

Dossier

*L'IA dans l'entreprise : usages et régulations**Quelles régulations pour l'IA en entreprise ? Risques éthiques et normatifs*

Le dialogue social : outil de régulation de l'intelligence artificielle dans l'entreprise

L'essentiel

Le dialogue social constitue un instrument de régulation indispensable et particulièrement adapté à l'intelligence artificielle (IA). Du fait de ses conséquences sur l'emploi, l'organisation et les conditions de travail, le sujet s'insère parfaitement dans le dialogue social obligatoire. Ce cadre se révèle cependant mal adapté. La méthodologie préconisée dans l'accord-cadre européen (ACE) du 22 juin 2020 sur la numérisation semble davantage répondre aux spécificités de l'IA.



par Marie-Cécile Amauger-Lattes

Maître de conférences en droit –
Université de Toulouse-Capitole, CDA

Si « la révolution numérique est en marche depuis plus de trente ans »¹, l'intelligence artificielle (IA) est probablement l'un des principaux vecteurs de l'accélération à laquelle nous assistons. Cela tient à la singularité de sa finalité : la mise en place de systèmes numériques capables d'exécuter « des fonctions généralement associées à l'intelligence humaine, telles que le raisonnement et (surtout) l'apprentissage »². Elle constitue de ce fait une technologie générale aux multiples applications.

Portée par les données massives et l'augmentation de la puissance de calcul et de stockage des ordinateurs, l'IA se déploie dans de très nombreux domaines. Dans le champ économique, par exemple, c'est elle qui permet la performance des plateformes numériques. Mais elle se développe également au sein des entreprises « classiques » par l'intégration de systèmes d'IA dans les biens ou services produits, dans les processus d'exécution du travail avec l'automatisation des tâches, ou encore dans les fonctions de gestion, en particulier les RH.

Inévitablement, le recours à des machines « intelligentes » laisse augurer d'importantes transformations,

notamment en matière d'emploi, d'organisation et de conditions de travail, certaines suscitant des questionnements sur le sens du travail, la relation entre l'humain et la machine, le respect de droits fondamentaux. Compte tenu des risques, le rapport Villani, préconise un encadrement législatif des conditions de travail « à l'heure de l'automatisation »³, notamment pour préserver la centralité de l'humain dans l'entreprise et limiter le risque d'une trop forte emprise de la machine. Sans doute le législateur sera-t-il effectivement amené à intervenir. Cependant, plus que tout autre sujet, le développement de l'IA dans les entreprises doit être un sujet de dialogue social. Cette exigence découle de l'esprit de la loi qui depuis des décennies s'inscrit dans une logique de renforcement du rôle des acteurs sociaux. Mais elle s'impose aussi en raison des incertitudes qui entourent les conséquences de l'IA sur le travail et l'emploi, le dialogue social offrant une voie de régulation tout à la fois pragmatique et flexible particulièrement adaptée au contexte.

Encore faut-il que les acteurs sociaux se saisissent du sujet. Or, tel ne semble guère être le cas. En effet, le sujet suscite « beaucoup d'angoisses et de méconnaissances [qui] paralysent les discussions sur la transformation digitale dans les entreprises »⁴. Certes, en raison de ses effets,

¹ C. Jolly et A. Naboulet, Mutations digitales et dialogue social, France Stratégie, note de synthèse, nov. 2017. 2.

² Norme ISO 2382-28, citée par J.-F. Goglin, La digitalisation et l'intelligence artificielle : incidences sur les parcours de vie, sur la coordination des écosystèmes de santé, 2018.

³ C. Villani, Donner un sens à l'intelligence artificielle. Pour une stratégie nationale et européenne, 2018. 114.

⁴ C. Jolly et A. Naboulet, préc.

l'IA a vocation à entrer dans le champ de plusieurs obligations de dialogue social. Mais le cadre réglementaire ne permet pas un dialogue sur « les sujets de la transformation »⁵, et pas seulement sur ses conséquences. Que ce soit au niveau de la branche ou de l'entreprise, il apparaît « peu adapté aux enjeux et au rythme du changement technologique »⁶ (I). C'est donc dans l'exercice de leur liberté de négocier que les partenaires sociaux pourraient engager un dialogue global sur l'IA et ses conséquences. Pour les encourager dans cette voie, l'accord-cadre européen sur la numérisation du 20 juin 2020 propose une méthodologie (II).

I. — UN CADRE RÉGLEMENTAIRE PEU ADAPTÉ À LA RÉGULATION DE L'IA

Le cadre réglementaire du dialogue social renvoie à plusieurs obligations touchant l'emploi, la formation professionnelle ou les conditions de travail. Or, en raison de ses conséquences multiples, l'IA entre dans le champ de plusieurs d'entre elles. Ainsi, chacun de ses effets devra être débattu séparément, dans le cadre de la négociation collective et/ou au sein du comité social et économique (CSE). Il en résulte un dialogue éclaté, ne permettant pas une appréhension globale du sujet (A). Par ailleurs, les défis de l'IA ne concernent pas seulement les questions d'emploi ou de conditions de travail. Ils touchent aussi à des questions impliquant les droits fondamentaux, sur lesquelles les obligations de dialogue s'avèrent limitées (B).

A — UN DIALOGUE SOCIAL ÉCLATÉ SUR LES DÉFIS DE L'IA EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

À défaut d'obligation spécifique, « la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et la négociation sur la QVT »⁷ paraissent les deux cadres institutionnalisés les plus adaptés pour dialoguer sur la mutation des emplois »⁸ résultant de l'IA. Cela n'exclut pas, le cas échéant, que le dialogue social doive intervenir dans d'autres cadres, par exemple en cas de licenciements économiques⁹. Cependant, parce qu'elles s'inscrivent dans une logique d'anticipation et sont relativement transversales, les obligations en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de QVT paraissent particulièrement adaptées pour traiter à froid des transformations que pourrait générer l'IA dans les entreprises. Ainsi, le dialogue social sur l'IA a vocation à se dérouler en deux lieux distincts.

1. IA et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Associée au développement de plusieurs technologies (informatique, robotique...), l'IA va entraîner des créations mais surtout des destructions et des transformations d'emplois. Il existe cependant beaucoup d'incertitudes sur la vitesse et l'ampleur des changements. Il semble que le scénario le plus probable soit celui d'un déploiement progressif des outils de l'IA, sans que puissent être exclues « des conséquences potentiellement disruptives tant sur l'emploi que sur les modalités de travail »¹⁰, sachant que « la "disruption" [pourrait] survenir dans n'importe quel secteur ».¹¹ Ainsi, beaucoup d'emplois devraient évoluer significativement¹², mais « peu de métiers sont voués à disparaître totalement, peu de métiers seront totalement nouveaux »¹³. Autrement dit, ce sont principalement des tâches, et non des emplois, qui devraient être transférées de l'humain à la machine. L'incertitude est plus grande encore s'agissant des compétences que ces mutations nécessiteront. Certes, les compétences relationnelles et transversales devraient prendre plus de poids¹⁴. Mais, pour le reste, le fait est qu'« on ne sait pas exactement de quelles compétences on aura besoin demain »¹⁵.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux sont probablement les mieux placés pour identifier les évolutions qui s'annoncent et il leur incombe, dans le cadre de leurs obligations de négociation sur la GEPC, d'essayer d'établir un diagnostic partagé sur les mutations en matière d'emplois, d'identifier les besoins de compétences et, enfin, d'élaborer des plans d'actions pour permettre l'ajustement, qualitatif (formation, congé de mobilité...) mais aussi quantitatif (départs négociés), des effectifs. Il convient cependant de rappeler ici la portée relative de ces obligations : d'abord, bien sûr, il n'y a pas d'obligation de conclure ; ensuite, rien n'oblige les négociateurs à se saisir de la question des conséquences spécifiques de l'IA.

Sous ces réserves, la négociation sur la GPEC s'impose aux niveaux des branches¹⁶ et, sous certaines conditions, des entreprises¹⁷. D'emblée, il convient de souligner le rôle crucial des branches dans l'anticipation de l'évolution des métiers et des compétences du secteur. Les branches constituent en effet des lieux d'observation privilégiés des évolutions professionnelles et elles doivent se doter de moyens dans ce but. En particulier, selon l'article L. 2241-12, la négociation sur la GPEC « s'appuie sur les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la Commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche ». L'Observatoire, poursuit le texte, « porte une attention

5 C. Villani, préc., p. 113.

6 C. Jolly, La négociation et l'action collectives à l'heure du digital en Europe, France Stratégie, sept. 2018.

7 Qualité de vie au travail.

8 C. Jolly et A. Naboulet, préc., p. 5.

9 Y. Leroy, Le comité social et économique face à l'intelligence artificielle, in P. Adam et al. (dir.), Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail, Dalloz, 2020. 131. Pour l'auteur, l'IA est susceptible de relever de quasiment toutes les obligations d'information/consultation du CSE.

10 C. Jolly et A. Naboulet, préc.

11 France Stratégie, Intelligence artificielle et travail, mars 2018. 69.

12 Rapport du COE, Automatisation, numérisation et emploi, t.1, 2017.

13 C. Jolly et A. Naboulet, préc.

14 France stratégie, préc.

15 Ibid.

16 C. trav., art. L. 2241-1 et L. 2241-12.

17 C. trav., art. L. 2242-20.

particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique ». Sans doute, faudrait-il ajouter « numérique ».

Au niveau de l'entreprise, la négociation sur la GPEC s'inscrit dans le cadre de l'obligation de négocier sur la gestion des emplois et des parcours professionnels. Comme la négociation de branche, elle doit être engagée tous les trois ans, voire tous les quatre ans, si un accord collectif le prévoit, ce qui compte tenu de l'évolution constante des applications d'IA et du contexte d'incertitude entourant les besoins de compétences pourrait s'avérer inapproprié (L. 2242-2)¹⁸. Elle ne concerne cependant que certaines entreprises : celles de 300 salariés ou appartenant à un groupe de 300 salariés, et celles appartenant à un groupe communautaire qui comporte un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France. Pour les autres, ou lorsqu'aucun accord n'a pu être conclu, le dialogue social sur la GPEC a lieu avec le CSE, dans le cadre de la consultation sur la stratégie de l'entreprise¹⁹.

Si tout le monde s'accorde à souligner l'importance de la GPEC, beaucoup déplorent le trop peu d'intérêt des entreprises mais surtout le manque d'engagement des branches sur ce sujet. Or, on l'a dit, les branches ont un rôle décisif à jouer. Selon J. Barthélémy, « sur ces enjeux majeurs, les acteurs de la branche devraient être davantage stimulés avec une forte incitation à conclure un accord. Peut-être, suggère-t-il, que l'absence d'accord de branche sur des thématiques permettant d'affronter les mutations d'emploi à venir et précisément listés (par exemple l'absence d'accord GPEC) devrait à l'avenir s'ajouter aux critères justifiant la restructuration d'une branche »²⁰.

2. IA et qualité de vie au travail

Outre leur impact sur l'emploi et les compétences, les applications d'IA devraient avoir des répercussions importantes sur les conditions de travail qui, elles aussi, constituent un objet de négociation obligatoire. Au niveau des branches, l'obligation est rattachée à la GPEC et aux facteurs de pénibilité physiques énumérés à l'article L. 2241-1 du code du travail. On peut en déduire que, dans ce cadre, seront plutôt appréhendés les aspects physiques de la relation de travail. Cependant, comme le souligne P.-Y. Verkindt, « la notion de conditions de travail s'est enrichie ces dernières années. Elle englobe désormais non seulement les aspects physiques de la relation de travail mais encore ses composantes relationnelles et organisationnelles. L'évolution du vocabulaire en témoigne lorsque la prise en considération de l'amélioration des conditions de travail se mue en recherche de la qualité de vie au travail »²¹.

Objet de négociation obligatoire dans l'entreprise, la QVT n'est pas définie dans le code du travail ni même dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013²² à l'origine de la notion. C'est que la QVT est avant tout une démarche multidimensionnelle « qui désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment ». Ces actions touchent à des sujets multiples : « d'abord le travail, les conditions de travail et la possibilité qu'elles ouvrent ou non de "faire du bon travail" dans une bonne ambiance, dans le cadre de son organisation » ; elles doivent aussi répondre aux attentes fortes des salariés d'être « pleinement reconnu dans l'entreprise et de mieux équilibrer vie professionnelle et vie personnelle »²³. Autrement dit, la QVT est une démarche très englobante, qui répond tout particulièrement aux enjeux des transformations du monde du travail à l'ère de l'IA.

En vertu de l'article L. 2242-1, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans, tous les ans en l'absence de stipulation instituant une périodicité différente, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail. À défaut de stipulations spécifiques résultant d'un accord collectif, l'article L. 2242-17 énumère les thèmes sur lesquels la négociation doit *a minima* porter. L'IA confère une résonance particulière à certains d'entre eux tels que l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle, les mesures de lutte contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi ou d'accès à la formation professionnelle, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ou encore les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

C'est une approche systémique de la QVT que souhaitaient promouvoir les signataires de l'ANI de 2013 et qui sous-tend l'obligation de négocier dont elle est l'objet. À ce titre, le cadre paraît propice à l'ouverture d'un dialogue transversal sur les conséquences de l'IA sur les conditions de travail, l'organisation du travail, les relations sociales. Des questions nouvelles pourraient y être débattues, comme la collaboration entre l'humain et la machine, le recours aux applications d'IA, la préservation de la dimension sociale du travail.

B — UN DIALOGUE SOCIAL LIMITÉ SUR LES ENJEUX DE PROTECTION DES DROITS FONDAMENTAUX

Parmi les applications d'IA, certaines sont plus problématiques que d'autres en ce qu'elles posent des questions d'éthique. Sont plus particulièrement concernés des algorithmes utilisés dans le champ des ressources humaines

¹⁸ La remarque vaut plus encore pour la branche même si la négociation annuelle sur les salaires est l'occasion d'examiner une fois par an la situation de l'emploi, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles, ainsi que les actions éventuelles de prévention. Dans ce cadre, l'approche semble cependant devoir être économique (L. 2241-9).

¹⁹ C. trav., art. L.2312-24.

²⁰ J. Barthélémy, La restructuration des branches professionnelles : pertinence économique, régime juridique et difficultés de conception, Dr. soc. 2020. 455, spéc. p. 458.

²¹ P.-Y. Verkindt, Intelligence artificielle, travail et conditions de travail, in A. Bensamoun et G. Loiseau (dir.), Droit de l'intelligence artificielle, LGDJ, 2019. 299, n° 532.

²² ANI 19 juin 2013, étendu par arrêté du 15 avril 2015.

²³ ANI 19 juin 2013, propos introductif.

(RH) : d'un côté, les algorithmes de profilage qui concernent le recrutement, la gestion des emplois et des carrières (affectations, promotions, accès à la formation), de l'autre, les systèmes de surveillance de l'état de santé ou du bien-être des salariés²⁴, et de contrôle de l'activité.

Certes, ces outils peuvent présenter des avantages lorsqu'ils rendent « des méthodes qui étaient auparavant dispendieuses, soit au plan humain, soit au plan financier, plus accessibles et plus faciles d'utilisation »²⁵. Ainsi, délestées de tâches administratives, les RH peuvent se recentrer sur les relations sociales, une gestion du personnel plus individualisée. Sans compter que le recours à l'algorithme permet d'écarter les risques de partis pris ou de discrimination humains. Cependant, il est aujourd'hui bien établi que les algorithmes peuvent aussi comporter des biais de discrimination²⁶. De plus, les systèmes prédictifs et de surveillance reposent sur l'exploitation de données personnelles dont la collecte et le traitement peuvent s'avérer très intrusifs et peu compatibles avec le respect de la vie privée. D'ailleurs, la Commission européenne considère que les « applications d'IA dans les procédures de recrutement et dans les situations ayant une incidence sur les droits des travailleurs » devraient être classées dans la catégorie des applications à « haut risque » qui pourraient être soumises à un régime juridique plus strict dans la future loi européenne pour l'IA²⁷.

En raison de l'importance des enjeux pour les droits des travailleurs et indépendamment du corpus juridique applicable (règlement général sur la protection des données [RGPD], loi de 1978), un dialogue social approfondi semble particulièrement nécessaire sur les conditions de recours à ce type d'applications, leur mise en œuvre et le suivi. Or ce n'est que dans le cadre des consultations et informations ponctuelles du CSE que cette dimension de l'IA doit être discutée. Il en résulte un dialogue limité. D'abord, sont seules concernées les entreprises de 50 salariés et plus. Ensuite, il résulte de l'article L. 2312-8, tel qu'interprété par la jurisprudence²⁸, que le CSE n'est saisi que de projets suffisamment précis et importants, ce qui n'est pas nécessairement le cas de toute introduction d'une nouvelle application d'IA²⁹. Surtout le dialogue avec le CSE se limite sur certains points à une simple information.

Il résulte de l'article L. 2312-38 que si le CSE est informé et consulté « sur les moyens et techniques permettant le contrôle de l'activité des salariés », en revanche, il n'est qu'informé sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi et sur les traitements automatisés de gestion du personnel. Or, en raison de leur caractère sensible, il est difficile de justifier que les algorithmes de profilage et le recours au traitement automatisé des données à des fins de gestion du personnel ne requièrent pas un dialogue plus poussé avec les représentants des salariés. Cette consécration minimaliste de la participation des travailleurs apparaît de surcroît anachronique, dans un contexte juridique marqué par la valorisation du dialogue social dans les entreprises. *A minima*, comme pour le contrôle de l'activité des salariés, une consultation préalable à la décision de l'employeur, mais aussi sur la mise en œuvre des applications d'IA et leur suivi, paraîtrait justifiée. L'efficacité du dialogue requiert en outre de doter les élus du CSE de moyens de compréhension du fonctionnement des algorithmes : formation spécifique, association de salariés qualifiés, recours à un expert. Prévue en cas d'introduction de nouvelles technologies³⁰, cette faculté pourrait être utilement étendue au cas de risque d'atteinte aux droits des personnes résultant de tels algorithmes.

Élargir de la sorte les compétences du CSE ne sera probablement pas suffisant si l'utilisation des machines apprenantes devait se développer dans le champ des RH, et les partenaires sociaux ne pourront pas faire l'économie d'un dialogue social hors du cadre réglementaire. L'ACE sur la numérisation pourrait les y aider.

II. — LES APPORTS DE L'ACCORD-CADRE EUROPÉEN SUR LA NUMÉRISATION AU DIALOGUE SOCIAL SUR L'IA

L'ACE du 22 juin 2020 a été adopté dans le cadre de l'article 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE). Issu de la négociation interprofessionnelle engagée spontanément par les partenaires sociaux européens, il constitue le cinquième accord du genre³¹. Sa mise en œuvre doit intervenir dans les États membres dans le délai de trois ans à compter de sa signature. Il ne s'agit pas d'un accord normatif, source de droits nouveaux pour les travailleurs. Son but est en effet d'encourager et d'aider les employeurs, les salariés et leurs représentants à se saisir du sujet des transformations numériques. Face à l'ampleur des défis, l'ACE prône une logique de partenariat. Il postule que les transformations numériques sont porteuses d'opportunités et de progrès pour tous, même si elles comportent des risques qu'il convient de supprimer ou de réduire.

Comme l'indique son intitulé, l'objet de l'accord est particulièrement large ; il porte sur la numérisation, ses opportunités et ses risques, et ne se cantonne pas à

²⁴ Par ex. grâce au traitement de données biométriques (par ex. rythme cardiaque), collectées via des objets connectés (par ex. montres) ; ou encore grâce à des algorithmes qui à partir de l'analyse des textes (par ex. les mails) établissent un « indicateur de moral ». Par ex. application « Vibe » citée dans le rapport de la Commission de l'éthique en science et en technologie, Les effets de l'intelligence artificielle sur le monde du travail, document de réflexion, Québec, 2019. 26.

²⁵ Commission de l'éthique, préc.

²⁶ CNIL, Comment permettre à l'homme de garder la main ? Les enjeux éthiques des algorithmes et de l'intelligence artificielle, déc. 2017. 31 s.

²⁷ Commission européenne, livre blanc Intelligence artificielle. Une approche européenne axée sur l'excellence et la confiance, COM(2020) 65 final. À noter que, dans son avis, le Contrôleur européen de la protection des données préconise, au nom du principe de précaution, d'interdire l'utilisation des applications d'IA à haut risque. EDPs, Opinion 4/2020, n° 32.

²⁸ Soc., 12 nov. 1997, n° 92-12.314, [arrêt non trouvé ; à vérifier-SVP]

²⁹ Soc., 12 avr. 2018, n° 16-27.866, Dalloz IP/IT 2018. 437, obs. G. Loiseau.

³⁰ C. trav., art. L. 2315-94.

³¹ Liaisons soc. Europe, n° 500, 2020. 1.

l'IA (A). Cependant, l'ACE n'ignore pas pour autant les enjeux spécifiques de l'IA (B).

A — UNE APPRÉHENSION GLOBALE ET TRANSVERSALE DES ENJEUX ET DES EFFETS DE LA NUMÉRISATION

Nombreux sont ceux, on l'a vu, qui soulignent la nécessité d'un dialogue social global sur l'IA que ne favorise pas le code du travail. En effet, celui-ci ne prévoit pas un lieu de dialogue permettant d'envisager de manière prospective l'ensemble des conséquences de l'IA. Pour résoudre le problème, pourrait être instituée une obligation de négocier sur l'IA. La solution ne serait cependant que partielle. En effet, il paraît difficile d'appréhender l'IA de manière isolée, indépendamment des autres technologies de la révolution numérique. « Les différentes technologies sont maintenant liées et interdépendantes. Il nous faut penser multidimensionnel »³², soulignait un intervenant lors d'un colloque sur l'IA. Parallèlement, les conséquences sur l'emploi, l'organisation et les conditions de travail ne sont pas l'apanage de l'IA mais le résultat de l'hybridation des technologies et de leurs interactions. Dans ces conditions, le décloisonnement du dialogue social s'impose pour permettre d'appréhender ensemble les effets de la transformation numérique.

C'est cette approche que l'ACE fait sienne en proposant aux acteurs nationaux une méthodologie globale pour dialoguer sur la numérisation, sous la forme d'un « processus circulaire dynamique » susceptible d'être adapté aux différents contextes nationaux, sectoriels ou d'entreprise. Ce processus se présente sous la forme de cercles concentriques dont le cœur est constitué par quatre enjeux majeurs que les partenaires sociaux sont invités à prendre en considération : les compétences numériques et la sécurisation de l'emploi, les modalités de connexion et déconnexion, l'intelligence artificielle et le principe du contrôle humain, le respect de la dignité humaine et la surveillance.

La démarche se scinde en cinq étapes. Fondamentale, la première vise à créer les conditions d'un dialogue ouvert, grâce à une appropriation commune du sujet et des défis. L'objectif est ainsi de créer un bon climat de confiance pour pouvoir discuter ouvertement des opportunités et des risques de la numérisation, de leurs conséquences sur le lieu de travail et des actions et solutions. Les acteurs sont ensuite invités à établir conjointement une cartographie des conséquences de la transformation numérique sur les conditions de travail et d'emploi, l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les relations sociales et les compétences, et à évaluer et analyser les avantages et les risques. La troisième étape découle des deux précédentes. Il s'agit de dresser un constat partagé de la situation, d'adopter conjointement des stratégies et de fixer des objectifs. Basée sur l'analyse commune de la situation, la quatrième étape vise à définir des mesures et des actions (expérimentations, priorités, calendrier de mise en œuvre des actions), préciser les rôles et les responsabilités du *management*, des travailleurs et de leurs représentants, les ressources, les mesures d'accom-

pagnement et de suivi (recours à un expert, modalités de suivi...). La dernière étape est celle de l'évaluation des actions menées avec l'engagement d'une discussion sur la nécessité de procéder à une analyse plus approfondie, de sensibiliser, de renforcer ou de lancer des actions.

Le texte souligne qu'à chaque étape doivent être pris en compte et discutés les effets de la numérisation sur les conditions d'emploi ainsi que l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle, les relations sociales, les conditions de travail (notamment l'environnement de travail, la santé et sécurité), et les compétences qu'elle requiert.

Ainsi, la démarche proposée vise à établir un dialogue social global et permanent, indispensable pour saisir les opportunités et prévenir ou réduire tous les risques de la transformation numérique. Cependant, parmi les enjeux identifiés par les partenaires sociaux européens, deux concernent plus spécifiquement l'IA.

B — L'IDENTIFICATION DES ENJEUX SPÉCIFIQUES DE L'IA

On l'a vu, les partenaires sociaux européens ont identifié quatre enjeux majeurs de la transformation numérique, qu'ils ont placés au cœur de leur processus. Les deux premiers, l'adaptation des compétences et la sécurisation de l'emploi, d'une part, et les modalités de connexion et de déconnexion, d'autre part, ne sont pas des enjeux propres à l'IA. La transformation des emplois va résulter davantage de l'hybridation des technologies (par ex. robotique, Internet des objets, *blockchain*, drones) que de l'IA en tant que telle ; il paraît donc difficile de les traiter séparément. De même, la définition des modalités de déconnexion et de connexion s'impose en raison du déploiement des outils numériques et de la généralisation du travail à distance dont l'IA n'est pas la cause principale. On observe à cet égard que l'ACE ne va pas jusqu'à reconnaître un droit à la déconnexion dont la consécration paraît pourtant inéluctable.

En revanche, les deux derniers enjeux identifiés par l'ACE, le principe du maintien du contrôle humain et celui du respect de la dignité humaine et la surveillance sont des enjeux directement liés à l'IA.

Maintenir le contrôle de l'humain sur la machine constitue un défi majeur à l'ère des machines apprenantes et du *deep learning*. Chaque jour, la capacité d'apprentissage autonome des machines progresse. Dans le cadre du *deep learning*, le degré d'autonomie de la machine est maximal : plus besoin d'entraînement pour améliorer ses performances, la densité des réseaux de neurones lui permet d'exploiter directement le *big data*. Cependant, l'autonomisation engendre l'opacité, les données sortantes n'étant que difficilement explicables, voire, en raison du phénomène des boîtes noires, inexplicables. Et lorsque la décision prise par l'algorithme, ou avec son aide, concerne les personnes, les risques d'atteinte aux droits fondamentaux sont réels³³. Dans ces situations, l'IA apparaît particulièrement ambivalente : d'un côté, elle peut per-

³² J.-F. Goglin, préc.

³³ Certes, la loi de 1978 et le RGPD interdisent dans ce cas les décisions automatisées. Mais comment garantir l'effectivité de ce droit ?

mettre de mieux garantir les droits des personnes mais, de l'autre, certaines de ses applications, notamment dans le champ des RH, présentent des risques pour le respect de la vie privée et l'interdiction des discriminations.

Conformément à leur positionnement en termes de bénéfices/risques, les partenaires sociaux européens soulignent les avantages que pourraient apporter les systèmes et décisions d'IA en permettant d'augmenter la productivité, d'améliorer les conditions de travail et de bien-être au travail, de développer les compétences et de mieux répartir les tâches entre les travailleurs, entre les entités de l'entreprise et entre les machines et les humains. Les partenaires sociaux nationaux sont ainsi invités à explorer, à tous les niveaux, les apports dont l'IA pourrait être porteuse. Ils pourraient par exemple identifier les tâches pénibles, ingrates ou dangereuses dont les travailleurs pourraient être libérés. Mais l'ACE souligne aussi la nécessité de s'assurer que les systèmes et décisions d'IA ne compromettent pas mais au contraire augmentent l'engagement humain et les capacités au travail. Autrement dit, l'IA ne doit pas être aliénante ; bien au contraire, elle doit favoriser l'épanouissement des personnes.

Pour garantir un déploiement de l'IA conforme à cet objectif, l'ACE affirme très clairement que le principe doit être celui du contrôle humain sur les machines et l'intelligence artificielle. Cela suppose, et c'est une des préconisations formulées, un système transparent, susceptible d'être expliqué, et soumis à des vérifications pour éviter les erreurs. Les autres préconisations en faveur d'un déploiement vertueux de l'IA, concernant la préservation de la santé (un système sûr, permettant de prévenir les risques physiques, psychiques, cognitifs) et de l'égalité (un système qui garantisse l'égalité, c'est-à-dire l'absence de biais injustes et de discrimination). Outre ces préconisations générales, l'ACE contient une mention particulière pour l'utilisation de l'IA dans les procédures RH telles que le recrutement, l'évaluation, la promotion et la rétrogradation, l'analyse de la performance : la transparence doit être garantie par la fourniture d'informations. Sur-tout, il est prévu que dans ce cas le travailleur visé doit pouvoir demander l'intervention d'une personne humaine et/ou contester la décision ainsi que tester les résultats de l'IA. Il s'agit là d'une garantie essentielle même si en l'état des connaissances en matière d'IA et du risque d'opacité, il aurait été peut-être souhaitable, eu égard aux graves atteintes qui peuvent en résulter pour les personnes, d'exclure les décisions algorithmiques en la matière³⁴. À tout le moins, ne faudrait-il pas exiger que soit apportée la preuve du caractère nécessaire et proportionné de l'utilisation de telles applications³⁵ ? On ne peut en effet écarter le risque qu'elles ne soient pas capables « de prendre en considération des facteurs humains qui ne transpirent pas des données »³⁶, comme on ne peut pas non plus écarter le risque que leur rationalité apparente surplombe toute intervention humaine.

Il est vrai que, comme le rappelle l'ACE, les systèmes d'IA doivent être conformes à la loi et notamment au RGPD qui garantit la vie privée et la dignité des travailleurs.

Cette dernière préconisation fait le lien avec le quatrième enjeu identifié dans l'ACE : respect de la dignité humaine et surveillance. Cet enjeu renvoie à la question cruciale de la protection des données personnelles et du respect de la vie privée. Selon les auteurs de l'accord, (même) les systèmes de surveillance basés sur l'IA et le traitement des données offrent des avantages à la fois pour les entreprises et pour les salariés. Pour ceux-ci, l'avantage résulte de la sécurisation de l'environnement de travail et de la protection de la santé au travail (par ex. objets connectés ou algorithmes destinés à s'assurer du bien-être des salariés). Mais, d'un autre côté, ces technologies peuvent aussi être très intrusives lorsqu'elles sont utilisées pour veiller sur les personnes ou pour contrôler leur activité. Aussi, les acteurs sociaux sont-ils encouragés à minimiser la collecte de toutes les données, à garantir la transparence et à définir des règles claires pour la collecte des données personnelles. Le texte rappelle à ce propos que la collecte et le traitement des données personnelles sont soumis au RGPD (par ex. principe de minimisation, transparence, analyse d'impact) et invite les partenaires sociaux à se saisir de la possibilité que leur offre l'article 88 du règlement de fixer, par accord de branche ou d'entreprise, des règles plus spécifiques que celles qu'il énonce, pour assurer une meilleure protection des droits et libertés dans le cadre des relations de travail.

Pour guider les acteurs dans les négociations, l'ACE attire leur attention sur trois objectifs : permettre aux représentants des travailleurs de traiter les questions liées aux données, au consentement, à la protection de la vie privée et au contrôle ; lier la collecte des données à un but concret et transparent ; fournir aux représentants des travailleurs les moyens (notamment numériques) pour accomplir leurs missions à l'ère du numérique.

L'ACE constitue un outil méthodologique intéressant pour aider les acteurs sociaux à se saisir de la question de la transformation numérique. Ces derniers pourront également s'appuyer sur les premiers accords conclus sur le sujet, en particulier l'accord signé en 2016 au sein du groupe Orange qui rejoint sur bien des points la démarche préconisée au niveau européen et qui comporte plusieurs engagements, notamment sur la protection des données personnelles, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle ou encore la lutte contre la fracture numérique, qui pourraient constituer une source d'inspiration. ■

³⁴ Préconisation de l'EDPS, préc.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ *Ibid.*