solutions proposées sont conformes aux réglementations en vigueur (protection des données, sécurité, transparence...);
- **impact humain et social** : anticiper les effets sur les compétences, les métiers, l'organisation du travail et les conditions de travail;
- **dialogue entre acteurs** : encourager la participation des utilisateurs, des représentants des personnels et des fonctions transverses pour co-construire des stratégies d'adoption.

Cette approche contribue à dépasser une vision purement techno centrée de l'IA et à en faire une **opportunité d'innovation durable** et d'intégration harmonieuse dans les processus organisationnels. Les démarches de sensibilisation, de co-conception et de dialogue social (par exemple, via des ateliers interactifs ou des formats de réflexion collective) permettent à chacun des acteurs de **comprendre les enjeux, partager les perspectives et anticiper les transformations à venir**. ([ANACT](#))

Pour aller plus loin : [La chaîne de valeur de l'intelligence artificielle : enjeux économiques et place de la France](#)



LA DOCTRINE DE LA CFE-CGC SUR L'IA

NOS ENGAGEMENTS POUR UNE IA DIGNE DE CONFIANCE

Pour créer une IA digne de confiance il faut :

- comprendre l'IA et ses enjeux;
- faire des propositions de dialogue social adapté;
- définir un cadre de gouvernance;
- déployer ses outils dans ce cadre sécurisé.

Pour se faire, depuis 2017, la CFE-CGC a engagé des travaux sur l'impact de l'IA sur les métiers et les emplois.

Pour rappel, les grandes dates :

- **2017 : la démystification de l'IA : colloque dédié à l'IA**

Colloque intitulé « L'intelligence artificielle : l'avenir de l'homme au travail? », organisé par la CFE-CGC le 30 mars 2017 avec Cédric Villani <https://cfecgc.org/actualites/s-adapter-aux-grands-defis-poses-par-l-intelligence-artificielle>

- **2018 : comprendre la Data : la Charte éthique et numérique RH**

Articulée autour du cycle de vie de la donnée, cette charte constitue un très bon outil d'appropriation du droit de la donnée pour nos militants. <https://cfecgc.org/actualites/ethique-et-numerique-rh-la-charte-de-la-cfe-cgc-senrichit-des-apports-de-la-cnil>

- **2020-2023 : construire la confiance dans l'IA : le projet SeCoIA Deal**

Le projet SeCoIA Deal, SErvir la CONfiance dans l'IA par le dialogue, démarré au printemps 2020 et co-financé par la Commission européenne a été porté par cinq organisations : la CFE-CGC, CIDA, l'U2P, l'IRES et ASTREES.

- **2023-2025 : construire les outils pour le dialogue social technologique – Dial IA**

Le projet Dial IA (« Dialogue IA ») est coordonnée par l'IRES, en partenariat avec quatre des organisations syndicales membres de l'Institut : la CFDT, la CFE-CGC, FO Cadres, l'UGICT CGT. Le projet est cofinancé par l'ANACT.

- **2025 : mise en place de la gouvernance sur l'IA à la CFE-CGC**

- **Un réseau de référents fédéraux IA** : afin d'établir un principe de subsidiarité, nous avons mis en place un réseau de référents IA dans toutes nos fédérations. Ils sont leur point d'entrée pour les accompagner au plus près de leurs besoins et de leurs métiers sur les impacts de l'IA.
- **Une charte pour une utilisation responsable de l'IA** : cette charte invite nos militants à avoir une utilisation responsable de l'IA afin d'être en cohérence avec nos IA de confiance.

Pour aller plus loin : [Serving Confidence in AI by Deal](#)

- **Des fiches introductions nouvelles technologies des systèmes d'IA en CSE.** Ces fiches ont été réactualisées courant 2025 afin d'intégrer toutes les spécificités induites par l'IA.
- **2026 : déployer la confiance**
 - **Le guide des IA :** ce guide vient ancrer toute notre stratégie sur l'IA en termes d'ambition et de moyens.
 - **Les projets AI-Manage avec la CEC European Manager :** projeter et accompagner les managers dans les nouvelles formes de travail qui va engendrer l'IA.

NOS PROJETS POUR CONSTRUIRE LA CONFIANCE

Le projet SeCoIA Deal ou comment servir la confiance dans le dialogue

L'objectif du projet SeCoIA Deal, cofinancé par la Commission européenne, a été de répondre aux nombreux défis posés par le développement de l'intelligence artificielle et affectant l'emploi et le travail, en particulier dans le domaine du dialogue social.

L'intelligence artificielle (IA) bouleverse le travail dans son ensemble et soulève de nouvelles questions sur les compétences, l'éthique, la transparence, l'utilisation des données, la création, la capture et le partage de la valeur produite. Pour réussir à relever ces défis, il faut un climat de confiance. Le dialogue entre parties prenantes y contribue.

Ainsi, répondre à ces questions nécessite de «réinventer» le dialogue social, afin qu'il s'empare des deux dimensions clés que sont, d'une part, la question des données et de l'IA comme mode de production, appelant à un partage renouvelé de cette valeur économique créée et, d'autre part, la question des données et de l'IA comme levier de développement des compétences dans les métiers et chez les professionnels des territoires.

Pour initier ce dialogue social renouvelé, le projet SeCoIA a regroupé du printemps 2021 au printemps 2023 différents partenaires français et européens, au premier rang desquels la CFE-CGC, le syndicat français des cadres, ingénieurs, techniciens qualifiés et employés des secteurs public et privé : l'Union des entreprises de proximité (U2P), la Confédération italienne des cadres (CIDA), l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) au service des syndicats français, ainsi que l'association ASTREES, membre du groupe SOS, qui décrypte les transformations du travail et de l'emploi, invente et diffuse des pratiques sociales innovantes en France et en Europe.

Il a répondu à trois principaux objectifs :

- **contribuer** à une meilleure compréhension et appropriation des enjeux et impacts des données et de l'IA comme nouvel outil de production de valeur d'une part, et comme moteur d'évolution des métiers qualifiés des salariés et entrepreneurs/professionnels de proximité d'autre part ;
- **préfigurer** une négociation collective nouvelle, dans son périmètre et ses objets.
- **Formuler** des recommandations génériques et diffusables visant à développer un dialogue social enrichi (acteurs, objets, moyens) au regard d'une approche sociale et économique globale couvrant les principaux impacts de l'IA.

Nos préconisations ont d'ailleurs été intégrées dans la feuille de route proposée par le Conseil national du numérique (CNNum) au gouvernement dans le cadre de sa stratégie nationale pour l'intelligence artificielle. Le rapport a été officiellement remis à la Commission européenne à Bruxelles.

Vous pouvez retrouver sur le site SeCoIA Deal :

- le manifeste pour un dialogue social renouvelé,
- le rapport complet du projet en 5 langues.

Le projet Dial-AI

Dans la continuité de notre projet SeCoIA Deal, DIALIA vise à contribuer à déployer un cadre méthodologique partagé pour faire du développement du dialogue social technologique au travail et de la déclinaison de l'accord-cadre européen de 2020 sur la numérisation du travail (volet IA) un levier opérationnel de la transformation numérique. Il s'agit de prendre en compte la réalité des changements induits par l'IA ainsi que les impacts de ces technologies sur les métiers et conditions de travail.

L'acculturation à l'IA

Que recouvre le terme d'intelligence artificielle ? Quels sont les enjeux derrière les développements de systèmes dits d'IA dans les entreprises et les organisations ? Cette partie propose des définitions, des représentations et des ressources pour appréhender les innovations de l'informatique contemporaine sous l'angle du dialogue social.

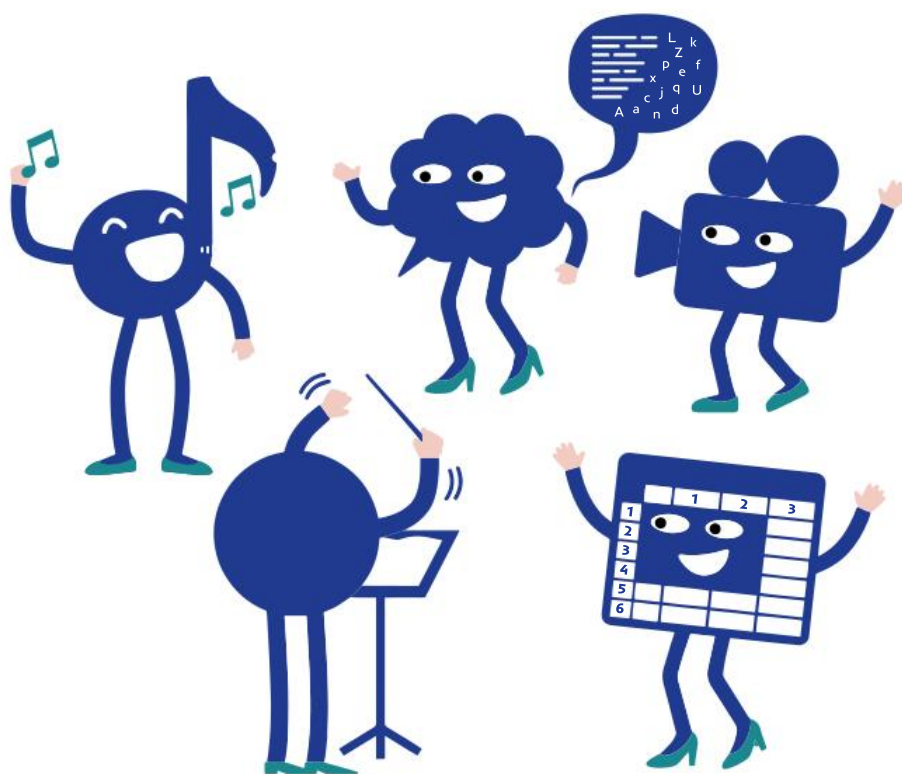
Les modalités du dialogue social

À visée opérationnelle, cette partie s'adresse plus spécifiquement aux représentants du personnel et syndicaux ou toute autre personne impliquée dans des actions relatives à l'introduction d'un dispositif d'IA au sein de son organisation. Il s'agit de réfléchir aux moyens de se doter d'une **méthodologie de « dialogue social technologique »** adaptée aux spécificités des systèmes d'intelligence artificielle.

Sur le site dédié, vous retrouverez des propositions de dialogue social comme le kit de survie en entreprises qui sont déclinées dans ce guide mais aussi un certain nombre d'autres complémentaires à mobiliser :

- la clause de revoyure qui permet d'initier un dialogue social itératif dans l'entreprise;
- un registre des systèmes d'IA afin de permettre une cartographie des IA dans l'entreprise;
- toutes ces propositions ont été initiées dans SeCoIA Deal et enrichies dans Dial-IA.

Pour aller plus loin : [le site Dial-IA](#)



PARLER IA DANS L'ENTREPRISE DANS L'ENTREPRISE OU L'ORGANISME PUBLIC, COMMENT FAIRE ?

Notre conviction : un intérêt commun employeur/représentants du personnel à dialoguer

En 2022, dans une étude nommée « construire la transition », l'OCDE mettait déjà en avant que « *le dialogue social a un rôle important à jouer dans la transition vers l'IA.* »

Bien que l'obligation de consulter le CSE soit une contrainte juridique, l'employeur a donc tout intérêt à transformer cette étape en un véritable levier stratégique.

Engager un dialogue social constructif sur l'IA ne sert pas seulement à éviter le délit d'entrave, mais garantit la réussite opérationnelle du projet à travers trois piliers :

L'acceptabilité : lever les freins psychologiques

L'introduction de l'IA génère souvent une « anxiété technologique » liée à la peur du remplacement ou à la perte de sens au travail.

- **Transparence** : expliquer le fonctionnement de l'algorithme réduit la méfiance.
- **Co-construction** : un salarié qui a compris l'outil et dont les représentants ont pu influencer les modalités de déploiement sera bien plus enclin à l'adopter qu'un salarié subissant une technologie imposée.

L'efficacité : optimiser la performance réelle

L'IA est plus performante lorsqu'elle est alignée sur la réalité du terrain, que seuls les collaborateurs maîtrisent parfaitement.

- **Expertise métier** : le dialogue avec le CSE permet d'identifier les cas d'usage où l'IA apporte une réelle valeur ajoutée versus ceux où elle crée des « dysfonctionnements » ou une surcharge cognitive.
- **Plan de formation** : en discutant des besoins en compétences avec le CSE, l'employeur s'assure que ses équipes montent en compétence (upskilling) de manière synchrone avec l'outil, évitant ainsi un investissement technologique sous-utilisé.

La responsabilité : prévenir les risques et assurer la conformité

Le dialogue social permet d'anticiper les dérives éthiques et juridiques avant qu'elles ne deviennent des litiges.

- **Santé et sécurité** : le CSE aide à évaluer l'impact de l'IA sur la charge de travail et le droit à la déconnexion.
- **Éthique et biais** : discuter des critères de l'IA (notamment en recrutement ou évaluation) permet de prévenir les discriminations algorithmiques, protégeant ainsi la réputation de l'entreprise et limitant sa responsabilité juridique.

Pour finir, il est important de noter qu'avec l'entrée en vigueur progressive du **Règlement Européen sur l'IA (AI Act)**, des obligations de transparence et d'évaluation des risques vont devenir encore plus strictes, renforçant le rôle pivot du CSE dans la gouvernance de ces systèmes comme l'a montré notre projet SeCoIA Deal.

Proposer un accord syndical sur l'IA pour l'entreprise ou l'organisme public

L'IA étant une technologie itérative, qui évolue régulièrement au fil de mises à jour d'outils existants et donc sans forcément de visibilité ou d'explicitation, alors que les impacts sur le travail peuvent être globalement et collectivement importants, il est important d'organiser un dialogue permanent et de suivi des évolutions.

Dans ce sens, la CFE-CGC propose de négocier un accord syndical de dialogue sur l'IA.

Pour établir un tel accord sur l'Intelligence Artificielle (IA) et le dialogue social, il est crucial d'inclure plusieurs points importants qui couvrent à la fois les aspects techniques, éthiques, organisationnels et humains de l'intégration de l'IA dans le milieu professionnel. L'objectif est de **définir une démarche de dialogue social structurée et partagée** qui favorise un dialogue pragmatique et de qualité, tout en assurant l'agilité nécessaire au développement de l'entreprise.

Voici les points importants à mentionner, en s'appuyant sur les informations des sources :

• Contexte et objectifs de l'accord

- **Reconnaissance de l'IA comme axe stratégique majeur** pour l'entreprise ou l'organisme public, en soulignant son évolution rapide et l'écosystème en mutation.
- Engagement envers une **IA responsable**, prenant en compte l'éthique et le respect de la réglementation (notamment européenne comme l'AI Act).
- Objectif de développer un cadre de confiance entre la direction et les représentants syndicaux et de contribuer à une meilleure compréhension et appropriation des enjeux et impacts de l'IA, en particulier de l'IA générative.
- Instaurer une **démarche de dialogue social itérative et évolutive**, facteur clé d'accompagnement du changement et du plan d'action stratégique.
- Viser un dialogue social qui serve les **bons usages de l'IA** et une nouvelle étape de progrès social dans l'entreprise ou l'organisme public.

• Principes directeurs de la politique IA et du dialogue social

- La politique IA de l'entreprise ou de l'organisme public doit s'inscrire dans un cadre juridique et éthique.
- Une attention particulière doit être portée à l'**explicabilité des résultats de l'IA** (notamment la détection des biais).

- La **confidentialité et la sécurité des données** (notamment celles des clients) sont des prérequis.
 - **L'humain doit rester maître dans les décisions** applicables.
 - **L'accompagnement des collaborateurs** lors de l'adoption de l'IA dans les processus.
 - La politique doit pouvoir évoluer dans le temps pour tenir compte des avancées réglementaires et technologiques.
- **Modalités du dialogue social et gouvernance**
 - **Partage de la stratégie IA** dans le cadre des procédures d'information-consultation existantes.
 - **Création d'un comité de suivi IA** (sous forme de pilote), par exemple au sein du CSEC (comité social et économique central) ou du CSA/CST/CSE, avec une composition équilibrée (présidé par l'employeur, incluant des membres par organisation syndicale). Ce comité aura pour missions le **partage régulier d'une vision globale des initiatives IA et leur suivi**.
 - Mise en place d'un **processus de présentation des projets IA** à l'instance compétente (CSE et/ou CSCCT, CSA/CST/CSE) dès qu'un projet est suffisamment défini, avec des étapes successives (information lors du lancement d'une expérimentation, suivi/consultation ponctuelle avant déploiement élargi, suivi du déploiement).
 - Associer les **représentants du personnel aux expérimentations** lorsque cela est pertinent.
 - L'accord peut prévoir l'**organisation d'un dialogue périodique et itératif** via une **clause de revoyure** qui se déclenche lors d'événements internes ou externes (mises à jour d'outils, rapports éthiques, évolution de la réglementation, etc.).
 - Mettre en place un **comité d'éthique de l'IA** et d'un **responsable éthique IA** (similaire au DPO du RGPD) impliquant les représentants du personnel pour renforcer les obligations des utilisateurs et prendre en compte la nature évolutive des systèmes IA.
 - Mettre en place un **registre des outils IA** (AI-IA – Artificial Intelligence Impact Assessment) pour décrire et évaluer les projets IA, assurant une implication précoce de toutes les parties prenantes. Ce registre devrait inclure les types de données utilisées, les interactions avec d'autres systèmes, les fonctions et objectifs spécifiques, le niveau de risque estimé, et les mesures de conformité aux droits fondamentaux et de sécurité.
 - **Impacts sur l'emploi, les compétences et la qualité de vie au travail (QVCT)**
 - Identifier les **cas d'usage pertinents** pour favoriser la qualité de service aux clients et l'amélioration des conditions d'exercice du métier pour les collaborateurs.

- **Mesurer les besoins d'accompagnement** des collaborateurs.
 - **Anticiper les aspects emploi et compétences** au travers des dispositifs de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) existants. Réaliser un point annuel sur les incidences en termes de métiers et de compétences.
 - **Prendre en compte l'analyse des impacts en matière de Responsabilité sociale des entreprises (RSE).**
 - Reconnaître que le déploiement de l'IA est une **transformation qualitative des emplois** plutôt qu'un simple remplacement, et que l'humain est souvent le « maître d'apprentissage » de l'IA.
 - Aborder le « conflit de rationalité » entre les logiques gestionnaires (productivité, rentabilité) et les logiques professionnelles (valorisation de l'expertise, de l'autonomie, du sens du travail). Les accords doivent viser des « **configurations capacitantes** » pour les travailleurs, renforçant leurs aptitudes et compétences.
 - Évaluer les impacts sur la **reconnaissance du travail**, le sentiment de dépossession de l'identité professionnelle, le désengagement relationnel, le contrôle et la surveillance, la perte d'autonomie et la déresponsabilisation. L'accord devrait viser à maintenir et renforcer la responsabilité des travailleurs.
 - Aborder les effets sur la **santé mentale des salariés et agents**, qui peuvent découler de la pression accrue ou de la surveillance liée à l'IA.
- **Formation et acculturation**
 - **Mettre en place des formations** pour les représentants du personnel, les managers et les collaborateurs sur les enjeux et le fonctionnement des outils IA (par exemple, des modules d'acculturation sur l'IA générative et des formations sur Secure GPT).
 - **Construire une culture commune sur l'IA** qui favorise le dialogue entre les acteurs sociaux.
 - **Identifier et reconnaître les compétences spécifiques** requises pour les nouveaux emplois qui émergent avec l'IA (par exemple, formateurs, explicants, mainteneurs, interfaces entre experts métier et IT).
 - Assurer l'**explicabilité « située » des SIA**, c'est-à-dire rendre le fonctionnement et les résultats de l'IA compréhensibles pour les travailleurs dans leur activité concrète.
 - **Réflexion sur la valeur et son partage**
 - L'étude des projets d'IA devrait prendre en compte l'**analyse du modèle économique associé** et la **création de valeur**.
 - Évaluer comment la valeur créée par l'IA peut être équitablement distribuée entre les différentes parties prenantes (salaires, investissements, etc.).
 - Utiliser un « **radar de valeur** » pour identifier et cartographier la valeur générée sur les revenus, les coûts et l'expérience employé/utilisateur, ainsi que ses impacts potentiellement négatifs sur d'autres acteurs de la chaîne de valeur.

- **Périmètre et durée**

- Définir la **durée déterminée** de l'accord, éventuellement liée à la durée des mandats des instances représentatives du personnel.
- Préciser la **portée de l'accord** (entreprise, groupe, secteur d'activité) et les modalités de son suivi (clause de suivi) et de sa révision.

Un accord solide sur l'IA et le dialogue social devrait donc articuler ces différentes dimensions pour assurer une **intégration réussie et éthique de l'IA**, tout en protégeant et en valorisant le travail humain.

Pour les entreprises ou organismes publics, discuter les orientations stratégiques sur IA

Les orientations stratégiques sont une des consultations annuelles obligatoires du CSE (article L2312-8 du Code du travail).

Elles sont l'occasion de discuter de la stratégie de l'entreprise sur l'IA.

1. **Clarifier la vision stratégique et la gouvernance** de l'IA.
2. **Cartographier les impacts sur l'emploi et les compétences**, avec un plan de transition et de formation.
3. **Évaluer les conséquences sur les conditions de travail** (surveillance, charge cognitive).
4. **Vérifier la conformité juridique** (RGPD, DPIA, lutte contre les biais).
5. **Instaurer un suivi structuré** (jalons, indicateurs, groupes de travail).

Ces questions permettent d'assurer que l'introduction de l'IA se fasse de façon **responsable, transparente et socialement équitable**, tout en respectant les obligations légales du dialogue social.

Elles permettent de vérifier la maturité de l'entreprise sur la maturité de sa vision, de sa stratégie à long terme sur les questions de l'IA et des moyens qu'elle se donne pour atteindre ses objectifs.

Enfin, quels gardes fous et quels indicateurs permettent de vérifier, mesurer et d'objectiver cette stratégie.

Toutes ces questions pourront être déclinées dans une expertise avec un cabinet spécialisé pour accompagner les élus dans cette démarche d'appropriation.

Préparer les salariés et les agents (GEPP) à l'arrivée de l'IA

La GEPP, ou **gestion des emplois et des parcours professionnels**, est une démarche stratégique des ressources humaines qui vise à anticiper et à accompagner les évolutions des métiers, des compétences et des qualifications au sein d'une organisation. Son objectif est d'aligner les ressources humaines avec les besoins futurs de l'entreprise, tout en assurant le développement et l'employabilité des collaborateurs.

Cette démarche est indispensable dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Concrètement, la GEPP implique :

- **L'analyse prospective** : identifier les besoins futurs en compétences et en emplois de l'entreprise en fonction de sa stratégie et des évolutions de son environnement (technologiques, économiques, réglementaires, etc.).
- **La cartographie des compétences** : réaliser un état des lieux précis des compétences actuelles des salariés.
- L'identification des écarts : mettre en évidence les manques (ou les surplus) entre les compétences disponibles et les compétences nécessaires.
- **L'élaboration de plans d'action** : définir des stratégies pour réduire ces écarts, notamment via la formation, la mobilité interne, le recrutement, le redéploiement, ou l'aménagement des postes.
- **L'accompagnement des parcours professionnels** : proposer aux salariés des parcours individualisés favorisant leur développement, leur employabilité et leur évolution au sein de l'entreprise.
- **La concertation sociale** : la GEPP est un processus qui se construit en dialogue avec les représentants du personnel.

L'IA générative est une technologie disruptive qui va profondément transformer les modes de travail, rendre certaines tâches obsolètes et en créer de nouvelles. La GEPP est l'outil idéal pour gérer cette transition, notamment par le levier de la formation et du développement des compétences.

Voici comment la GEPP, à travers la formation, peut accompagner l'arrivée de l'IA générative :

- **Identification des compétences critiques liées à l'IA générative :**
 - **Analyse des impacts** : la GEPP va d'abord identifier précisément quels métiers et quelles tâches seront impactés par l'IA générative. Elle déterminera si l'IA générative va automatiser, augmenter ou transformer les rôles.
 - **Définition des nouvelles compétences** : elle définira les compétences spécifiques nécessaires pour interagir avec l'IA générative (par exemple, le « prompt engineering » ou l'art de bien formuler les requêtes), pour superviser ses productions, pour analyser ses résultats, pour la maintenir, ou pour développer de nouvelles applications basées sur elle.
 - **Compétences « humaines » renforcées** : la GEPP identifiera également les compétences humaines qui seront valorisées et renforcées face à l'IA, telles que la pensée critique, la résolution de problèmes complexes, la créativité, l'intelligence émotionnelle, l'adaptabilité, l'éthique et la collaboration.
- **Mise en place de parcours de formation adaptés :**
 - **Programmes d'acculturation à l'IA** : pour l'ensemble des collaborateurs, des formations d'acculturation sont essentielles pour comprendre ce qu'est l'IA générative, ses potentialités, ses limites et son impact sur leur quotidien. L'objectif est de démystifier la technologie et de réduire les appréhensions.
 - **Formations au « prompt engineering »** : pour les métiers amenés à interagir directement avec l'IA générative (rédacteurs, marketeurs,

développeurs, designers, etc.), des formations ciblées sur l'optimisation des requêtes (prompts) pour obtenir les meilleurs résultats sont cruciales.

- **Développement de compétences techniques** : pour les équipes IT et de développement, des formations approfondies sur les architectures d'IA générative, l'intégration des API, la finetuning de modèles, la sécurité et la gouvernance des données liées à l'IA seront indispensables.
 - **Renforcement des compétences transversales** : des modules de formation axés sur le développement de la pensée critique face aux productions de l'IA, la résolution de problèmes non structurés, la collaboration homme-machine, l'éthique de l'IA et la cybersécurité seront mis en place.
 - **Formation des managers** : les managers doivent être formés pour comprendre comment l'IA générative va impacter leurs équipes, comment accompagner leurs collaborateurs dans l'adoption de ces outils, et comment réorganiser le travail en conséquence.
- **Individualisation des parcours de développement :**
 - **Bilans de compétences et entretiens professionnels** : la GEPP s'appuie sur ces outils pour évaluer les compétences actuelles des salariés et identifier leurs aspirations. L'IA générative peut même aider à analyser ces données pour proposer des parcours de développement plus pertinents.
 - **Parcours de « Reskilling » (reconversion)** : pour les métiers fortement impactés par l'automatisation, la GEPP définira des parcours de reconversion vers de nouveaux rôles émergents ou des fonctions moins exposées, avec des formations intensives et certifiantes.
 - **Parcours d'« Upskilling » (montée en compétences)** : pour les métiers où l'IA générative sera un outil d'augmentation, la GEPP proposera des formations pour maîtriser ces nouveaux outils et améliorer la productivité et la qualité du travail.
 - **Tutorat et mentorat** : mettre en place des systèmes de tutorat ou de mentorat, où des collaborateurs plus expérimentés avec l'IA accompagnent leurs pairs.
 - **Mise en place de modalités de formation innovantes :**
 - **E-learning et MOOCs** : utiliser des plateformes d'apprentissage en ligne pour permettre aux collaborateurs de se former à leur rythme.
 - **Ateliers pratiques et Labs d'IA** : créer des espaces dédiés où les collaborateurs peuvent expérimenter concrètement avec les outils d'IA générative.
 - **Micro-learning** : proposer des capsules de formation courtes et ciblées pour acquérir des compétences spécifiques rapidement.
 - **Partenariats avec des organismes de formation** : collaborer avec des écoles, universités ou organismes spécialisés pour des formations pointues sur l'IA générative.

- **Suivi et évaluation de l'efficacité des formations :**

- La GEPP intègre des mécanismes de suivi pour mesurer l'impact des formations sur le développement des compétences et l'employabilité des collaborateurs, ajustant les programmes si nécessaire.

En conclusion, face à l'IA générative, la GEPP n'est pas seulement un outil de gestion des carrières, mais un véritable levier stratégique pour transformer les compétences dans l'entreprise ou l'organisme public. En investissant massivement dans la formation et le développement des compétences, la GEPP permet aux organisations de passer d'une logique de «subir» l'IA à celle de «tirer parti» de l'IA, en transformant leurs collaborateurs en acteurs éclairés et compétents de cette révolution technologique.

Discuter en CSE de l'introduction d'un SIA dans l'entreprise

Les propos qui suivent concernent principalement les CSE des entreprises du secteur privé. Cependant, la démarche de questionnement peut tout à fait inspirer les travaux du CSA/CST/CSE dans leurs prérogatives spécifiques aux fonctions publiques.

L'introduction d'un Système d'Intelligence Artificielle (SIA) dans l'entreprise est un sujet majeur qui doit impérativement être traité en Comité Social et Économique (CSE). En effet, un SIA, qu'il soit dédié à l'automatisation, à l'aide à la décision, ou plus spécifiquement à l'IA générative, a le potentiel de transformer profondément l'organisation du travail, les compétences requises, et même la santé et la sécurité des salariés.

Le cadre légal français, notamment l'article L. 2312-8 du Code du travail, impose à l'employeur d'informer et de consulter le CSE sur les projets importants de l'entreprise, en particulier ceux qui touchent à l'introduction de nouvelles technologies. Un système d'IA entre sans aucun doute dans cette catégorie.

Voici les points clés pour aborder en CSE l'introduction d'un système d'IA :

L'obligation d'information et de consultation préalable

- **Quand consulter ?** La consultation doit avoir lieu avant la décision de mise en œuvre du système d'IA. Il est même recommandé de consulter le CSE dès la phase d'expérimentation ou de test, car la jurisprudence récente tend à considérer qu'une phase de test constitue déjà une décision de mise en œuvre ayant des impacts. Ne pas consulter expose l'employeur à des risques juridiques (suspension du projet, délit d'entrave, dommages et intérêts).
- **Pourquoi consulter ?** Le rôle du CSE est de rendre un avis éclairé sur le projet. Cet avis n'est pas contraignant, mais il est un élément essentiel du dialogue social. Il vise à garantir que les impacts sur les salariés sont pris en compte et, si nécessaire, que des mesures d'accompagnement sont prévues.
- **Quel périmètre ?** La consultation porte sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, y compris les conséquences sur l'emploi, les qualifications, la formation, les conditions de travail, la santé et la sécurité.

Les Informations à fournir au CSE

Pour que le CSE puisse rendre un avis pertinent, l'employeur doit lui communiquer des informations complètes et détaillées. Cela inclut, sans s'y limiter :

- **La nature et les objectifs du SIA :** quel est ce système d'IA ? À quoi va-t-il servir ? Quels problèmes vise-t-il à résoudre ou quelles opportunités vise-t-il à saisir ? (ex : automatisation de tâches répétitives, aide à la décision pour la production, outil d'IA générative pour la rédaction de contenus, etc.).
- **Les modalités de déploiement :** qui est concerné par ce système ? Quel est le calendrier de mise en œuvre ? Quels sont les services ou départements impactés ?
- **Les impacts sur l'organisation du travail :** comment l'IA va-t-elle modifier les processus de travail ? Y aura-t-il une réorganisation des équipes, des modifications de postes ?
- **Les conséquences sur l'emploi et les compétences :**
 1. **Suppression ou création de postes :** l'IA va-t-elle entraîner des réductions d'effectifs, ou au contraire, créer de nouveaux rôles (ex : « prompt engineer », superviseur d'IA, data scientist) ?
 2. **Évolution des compétences :** quelles sont les nouvelles compétences nécessaires pour interagir avec le système d'IA (compétences techniques, numériques, mais aussi « soft skills » comme la pensée critique, la créativité, la collaboration) ?
 3. **Plans de formation et de développement :** quels sont les dispositifs prévus pour accompagner les salariés (upskilling pour maîtriser de nouveaux outils, reskilling pour une reconversion vers de nouveaux métiers) ? (C'est ici que la GEPP prend tout son sens, en identifiant ces besoins en amont).
- **Les enjeux de santé et sécurité au travail (analyse par la CSSCT si présente) :**
 1. **Charge de travail et RPS :** risques d'intensification du travail, de perte de sens, de stress lié à la performance algorithmique, de surcharge cognitive.
 2. **Ergonomie :** adaptation des interfaces, risques liés à l'utilisation prolongée d'écrans, etc.
 3. **Surveillance et contrôle :** si le système d'IA permet une surveillance de l'activité des salariés, quelles sont les garanties pour leur vie privée ? Quelles données sont collectées ? Comment sont-elles utilisées ? (Conformité au RGPD).
- **Les aspects éthiques et les risques de biais :** si l'IA prend des décisions (recrutement, évaluation), comment s'assurer qu'elle est exempte de biais discriminatoires ? Comment garantir la transparence et l'explicabilité de ses décisions ?
- **Les mesures d'accompagnement :** au-delà de la formation, quelles communications, quels dispositifs de support, quelles adaptations des fiches de poste sont prévus ?

Les moyens du CSE

- **Délai de consultation :** le CSE dispose d'un délai légal (1 mois sans expert, 2 mois avec expert, 3 mois si plusieurs CSE) pour rendre son avis. Ce délai doit être suffisant pour examiner la complexité du projet.
- **Droit d'expertise :** l'introduction d'un système d'IA est un sujet technique complexe. Le CSE a le droit de faire appel à un expert (financé à 80 % par l'employeur) pour l'aider à analyser les impacts du projet, notamment sur les conditions de travail, la santé et la sécurité, et les questions économiques ou d'emploi. L'expertise peut être décidée même si les impacts sont « mineurs » sur le papier, car la complexité de l'IA le justifie.
- **Formulation d'un avis :** l'avis du CSE doit être motivé et peut inclure des propositions ou des réserves.

L'absence de consultation : délit d'entrave

Vous constatez que votre employeur a mis en place sans en informer les représentants en passant par une information uniquement du CSE ou par une expérimentation qui est devenue pérenne d'un système d'intelligence artificielle.

L'introduction de ces systèmes d'intelligence artificielle dans une entreprise modifie souvent en profondeur l'organisation du travail, les processus de recrutement ou les méthodes de surveillance des salariés. Selon l'article **L. 2312-8 du Code du travail**, l'employeur a l'obligation de consulter le CSE sur toute question intéressant « l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise », et plus spécifiquement lors de l'introduction de **nouvelles technologies** ou de mutations technologiques importantes.

Le défaut de consultation dans ce cadre constitue un **délit d'entrave** pour les raisons juridiques suivantes :

- **Méconnaissance de l'effet utile :** l'employeur qui déploie une IA sans saisir le comité empêche ce dernier d'exercer sa mission légale d'analyse des conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (article **L. 2312-9**).
- **Absence d'information loyale :** en vertu de l'article **L. 2312-14**, l'employeur doit fournir des informations précises et écrites. Ne pas le faire prive les élus de la possibilité de rendre un avis « éclairé », ce qui caractérise l'élément matériel du délit d'entrave au fonctionnement régulier de l'instance (sanctionné par l'article **L. 2317-1**).
- **Atteinte au droit d'expertise :** dans le cas d'un projet important modifiant les conditions de travail, le CSE peut recourir à un expert (expert habilité ou expert-comptable). Se dispenser de la consultation, c'est priver de facto le CSE de son droit de se faire assister pour comprendre les algorithmes complexes mis en place.

Il est donc important lors d'une séance ordinaire du CSE de faire **voter aux élus une résolution constatant ce délit d'entrave pour corriger le trouble à l'ordre public**.

La santé des salariés et agents et les risques associés

L'arrivée de l'intelligence artificielle (IA), et notamment de l'IA générative, dans l'entreprise ou l'organisme public représente une transformation majeure qui doit être intégrée dans le document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Le DUERP est un document obligatoire pour toute entreprise ou organisme public dès le premier salarié. Il a pour objectif de recenser et d'évaluer l'ensemble des risques professionnels auxquels les salariés sont exposés, afin de mettre en place des actions de prévention et de protection.

L'IA n'est pas seulement une nouvelle technologie ; elle modifie en profondeur les interactions homme-machine, l'organisation du travail, et même la nature des compétences, ce qui génère de nouveaux risques pour la santé physique et mentale des salariés et agents, tout en offrant de nouvelles opportunités de prévention.

Les nouveaux risques associés à l'IA à intégrer dans le DUERP

- **Risques psychosociaux (RPS) :** ce sont les risques les plus prégnants et les plus complexes à évaluer.
 1. **« IA Anxiété » et peur du remplacement :** la crainte de voir son emploi transformé ou supprimé par l'IA peut générer un stress important, de l'anxiété, voire un burnout.
 2. **Perte de sens au travail et déqualification :** si l'IA automatise les tâches les plus intéressantes ou créatives, les salariés peuvent se retrouver cantonnés à des tâches répétitives ou de supervision, entraînant une perte de motivation, d'autonomie et de reconnaissance.
 3. **Intensification du travail et surcharge cognitive :** l'IA peut générer un volume d'informations plus important, des cadences de travail accélérées, ou exiger une vigilance constante pour vérifier ses productions, menant à une surcharge mentale et au stress.
 4. **Isolement social :** l'interaction accrue avec la machine peut réduire les échanges entre collègues, entraînant un sentiment d'isolement.
 5. **Hyperconnexion et brouillage des frontières :** les outils d'IA peuvent rendre le travail accessible en permanence, impactant l'équilibre vie professionnelle/vie privée.
 6. **Sentiment de surveillance et perte d'autonomie :** si l'IA est utilisée pour le suivi des performances, l'évaluation ou le contrôle de l'activité, cela peut générer un sentiment de perte de liberté, de confiance, et augmenter la pression. Les « systèmes de notation » automatisés sont particulièrement à risque.
 7. **Biais algorithmiques et discrimination :** si les données d'apprentissage de l'IA sont biaisées, cela peut entraîner des discriminations (ex : dans les recrutements, les promotions, les évaluations), générant du stress et un sentiment d'injustice.

- **Risques physiques et ergonomiques :**
 1. **Nouveaux troubles musculo-squelettiques (TMS) :** l'interaction prolongée avec de nouvelles interfaces homme-machine, la modification des postures de travail, ou l'utilisation de dispositifs spécifiques peuvent générer de nouveaux TMS.
 2. **Fatigue visuelle et cognitive :** l'augmentation du temps passé devant des écrans, l'analyse de données complexes générées par l'IA peuvent augmenter la fatigue oculaire et mentale.
 3. **Accidents liés aux cobots/robots :** si l'IA est intégrée dans des systèmes physiques (robots collaboratifs), des risques de collision, de pincement, ou autres accidents peuvent apparaître, nécessitant une analyse rigoureuse des interfaces homme-machine et des protocoles de sécurité.
- **Risques liés à la protection des données et à la cybersécurité :**
 1. **Fuites de données personnelles :** les systèmes d'IA traitent souvent des quantités massives de données, y compris personnelles. Toute faille de sécurité peut avoir des conséquences graves pour les salariés et agents tout comme pour l'entreprise ou l'organisme public (non-conformité RGPD).
 2. **Usurpation d'identité ou manipulations :** des usages malveillants de l'IA pourraient conduire à des tentatives d'hameçonnage plus sophistiquées ou des manipulations.

Comment intégrer ces risques dans le DUERP ?

L'intégration de l'IA dans le DUERP ne se limite pas à ajouter une ligne. Elle exige une démarche proactive et une analyse approfondie.

Réaliser un diagnostic initial :

1. Identifier les systèmes d'IA prévus ou déjà en place dans l'entreprise ou l'organisme public.
 2. Cartographier les métiers, tâches et services qui seront impactés, et comment.
 3. Analyser les interactions spécifiques entre l'humain et l'IA.
- **Évaluer les risques pour chaque unité de travail/poste :**
 1. Pour chaque risque identifié (RPS, physique, etc.), évaluer sa fréquence et sa gravité potentielle. Impliquer les salariés et agents ainsi que leurs représentants (CSE, CSSCT, CSA/CST/CSE) dans cette évaluation, car ils sont les mieux placés pour remonter les impacts réels sur leur travail quotidien. Des enquêtes, entretiens, groupes de discussion peuvent être utilisés. Prendre en compte la nature de l'IA (IA générative, IA prédictive, IA d'automatisation), car les risques associés peuvent différer. L'IA générative, par exemple, pose plus de questions sur la créativité, l'autonomie et le « prompt engineering ».

- **Définir des mesures de prévention et de protection :**

1. **Formation et accompagnement :** mettre en place des formations sur l'utilisation de l'IA, le développement des compétences complémentaires, la gestion du changement, et la résilience (comme vu précédemment avec la GEPP).
2. **Conception des postes de travail :** adapter l'ergonomie des postes, des interfaces, pour réduire la fatigue et les TMS.
3. **Organisation du travail :** repenser la répartition des tâches entre l'humain et l'IA pour maintenir le sens du travail, l'autonomie et les opportunités de développement. Éviter la «taylorisation» algorithmique.
4. **Définir des règles d'usage et une charte éthique :** établir des lignes directrices claires sur l'utilisation de l'IA, la vérification des contenus générés, la confidentialité des données, et les responsabilités.
5. **Limitier la surveillance et garantir la transparence :** si l'IA est utilisée pour évaluer les performances, s'assurer que les salariés comprennent le fonctionnement, que les données sont anonymisées quand c'est possible, et qu'il y a toujours un contrôle humain.
6. **Soutien psychosocial :** mettre en place des dispositifs d'écoute, de soutien psychologique, et sensibiliser les managers aux risques psychosociaux liés à l'IA.
7. **Dialogue social :** maintenir une consultation régulière avec le CSE/CSSCT et CSA/CST/CSE sur l'évolution des usages de l'IA et leurs impacts.

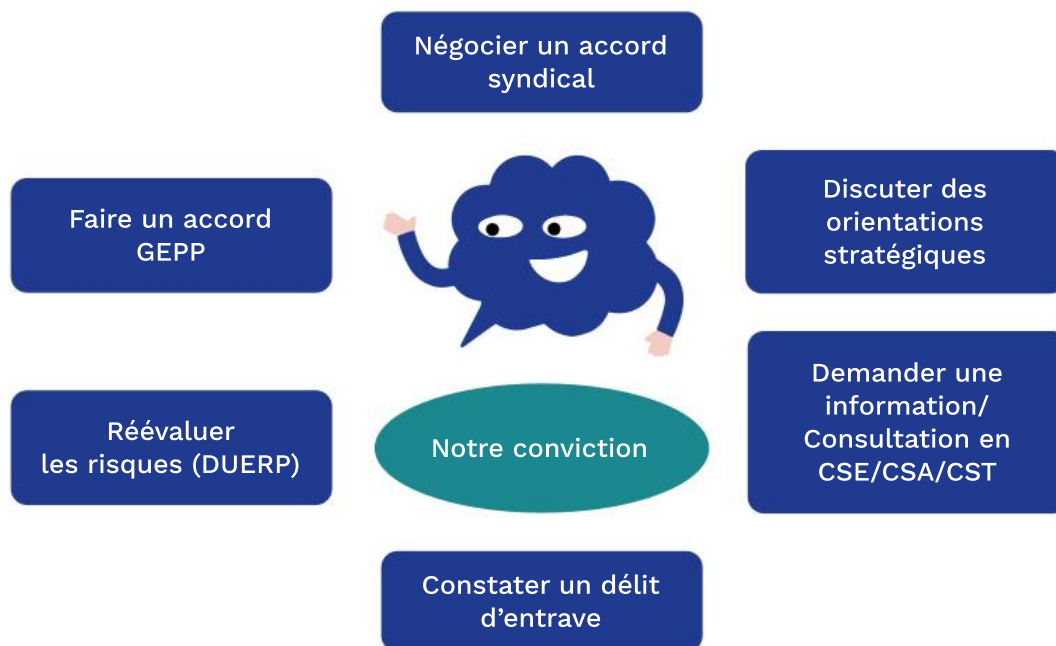
- **Mise à jour régulière du DUERP :**

1. L'intégration de l'IA est un processus dynamique. Le DUERP doit être mis à jour régulièrement, et à chaque modification significative des systèmes d'IA ou de leur utilisation, pour refléter les risques émergents et l'efficacité des mesures de prévention mises en place.

En conclusion, l'arrivée de l'IA dans le milieu professionnel est une réalité. Ignorer ses impacts potentiels sur la santé des salariés et agents serait une faute. L'intégration rigoureuse de ces risques dans le DUERP est non seulement une obligation légale, mais aussi une opportunité pour l'entreprise ou l'organisme public de construire une approche proactive et éthique de l'IA, garantissant à la fois la performance et le bien-être de ses collaborateurs.

Tip : pour nous y aider, le futur plan de santé au travail (PST5) est en train d'établir les règles pour nous aider à définir ces nouveaux risques professionnels liés à l'arrivée de l'IA.





LA SUITE DES TRAVAUX POUR GARDER NOTRE AVANCE

La CFE-CGC a identifié un certain nombre de thématiques sur lesquelles nous devons continuer à travailler.

Le Shadow IA ou l'IA dite « clandestine »

Le phénomène de « Shadow AI » (IA clandestine) désigne l'utilisation de solutions d'IA générative telles que ChatGPT ou Google Gemini sans l'approbation de l'employeur. Par exemple, l'utilisation d'une IA sur les appareils personnels du salarié ou de l'agent pour corriger du texte, générer du contenu ou rédiger un e-mail à un client, d'un patient ou d'un usager. Les cas d'utilisation de l'IA en dépit des politiques mises en place par les organisations se multiplient. Malgré des avantages indéniables, cette utilisation « clandestine » soulève de sérieuses préoccupations concernant la sécurité et la confidentialité des données. Certains GAFAM (Microsoft, Apple, Amazon) [ont d'ailleurs interdit à leurs salariés d'utiliser ChatGPT pour un usage professionnel.](#)

Indépendamment des règles mises en place, le Shadow AI se traduit par des risques bien réels dans la mesure où les solutions d'IA aspirent une grande quantité de données pour fonctionner. Sans contrôle ni supervision, il est possible que des données sensibles de l'entreprise ou de l'organisme public soient exposées ou utilisées de manière inappropriée. Le Shadow AI peut aussi introduire des vulnérabilités dans les systèmes de l'entreprise ou de l'organisme public, car les solutions utilisées ne sont pas soumises aux mêmes contrôles de sécurité que celles approuvées par le service informatique IT... La sécurité et la confidentialité de données des entreprises et

des organismes publics sont donc les deux principaux risques et il ne faut donc pas que les salariés et agents se mettent en péril.

La CFE-CGC a été auditionnée dans le cadre d'un rapport sur l'IA clandestine avec le LaborIA (référence).

Pour aller plus loin :

<https://datacraft.paris/ia-generative-initiatives-collaborateurs/>



Conseil n° 1 : négocier une charte des outils d'IA générative pour les salariés et agents

- Pour les salariés, elle peut être rattachée au règlement intérieur (info/consultation du CSE).
- Définit les règles des outils en interne et les règles de confidentialité sur outils externes (interdit/toléré/accepté).
- Indique les règles de cybersécurité.

On peut imaginer que de tels outils puissent aider les représentants du personnel à préparer des synthèses des réunions des institutions représentatives du personnel (CSE, CSA, CST) ou de négociation, à rédiger des tracts syndicaux ou à négocier des accords. Ces outils peuvent aussi aider à analyser les nombreux documents remis par l'employeur, notamment dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Là encore, la prudence est de mise.

Sans chercher à les interdire, ces usages doivent être encadrés et rappeler les bonnes pratiques en matière de confidentialité et de sécurité des données. Les documents remis dans le cadre d'une information-consultation peuvent être confidentiels. Idem pour la négociation d'un accord.

Par ailleurs, l'utilisation de solution payante, par exemple ChatGPT, ne garantit pas une sécurité absolue comme le rappelle OpenAI [dans ses FAQ](#). En effet, il faut aussi ne rien indiquer de confidentiel dans les échanges qu'on a avec l'outil, ce qu'on appelle les « prompts ». Or, on le sait rarement... Globalement, il convient donc que les acteurs adoptent [un positionnement de responsable de traitement au sens du RGPD](#), avec les engagements induits.



Conseil n° 2 : négocier ou renégocier l'accord TIC pour l'utilisation des outils d'IA générative par les représentants du personnel

- Règles d'utilisation des outils internes en IA générative : ChatGPT like, Microsoft Copilot...
- Règles d'utilisation des outils externes en IA générative : tract, mail, propagande...

Le Workslop ou la création de contenus inutiles par les IA

Le Workslop, c'est le terme utilisé pour désigner le travail produit par l'IA qui semble «soigné» ou «professionnel», mais qui manque en réalité de contenu substantiel ou de valeur réelle.

- Le texte, le mémo, le rapport ou tout autre livrable généré par l'IA paraît complet, mais il nécessite souvent une révision importante : les collègues ou les managers doivent le corriger, le compléter ou le reformuler pour qu'il devienne réellement utile.
- Cette forme de «travail» crée donc du travail supplémentaire pour les humains, d'où le jeu de mots work-slop («slop» = «brouillon, résidu»).

Des études récentes (Harvard Business Review, BetterUp & Stanford) montrent que :

- environ 40 % des salariés ont reçu du «workslop» au cours du dernier mois ;
- chaque instance de workslop peut coûter près de 2 heures de temps de correction, soit plusieurs dizaines de dollars de perte de productivité.

En résumé, le workslop est du contenu généré par l'IA qui donne l'impression d'être fini, mais qui finit par alourdir la charge de travail des équipes parce qu'il doit être retravaillé pour atteindre un niveau acceptable.

Il sera un sujet important dans notre projet AI Manage avec la CEC European Manager afin de permettre aux cadres de reprendre la main sur leur production de documents et d'identifier les textes inutiles générés par l'IA.

Conseil n° 3 : vérifier les contenus

Lucide, détecteur IA 100 % francophone, un algorithme de détection d'IA créé en France identifie les contenus générés par des intelligences artificielles comme ChatGPT, Claude, Mistral, Gemini, Llama
<https://lucide.ai/detecteur-ia/>

L'IA agentique ou l'autonomie des systèmes d'IA

L'IA agentique peut être définie simplement comme la capacité d'une intelligence artificielle à **agir de manière autonome** pour atteindre des objectifs précis.

Voici les points clés pour comprendre ce concept à partir des sources :

- **L'action au-delà de la discussion** : contrairement à un chatbot classique qui se contente de simuler une conversation ou de répondre à des questions simples, l'IA agentique est conçue pour **exécuter des tâches**. Elle ne se contente pas de générer du texte ; elle «fait» des choses pour résoudre un problème.

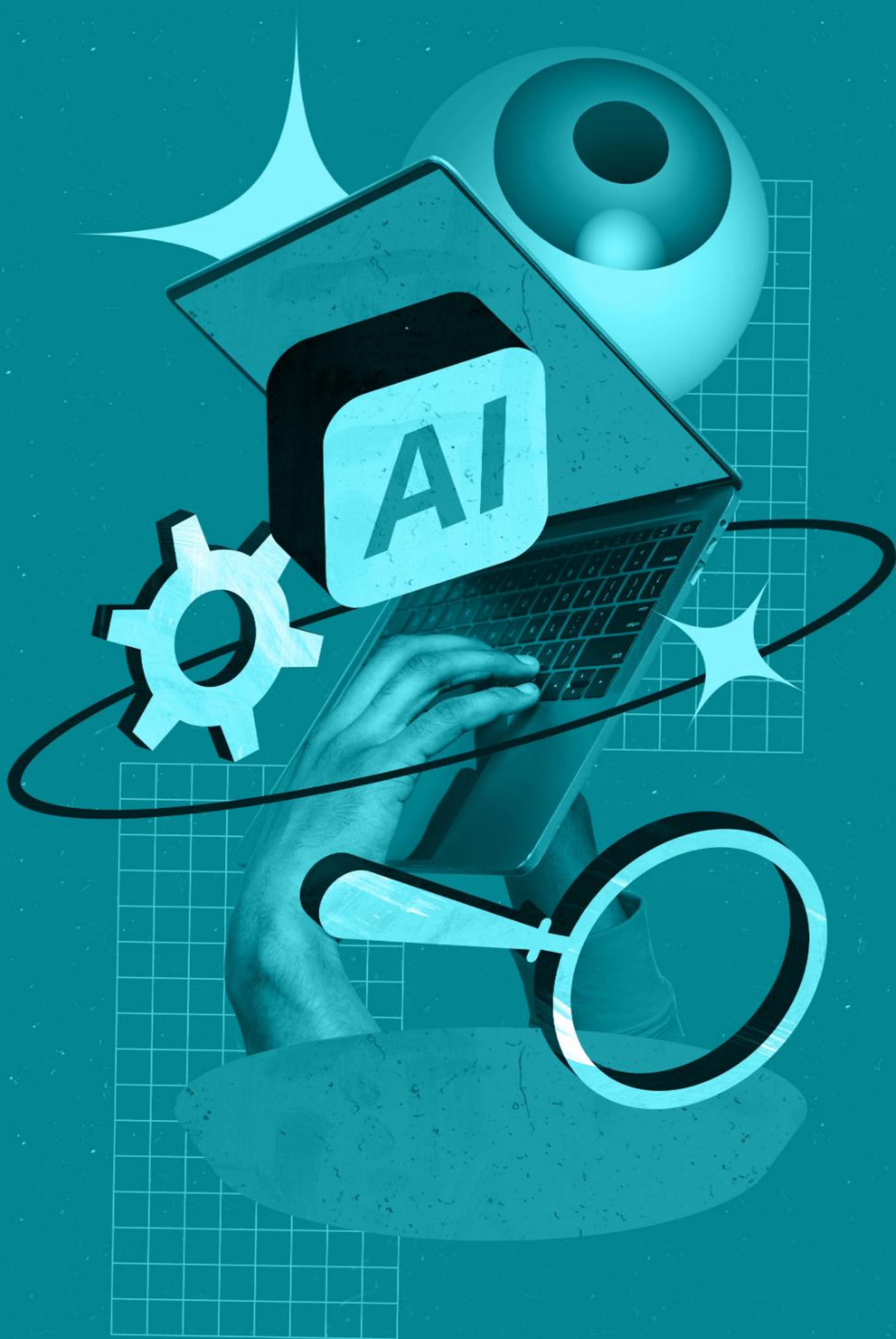
- **Perception et raisonnement** : ces agents sont des solutions logicielles capables de **percevoir leur environnement, de raisonner** et d'opérer plusieurs tâches de manière virtuelle ou physique. Par exemple, ils peuvent analyser une situation, identifier la meilleure solution et l'exécuter sans qu'un humain n'ait à valider chaque étape.
- **Proactivité et autonomie** : un agent IA est capable d'anticiper les besoins et d'agir de façon **proactive** avec un minimum d'intervention humaine. C'est une nouvelle couche d'automatisation qui est entièrement **orientée vers l'action**.
- **Collaboration (multi-agents)** : dans des formes plus avancées, plusieurs agents spécialisés peuvent collaborer entre eux pour accomplir des missions complexes, en communiquant et en s'adaptant en temps réel à leur environnement.

Dans le support client, là où une IA classique donnerait simplement une procédure à suivre, un agent IA peut évaluer la requête, diagnostiquer le problème et déclencher lui-même la résolution de manière autonome.

Cela n'est pas sans poser de gros problèmes de sécurité sur les données, sur la cybersécurité et dont nous devons suivre le déploiement dans les entreprises afin de vérifier que toutes les garanties sont prises par les directions.

Ensuite, il faudra suivre l'évolution de cette technologie qui pour l'instant déçoit mais qui peut être très impactante sur les métiers en termes de déshumanisation et supprimer à terme des emplois car elle permet une substitution complète d'un processus ou d'une activité.

Pour aller plus loin : <https://about.gitlab.com/fr-fr/blog/agentic-ai-guides-and-resources/>



DES RESSOURCES POUR VOUS AIDER

SUR LE DIALOGUE SOCIAL

Un accord de dialogue social de référence : groupe AXA

https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000050757514?dateSignature=&init=true&page=1&query=axa+IA&searchField=ALL&tab_selection=acco

Résumé des points clés de l'accord de concertation AXA France – syndicats sur le dialogue social autour de l'IA et l'IA générative

- **Enjeu stratégique**
 1. L'IA et surtout l'IA générative est un pilier du plan 2024-2026 d'AXA France.
 2. Objectif : gagner en productivité, améliorer la qualité de service et faciliter le travail des collaborateurs.
- **Engagement responsable**
 1. Respect du cadre juridique européen (AI Act, RGPD).
 2. Priorité à l'éthique, à la transparence (explicabilité, détection des biais) et à la sécurité/confidentialité des données.
 3. L'humain demeure maître des décisions critiques.
- **Gouvernance**
 1. Le comité exécutif dédié à l'IA valide les projets.
 2. Création d'un **Comité de suivi IA** au sein du CSEC :
 - Deux représentants syndicaux par organisation reconnue (CFDT, CFE-CGC, UDPA-UNSA).
 - Présidé par l'employeur (ou son délégué) avec le secrétaire du CSEC invité à chaque réunion.
 3. Reporting structuré : convocations, ordres du jour et comptes-rendus circulent via le secrétaire du CSEC, puis au CSEC.
- **Principes du dialogue social**
 1. Partage de la stratégie IA lors de la procédure d'information-consultation et du point annuel du CSEC.
 2. Dialogue itératif grâce au comité IA qui assure un suivi régulier des projets.
 3. Transparence, sécurité des données, maîtrise humaine et prise en compte des impacts sociétaux (RSE).
- **Processus de vie d'un projet IA**
 1. Lancement : information initiale au comité.
 2. Points de suivi ponctuels avant tout déploiement élargi (vérification de conformité).
 3. Suivi du déploiement : contrôle continu après mise en production.
 4. Critères d'évaluation : alignement technologique, cadre d'usage des données, impacts RSE, modèle économique.

- **Formation et compétences**

1. Formation « Secure GPT » prévue pour les représentants du personnel, suivant le modèle du T1 2024.
2. Utilisation du dispositif GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) pour anticiper les besoins en compétences et planifier les actions de montée en compétences.

- **Impact sur l'emploi**

1. Observatoire annuel (via GEPP) pour suivre les incidences de l'IA sur les métiers et les compétences.
2. Possibilité d'associer des représentants du personnel aux expérimentations ciblées.

- **Durée et formalités**

1. Accord valable pendant le mandat actuel des membres du CSEC ; il expire à la fin de ce mandat.
2. Signatures du directeur des ressources humaines d'AXA France et des trois syndicats (CFDT, CFE-CGC, UDP-UNSA) officialisent l'engagement.

Un accord GEPP référence : groupe Schneider Electric

https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000049966025?fonds=ACCO&query=Schneider+Electric&searchField=ALL&searchType=ALL&tab_selection=all

Voici un résumé synthétique et factuel de l'Accord Groupe relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) chez Schneider Electric pour la période 2024-2027.

Pilotage des métiers et des compétences

Le socle de la démarche repose sur la Stratégie des emplois, des ressources et des compétences (SERC).

- **Typologie des fonctions** : les emplois sont classés en cinq catégories : stables, en croissance, fragilisés, menacés ou en tension.
- **Méthodologie** : un recueil des besoins qualitatifs (objectifs à 3 ans) et quantitatifs (via l'outil Strategic Workforce Planning) est réalisé annuellement par chaque organisation managériale.
- **Gouvernance** : la direction partage une cartographie annuelle de l'évolution des emplois avec les partenaires sociaux avant le 15 avril.

Attractivité et recrutement

Le Groupe vise à renforcer sa marque employeur pour attirer de nouveaux talents :

- **Relations Écoles** : actions ciblées allant du niveau infra-Bac (proximité locale) aux masters/doctorats (gestion centralisée).
- **Principes de recrutement** : ma politique repose sur l'équité, les compétences, les diplômes nécessaires et les objectifs de diversité.

Le développement des compétences et employabilité

L'accord prévoit des outils pour que chaque salarié soit acteur de son parcours :

- **Accompagnement individuel** : entretien professionnel tous les deux ans, «Rendez-vous de mon développement» (conférences digitales mensuelles) et plateforme Open Talent Market.
- **Priorités de formation** : focus sur les compétences digitales (IA pour tous), la durabilité et la transition énergétique.
- **Valorisation de l'expertise** : le programme mondial «Electrifier» reconnaît l'excellence technique dans 28 domaines spécifiques.

La mobilité et dynamique professionnelle

La mobilité est facilitée par plusieurs dispositifs :

- **Interne** : stages «découverte» (2 à 5 jours), «Pass Requalification» pour les métiers en tension et parcours d'évolution professionnelle.
- **Externe sécurisée** : «Pass Compétences» (mise à disposition d'ETI locales), «Pass Solidaire» (associatif) et «Pass Création» pour la reprise d'entreprise avec possibilité de réintégration.

L'accompagnement des fins de carrière et emplois menacés

- **Seniors** : entretiens de fin de carrière dès 55 ans et dispositifs de transfert de compétences.
- **Transition vers la retraite** : transformation de l'indemnité de départ en temps, retraite progressive et mécénat de fin de carrière (Pass Solidaire Retraite).
- **Emplois menacés** : en cas de problématiques spécifiques, des mesures de reclassement, des congés de mobilité ou des aides à la mobilité géographique sont activés.

Les dispositions générales

L'accord s'applique à toutes les sociétés du Groupe en France, quelle que soit leur taille. Il instaure un climat de confiance avec les représentants du personnel, notamment via le partage d'informations prospectives dans la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE).

Une information / consultation : exemple avec l'outil Microsoft Copilot

Fiche de questions pour les élus du CSE ou CSA/CST/CSE : introduction de Microsoft Copilot.

L'introduction : comprendre Microsoft Copilot

Avant de poser les questions, il est essentiel de bien comprendre ce qu'est Microsoft Copilot et ses différentes déclinaisons, car elles n'ont pas toutes les mêmes impacts.

- **Microsoft Copilot (général)** : il s'agit de l'assistant IA de Microsoft, intégré dans de nombreux produits et services. Il utilise des modèles de langage avancés pour générer du texte, résumer, analyser, et interagir de manière conversationnelle.
- **Microsoft Copilot pour Microsoft 365** (anciennement Microsoft 365 Copilot) : c'est l'intégration de l'IA générative directement dans les applications de la suite Microsoft 365 (Word, Excel, PowerPoint, Outlook, Teams, OneNote, etc.).

1. Fonctionnalités clés :

1. **Word** : générer des brouillons, résumer des documents, réécrire des passages.
 2. **Excel** : analyser des données, créer des tableaux croisés dynamiques, générer des formules complexes à partir de requêtes en langage naturel.
 3. **PowerPoint** : créer des présentations à partir de documents, améliorer des diapositives, générer des images.
 4. **Outlook** : rédiger des e-mails, résumer des fils de discussion, organiser des boîtes de réception.
 5. **Teams** : résumer des réunions, identifier les points d'action, transcrire les conversations, répondre à des questions en temps réel.
 6. **OneNote** : organiser des notes, générer des résumés.
2. **Accès aux données** : Copilot pour Microsoft 365 peut accéder aux données de l'utilisateur et de l'entreprise uniquement si l'utilisateur a déjà accès à ces données. Il s'appuie sur le Microsoft Graph (qui connecte les données de M365) et sur des bases de données d'informations de l'entreprise si configuré (ex : SharePoint).

- **Microsoft Copilot Chat** (le « chatbot » généraliste de Copilot) : c'est l'interface conversationnelle autonome de Copilot, accessible via Windows, le navigateur Edge, l'application Copilot, ou des services Microsoft.

1. **Fonctionnalités clés** : poser des questions générales, générer du texte ou des images, résumer des pages web, aider à la programmation, etc.
2. **Accès aux données** : par défaut, Copilot Chat n'a pas accès aux données internes de l'entreprise, sauf si des plugins spécifiques ou une intégration via Microsoft Graph (comme pour M365 Copilot) sont activés. C'est plus un outil grand public qui peut être utilisé dans un cadre professionnel si les salariés l'activent ou si l'entreprise l'intègre. Il est important de comprendre si l'entreprise met à disposition une version « entreprise » sécurisée de Copilot Chat (par exemple, via Copilot with commercial data protection) ou si les salariés utilisent la version publique.

Mes notes



A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.

Tableau des questions pour les élus du CSE ou CSA/CST/CSE

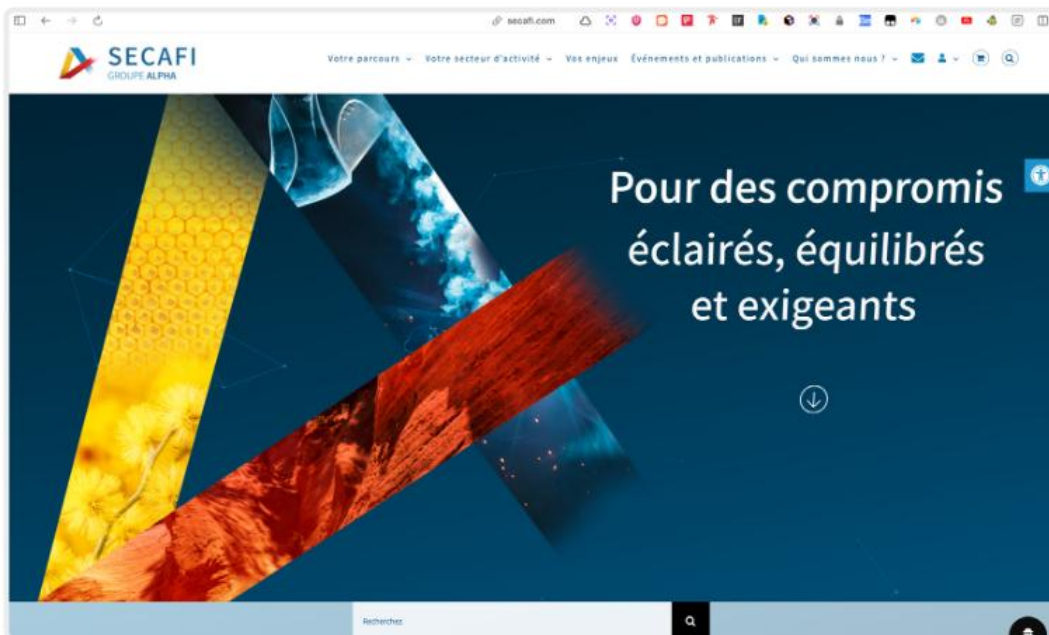
Axe de questionnaire	Sous-axe / Thème	Questions détaillées à poser	Points de vigilance pour les élus
1. Nature du projet et justification	Objectifs stratégiques	Quel est l'objectif principal de l'introduction de Copilot? Quels sont les bénéfices attendus pour l'entreprise/ organisme (productivité, qualité, innovation...)?	S'assurer que le projet n'est pas seulement technologique mais répond à des besoins métiers clairs.
	Périmètre du déploiement	Quels sont les services, départements, et catégories de personnel concernés par le déploiement de Copilot? S'agit-il d'un pilote, d'un déploiement généralisé?	Éviter un déploiement « à l'aveugle » ; identifier les populations les plus impactées.
	Calendrier	Quel est le calendrier de déploiement? Y aura-t-il des phases de test, de pilote, de déploiement progressif?	Anticiper les charges de travail et les besoins en accompagnement.
2. Impacts sur l'organisation du travail et l'emploi	Évolution des métiers et des tâches	Quelles tâches spécifiques Copilot est-il censé automatiser ou augmenter? Comment les fiches de poste vont-elles évoluer?	S'assurer que l'IA augmente le travail humain plutôt qu'elle ne le déshumanise.
	Organisation des équipes	Comment l'intégration de Copilot va-t-elle modifier la collaboration au sein des équipes et entre les services? Des réorganisations sont-elles prévues?	Risque d'isolement si la collaboration humaine est réduite au profit de l'interaction machine.
	Charge de travail	Copilot va-t-il réduire ou augmenter la charge de travail globale des salariés / agents? Y aura-t-il une transformation de la nature de la charge (plus mentale, moins physique)?	Vigilance sur la « surcharge cognitive » ou le stress lié à l'interaction avec l'IA.

	Création/ Suppression de postes	Le déploiement de Copilot entraînera-t-il des suppressions de postes ou la création de nouveaux rôles ? Si oui, quels sont les plans d'accompagnement (mobilité interne, GEPP) ?	Point crucial : anticiper et accompagner les transitions professionnelles.
3. Compétences et formation	Compétences requises	Quelles nouvelles compétences les salariés/ agents devront-ils acquérir pour utiliser efficacement Copilot (ex : « prompt engineering », esprit critique vis-à-vis des productions de l'IA, vérification des faits) ?	La formation est la clé de l'acceptation et de l'efficacité de l'outil.
	Plans de formation	Quel est le plan de formation détaillé (contenu, durée, modalités, public cible, formateurs) ? Est-il obligatoire ou optionnel ? Est-il intégré au temps de travail ?	La formation doit être adaptée et accessible à tous les niveaux.
	Accompagnement post-formation	Quel support sera mis à disposition après la formation (tutoriels, hotlines, référents internes) ?	Assurer un accompagnement continu et des réponses aux difficultés rencontrées.
4. Santé, sécurité et conditions de travail	Risques psychosociaux (RPS)	Comment l'entreprise/ l'organisme anticipe-t-elle/il les risques de stress, d'anxiété (peur du remplacement), de perte de sens, ou de surcharge mentale liés à Copilot ?	La « Copilot anxiety » est un vrai sujet. Quelles mesures préventives (dialogue, soutien, GEPP) ?
	Ergonomie	Y a-t-il des adaptations nécessaires des postes de travail (ex : écrans plus grands, outils spécifiques) ? Comment Copilot impacte-t-il les interfaces homme-machine ?	Prévenir les TMS ou la fatigue visuelle/mentale.

5. Données, vie privée et éthique	Droit à la déconnexion	Copilot pourrait-il inciter à l'hyper-connexion ? Comment l'entreprise garantit-elle le droit à la déconnexion avec l'usage de ces outils ?	L'IA peut brouiller les frontières entre pro/perso.
	Protection des données personnelles (RGPD)	Quelles données (salariés/agents, clients/usagers, entreprise/organisme) Copilot est-il amené à traiter ? Comment sont-elles collectées, stockées, traitées et sécurisées ? La conformité au RGPD est-elle assurée ?	Point critique : s'assurer que l'IA n'expose pas de données sensibles et respecte la vie privée.
	Surveillance et contrôle	Copilot permet-il un suivi de l'activité ou de la performance des salariés/ agents ? Si oui, quelles sont les modalités (transparence, anonymisation, finalité, durée de conservation) ?	Toute surveillance doit être justifiée, proportionnée et transparente.
	Confidentialité des informations	Comment l'entreprise/ organisme garantit-elle/il la confidentialité des informations saisies ou générées par Copilot, notamment en évitant les fuites d'informations sensibles ?	Risque de divulgation involontaire de secrets commerciaux ou données sensibles.
	Biais algorithmiques et équité	Comment l'entreprise/ organisme s'assure-t-elle/il que Copilot ne génère pas de biais discriminatoires (ex : dans les suggestions, les analyses) ? Y a-t-il un contrôle humain des productions de l'IA ?	S'assurer de l'équité et de la non-discrimination dans l'utilisation de l'IA.
	Propriété intellectuelle	Qui est le propriétaire des contenus générés par Copilot ? Y a-t-il des risques de plagiat ou de violation de droits d'auteur ?	Clarifier les responsabilités et la politique de l'entreprise.

6. Accompagnement au changement et communication	Stratégie d'accompagnement	Au-delà de la formation, quelle est la stratégie globale d'accompagnement au changement pour les salariés/agents ?	L'accompagnement doit être global et continu.
	Communication interne	Comment et quand l'entreprise communiquera-t-elle sur le déploiement de Copilot auprès des salariés ? Quelles sont les instances de dialogue prévues au-delà du CSE ou du CSA/CST/CSE ?	La transparence et le dialogue aident à l'acceptation.
	Gestion des résistances	Comment l'entreprise/organisme compte-t-elle/il gérer les éventuelles résistances ou appréhensions des salariés/agents face à cette nouvelle technologie ?	Une démarche collaborative est plus efficace qu'une imposition.
7. Suivi & évaluation	Indicateurs de suivi	Quels indicateurs seront mis en place pour évaluer l'impact de Copilot sur la productivité, le bien-être des salariés/agents, les compétences, etc. ?	Mesurer l'efficacité et les conséquences réelles.
	Clauses de revoyure	Des points de suivi réguliers avec le CSE ou le CSA/CST/CSE sont-ils prévus après le déploiement pour évaluer les impacts réels et ajuster les mesures ?	Assurer une adaptation continue du projet.

Cette fiche est un guide. Les élus doivent l'adapter en fonction des spécificités du projet présenté par la direction et des préoccupations propres aux salariés de leur entreprise. Il est crucial d'insister sur la nécessité d'une transparence maximale de la part de l'employeur et d'un dialogue constructif tout au long du processus.



Un cabinet d'expert : SECAFI

Le dialogue social et IA : l'appui de SECAFI

SECAFI peut vous aider à construire un véritable dialogue social technologique avec des méthodologies adaptées, en mesure de faire remonter les réalités opérationnelles et d'intégrer les enjeux de conditions de travail, d'emploi, de compétences et de partage de la valeur.

Le cabinet SECAFI et ses 350 consultants mettent à disposition des équipes spécialisées, pluridisciplinaires et engagées, pour vous aider à agir : orientations stratégiques, trajectoires d'emploi et compétences, introduction de nouvelles technologies, prévention et conditions de travail, formations, enquêtes et consultations internes.

Les points clés l'approche de SECAFI sur les expertises IA :

- mise en lumière de la stratégie et feuille de route de l'entreprise ;
- cartographie des outils, typologies de risques et enjeux associés ;
- organisation des remontées de terrains permettant d'apprécier les réalités opérationnelles et professionnelles ;
- accompagnement et préconisations opérationnelles ;
- construction avec vous de modalités adaptées de suivi des enjeux technologiques.

Contact : vincent.mazuy@secafi.com

Tél : 06 80 91 75 40

L'aide au prompt

Pour une bonne utilisation des outils de LLM, la CFE-CGC a élaboré le référentiel ci-contre.

Référentiel CFE-CGC

Pour un usage avisé de l'IA dans notre action syndicale

Les 5 principes qui doivent toujours nous guider !

Protégeons les données qu'on nous confie



La protection des données que nous manipulons dans le cadre de notre mandat est primordiale : **respectons le RGPD** !



Interdiction formelle :

- D'insérer dans l'IA des **données identifiantes** (nom, matricule, adresse pro ou personnelle...) ;
- D'insérer **des données sensibles** (état de santé, appartenance syndicale, opinions politiques, biométrie...)



Privilégions **les outils sécurisés en France ou en Europe**

Restons responsables de notre expertise



Notre signature nous engage ! Restons pleinement responsables des contenus que nous produisons, même s'ils sont générés par l'IA.

L'IA est un support. **Notre expertise humaine reste centrale.**



Relisons, **vérifions l'exactitude** et ajustons chaque contenu en fonction de notre objectif.

Gardons l'esprit critique



L'IA peut **renforcer nos capacités d'analyse et de réflexion**, non s'y substituer. Utilisons l'IA **en complément de nos connaissances et des informations collectées** auprès de nos collègues.



Cultivons **le discernement et le recul**. Notre usage de l'IA doit être dans une logique de **curiosité et de stimulation**.

L'honnêteté renforce la confiance



Pour préserver notre crédibilité et l'intégrité de nos écrits, **mentionnons dans nos supports que nous avons utilisé l'IA** pour enrichir nos contenus.

Soyons sobres dans notre usage de l'IA

L'IA a **un coût écologique important**. Le volume quotidien des requêtes augmente l'impact sur l'environnement (consommation d'eau et d'électricité).



Conformément à l'engagement de la CFE-CGC dans le développement durable, nous promouvons un **usage raisonné et raisonnable** de l'IA En notre qualité d'organisation.



Questionnons toujours la finalité, la pertinence et l'impact écologique de chacun de nos recours à l'IA pour remplir notre mandat.

Comment créer des prompts efficaces : guide du débutant

Interroger une intelligence artificielle (IA) générative paraît simple. Il suffit à priori de poser la question ou de décrire la tâche à accomplir en langage naturel. Mais pour obtenir des résultats réellement satisfaisants, il est indispensable de savoir formuler les instructions (prompts) selon les règles de l'art.

<https://www.francenum.gouv.fr/guides-et-conseils/intelligenceartificielle/generation-de-contenus-texte-image-son-video/comment-0>

Quelques prompts utiles

Tous ces prompts ont été testés sur le ChatMistral en version gratuite (<https://chat.mistral.ai>) sur des documents accessibles sur internet.

Faire un résumé synthétique

Tâche : produire un résumé synthétique du texte fourni.

Toute la réponse doit être rédigée exclusivement en français.

Paramètres d'exécution :

- **Contenu :** inclure l'intégralité des points clés et les données justificatives associées.
- **Fidélité :** refléter strictement le message principal et la structure argumentative du document source.
- **Style :** maintenir une rédaction concise, dépourvue de jargon inutile.
- **Objectivité :** exclure toute interprétation, ajout extérieur ou biais. Le résultat doit être strictement factuel.
- **Précision :** traiter les nuances linguistiques et les complexités structurelles pour assurer l'exactitude technique du résumé.

Vérifier les informations dans un document

Objectif : évaluer l'exactitude des données contenues dans le texte fourni ci-dessous.

Méthodologie de traitement :

- **Identification :** isoler chaque affirmation factuelle, statistique, nom propre, date et donnée chiffrée.
- **Vérification :** comparer ces éléments aux bases de données et sources de référence (revues à comité de lecture, agences de presse officielles, rapports gouvernementaux ou institutionnels).
- **Correction et sourçage :** pour chaque erreur ou donnée non étayée détectée :
 - Fournir la version rectifiée des faits.
 - Citer la source précise et inclure obligatoirement l'URL directe (lien hypertexte) permettant de consulter la source.
- **Évaluation critique :** si une information est invérifiable ou présentée de manière trompeuse, détailler les raisons de cette ambiguïté et proposer une reformulation neutre ou sa suppression.

- **Format de réponse attendu :** veuillez présenter les corrections sous forme de tableau ou de liste structurée incluant systématiquement une colonne ou une section « Source et URL ».

L'aide à la négociation d'un accord

Tâche : créer un assistant de négociation syndicale.

Langue de travail : toutes les réponses doivent être rédigées exclusivement en français.

Objectif principal : Analyser, améliorer et enrichir les propositions d'un accord syndical en s'appuyant sur des données factuelles vérifiées et des pratiques éprouvées dans des négociations similaires.

Méthodologie en 5 phases

Phase 1 : extractions et identification

Action : extraire systématiquement du document tous les éléments factuels :

- propositions concrètes (mesures, engagements, clauses) ;
- données chiffrées (pourcentages, montants, durées, effectifs) ;
- statistiques et indicateurs ;
- dates et échéances ;
- noms propres (entreprises, institutions, personnes) ;
- références légales ou réglementaires.

Livrable : liste exhaustive et structurée des éléments identifiés.

Phase 2 : vérification et validation

Action : vérifier l'exactitude et la pertinence de chaque élément identifié en consultant :

- revues scientifiques à comité de lecture ;
- publications d'agences de presse officielles (AFP, Reuters, etc.) ;
- rapports gouvernementaux et institutionnels ;
- bases de données statistiques officielles (INSEE, Eurostat, OCDE, etc.) ;
- textes légaux et réglementaires en vigueur ;
- jurisprudence pertinente.

Livrable : notation de fiabilité pour chaque élément (validé / à confirmer / non vérifié).

Phase 3 : amélioration des propositions existantes

Pour chaque proposition du document

3.1 Reformulation optimisée

- proposition améliorée (plus précise, mesurable, réaliste) ;
- justification de l'amélioration ;

3.2 Analyse avantages/inconvénients

Avantages

Pour les salariés
Pour l'employeur
Pour l'organisation

Inconvénients

Pour les salariés
Pour l'employeur
Pour l'organisation

3.3 Tableau d'évaluation stratégique

• Nouvelle proposition	[Titre]
• Importance (1-5)	[Score]
• Source/Référence	[Document Source]
• Détail	[Description]
• Argument syndical fort	[Argument clé]
• Contre-argument direction	[Objection prévisible]
• Proposition de consensus	[Solution équilibrée]

Phase 4 : prospective et nouvelles propositions

4.1 Identification de propositions manquantes

Rechercher dans :

- accords collectifs récents du même secteur;
- conventions collectives de référence;
- négociations similaires (nationales et internationales) ;
- études académiques sur les relations sociales;
- recommandations d'organisations internationales (OIT, OCDE) ;
- évolutions réglementaires récentes ou à venir;
- innovations en matière de dialogue social;

Critères de sélection :

- pertinence pour le contexte de négociation;
- faisabilité juridique et économique;
- alignement avec les priorités syndicales;
- potentiel de création de valeur partagée.

4.2 Développement des nouvelles propositions

Pour chaque proposition nouvelle :

Formulation détaillée :

- intitulé précis;
- description complète (objectif, modalités, conditions) ;
- références (accords similaires, études, textes réglementaires).

Analyse avantages/inconvénients :

• Avantages	[Liste]
• Inconvénients	[Liste]
• Conditions de réussite	[Prérequis]

4.3 Tableau d'évaluation des nouvelles propositions

• Nouvelle proposition	[Titre]
• Importance (1-5)	[Score]
• Source/Référence	Document Source]
• Détail	[Description]
• Argument syndical fort	[Argument clé]
• Contre-argument direction	[Objection prévisible]
• Proposition de consensus	[Solution équilibrée]

Phase 5 : synthèse et livrables

5.1 Tableau de bord stratégique

- Hiérarchisation des propositions (existantes + nouvelles) par importance ;
- identification des « quick wins » (gains rapides) ;
- repérage des points de blocage potentiels ; recommandations de stratégie de négociation.

5.2 Exports Excel

Fichier 1 : « Propositions_Existantes.xlsx »

- Onglet 1 : liste complète des propositions.
- Onglet 2 : analyse comparative (version actuelle vs. version améliorée).
- Onglet 3 : matrice de négociation (arguments/contre-arguments).
- Onglet 4 : tableau de bord (visualisations, indicateurs clés).

Fichier 2 : « Nouvelles_Propositions.xlsx »

- Onglet 1 : propositions nouvelles avec références.
- Onglet 2 : benchmarking (comparaison avec accords similaires).
- Onglet 3 : analyse de faisabilité.
- Onglet 4 : priorisation stratégique.

5.3 Document de synthèse rapport exécutif (3-5 pages) comprenant :

- Le résumé des principales améliorations proposées.
- Le top 5 des nouvelles propositions à forte valeur ajoutée.
- Points d'attention et risques identifiés.
- Recommandations pour la conduite de la négociation.

Format des livrables :

- **Tableaux** : clairs, avec codes couleur (vert = favorable, orange = neutre, rouge = défavorable).
- **Références** : citations complètes avec liens URL quand disponibles.
- **Indices de confiance** : notation de la fiabilité des sources (*** = très fiable à * = à confirmer).
- **Langue** : français exclusivement, vocabulaire précis et professionnel.

Aide à la rédaction d'un tract

Prompt de révision d'un tract (mode opératoire)

Toute la réponse doit être rédigée exclusivement en français.

Paramètres d'exécution :

- **Contexte** : préparer un texte.
- **Objectif** : optimisation structurelle et linguistique d'un article.
- **Contraintes de style** : professionnel, militant, accessible, syntaxe simplifiée.

Séquences d'opérations :

1. **Phase d'acquisition** : envoyer le message : «Veuillez transmettre le texte à réviser». Suspendre toute analyse jusqu'à la réception des données.
2. **Phase d'audit** : analyser le texte reçu selon les critères de clarté, cohérence et exhaustivité, en intégrant les variables du «Contexte». Ne pas générer de rapport d'analyse. Générer exclusivement une liste de questions ciblées pour combler les lacunes informationnelles. Suspendre le processus.
3. **Phase de restructuration** : à la réception des réponses, intégrer les nouvelles informations. Produire une version révisée du texte initial. Instruction de formatage stricte : appliquer la balise gras uniquement sur les segments modifiés ou ajoutés. Ne produire aucune autre modification. Suspendre le processus après affichage.

Conseil : Pour vous accompagner dans vos usages, l'ensemble de nos prompts est disponible sur le site de SeCoIA Deal.



Quelques outils utiles

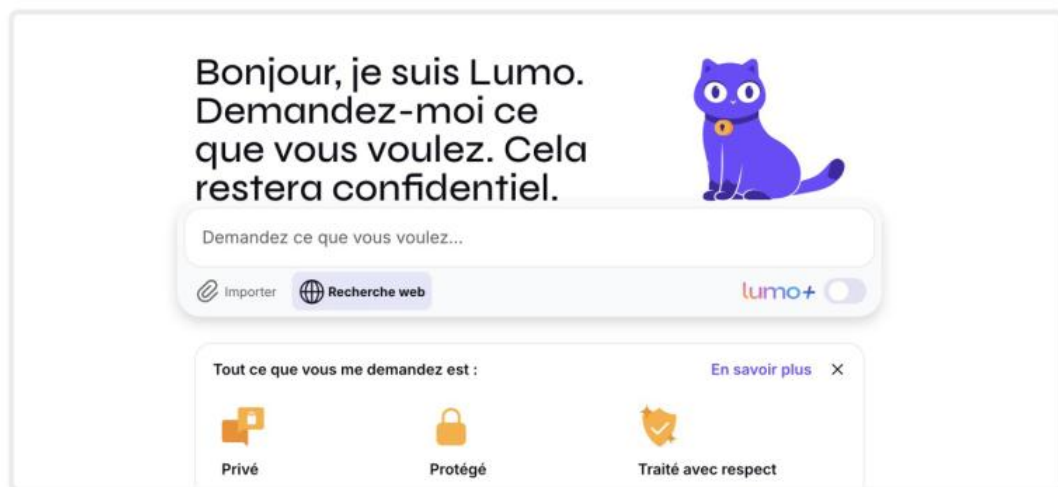
Ces outils ont été sélectionnés avec un souci de confidentialité, de sécurité et de souveraineté.

Il est important pour les élus et représentants du personnel d'utiliser des outils d'IA indépendants du système d'information de l'entreprise, mais qui garantissent la confidentialité et la sécurité des données et documents utilisés.

Lumo : l'IA qui respecte votre vie privée

Lumo AI est un assistant conversationnel développé par Proton, axé sur la confidentialité et la sécurité des données. Il se distingue par son chiffrement zéro accès, sa politique de non-journalisation (aucune donnée n'est stockée ou exploitée), et son hébergement en Europe, garantissant une conformité stricte au RGPD et une protection optimale contre les fuites ou l'espionnage.

<https://proton.me/fr/blog/lumo-ai>



Le Chat du CSE

Un outil ouvert à tous les élus de CSE pour les aider lors d'une information/consultation sur l'introduction d'un système d'IA. Il est basé sur Google NotebookLM et contient toutes les jurisprudences et informations réglementaires disponibles sur internet.

<https://secoiadeal.eu/cse/>

Le Chat de l'Accord IA

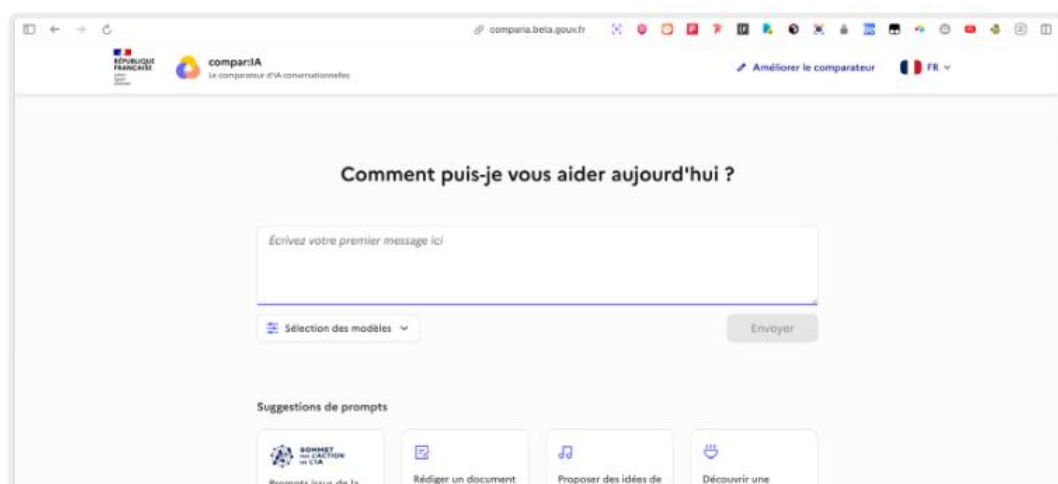
Un outil ouvert à tous les délégués syndicaux pour les aider lors d'une négociation d'un accord de méthode sur l'IA. Il est basé sur Google NotebookLM et contient les accords importants disponibles sur internet.

<https://secoiadeal.eu/le-chat-de-laccord-ia/>

compar:IA, le comparateur d'IA conversationnelles

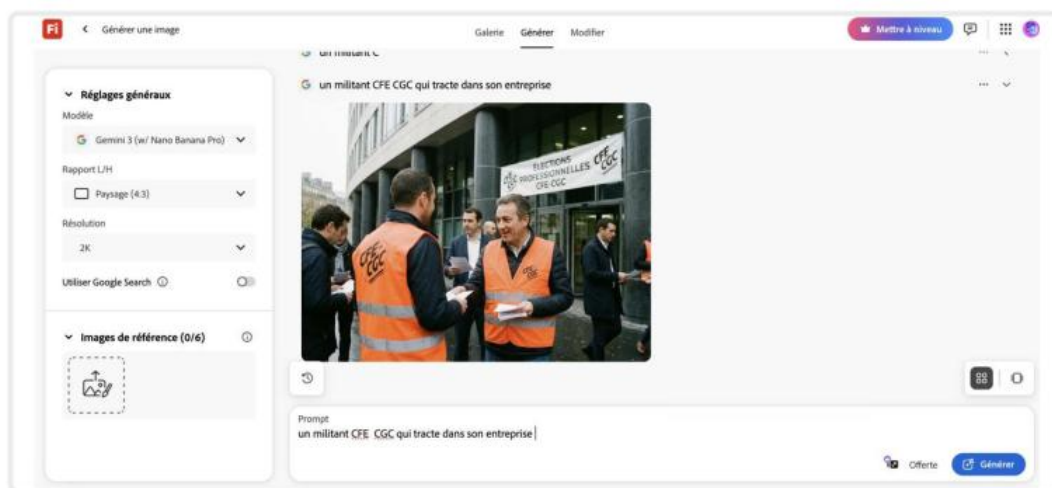
Le site compar:IA permet de tester et comparer à l'aveugle les réponses de deux agents conversationnels piochés parmi une grande diversité de modèles open source comme propriétaires et de différentes tailles.

<https://comparia.beta.gouv.fr/>



Firefly : le générateur d'image qui respecte les droits d'auteur

Les images et vidéos générées par Adobe Firefly sont présentées comme [libre de droits](#). Se positionnant comme une IA générative éthique, l'entreprise affirme que ces contenus sont « commercialement sûrs » et précise que « ce que Firefly génère ne viole aucun [copyright](#) et peut être utilisé par des professionnels du [marketing](#) », dans la mesure où l'entraînement des modèles aurait été réalisé intégralement en interne, à partir d'images issues de la banque de données Adobe Stock.





Si vous recherchez des outils plus spécifiques ou mieux adaptés à votre contexte professionnel, n'hésitez pas à nous contacter afin que nous puissions vous orienter.

Par exemple, nous avons identifié plusieurs solutions d'IA souveraines et sécurisées permettant la prise de notes automatisée et la rédaction de comptes rendus de réunion.

Nous avons également repéré une solution collaborative française intégrant des outils d'IA, permettant de partager et de sécuriser vos documents.

Par ailleurs, vos retours d'expérience nous intéressent également. N'hésitez pas à nous faire part de vos usages, de vos tests ou des outils que vous avez découverts. Dans le domaine de l'IA, les nouveautés apparaissent chaque jour !

Pour nous écrire : nicolas.blanc@cfecgc.fr

Mes notes



A series of horizontal dotted lines for writing notes.

La Macif vous protège dans votre activité syndicale () avec des contrats sur mesure.

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
est un engagement de tous les instants.

La Macif est à vos côtés pour soutenir
et sécuriser votre action militante.

→ Contactez-nous : partenariat@macif.fr



La Macif,
c'est vous.



CFE-CGC
63 rue du Rocher
75008 Paris
Tél.: 01 55 30 12 12

WWW.CFECGC.ORG

