



**HAL**  
open science

## L'IA dans les entreprises : que révèlent les accords négociés ?

Nathalie Greenan, Silvia Napolitano, Justin Pillosio

► **To cite this version:**

Nathalie Greenan, Silvia Napolitano, Justin Pillosio. L'IA dans les entreprises : que révèlent les accords négociés ?. *Connaissance de l'emploi*, 2024, 200. hal-04720975v1

**HAL Id: hal-04720975**

**<https://hal.science/hal-04720975v1>**

Submitted on 4 Oct 2024 (v1), last revised 28 Nov 2024 (v2)

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

# Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail  
Octobre 2024

200 le cnam  
ceet

## L'IA DANS LES ENTREPRISES : QUE RÉVÈLENT LES ACCORDS NÉGOCIÉS ?

**Nathalie Greenan**

*Cnam, Lirsa et CEET; CNRS, TEPP*

**Silvia Napolitano**

*Esiee Paris-UGE; Cnam, CEET; Érudite*

**Justin Pillosio**

*Cnam, CEET*

L'intelligence artificielle (IA) suscite un débat autour de la transformation des métiers. Son introduction au travail nécessite des choix collectifs quant à son déploiement, ce qui motive les syndicats à encourager un dialogue social au niveau européen et français pour pouvoir explorer de façon participative son potentiel.

Ce numéro de *Connaissance de l'emploi* propose une analyse des accords d'entreprise français signés entre 2017 et 2024 qui mentionnent l'IA. Même s'ils représentent une faible part des accords signés, leur nombre a rapidement augmenté au cours des dernières années. Ces accords concernent désormais, dans des proportions variables, presque tous les secteurs d'activité et à peu près toutes les thématiques de négociations.

Le lancement de ChatGPT en 2022, suivi d'autres modèles d'IA génératives présentés sous forme d'agents conversationnels (Google Bard, Bing Chat...), ainsi que la médiatisation de plans de remplacement de personnel par des IA et de gel d'emplois (Axel Springer, Onclusive, Météo France, IBM...), ravive les débats sur les conséquences des nouvelles technologies, en particulier sur l'emploi et le travail.

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

Ces inquiétudes et espoirs ne sont pas nouveaux, chaque révolution technologique suscite de tels questionnements. Néanmoins, ils concernaient jusqu'alors principalement les travailleurs manuels du secteur industriel et certaines professions administratives. Avec les avancées dans l'entraînement des systèmes d'IA, les professions les plus qualifiées, dans des secteurs qui étaient par le passé moins concernés, sont également exposées à l'automatisation (Barcellini et al., 2024).

Ces discours, qu'ils soient alarmistes ou optimistes, négligent souvent une réalité importante : l'introduction de nouvelles technologies ne suit pas nécessairement une logique de substitution, elle peut au contraire venir en appui au travail humain (Ibid.). Cette approche plus nuancée est suivie par la Confédération européenne des syndicats dans son accord-cadre sur la digitalisation adopté en juin 2020, décliné en France via le projet DIALIA (pour « Dialogue IA ») piloté par les syndicats français. Ces initiatives visent à encourager la participation active des travailleurs dans la définition des usages des systèmes d'IA, en les orientant selon leurs besoins spécifiques.

Ce numéro de *Connaissance de l'emploi* analyse ce qui se fait déjà sur ce sujet dans les entreprises, en explorant, avec des techniques d'analyse textuelle, les paragraphes des accords signés entre 2017 et 2024 qui mentionnent cette technologie (encadré 1).

### ● Un sujet de négociation qui émerge

La négociation sur l'introduction de nouvelles technologies vise à établir un compromis sur la manière de les déployer sur le lieu de travail. Ce sujet de négociation n'est que « *partiellement la même chose* » que toute autre négociation collective » (Tallard, 1984, p. 511). En effet, ce sujet implique que les représentants

## DONNÉES ET MÉTHODOLOGIE

Cette étude s'inscrit dans le cadre du projet Bridges 5.0<sup>1</sup> qui vise à étudier les répercussions des transitions digitale et écologique sur le travail et la structure des emplois en Europe<sup>2</sup>.

Nous mobilisons les accords d'entreprise publiés sur le site web de diffusion des textes juridiques et réglementaires de la République française (Légifrance). Depuis septembre 2017, les entreprises sont dans l'obligation d'y publier les accords signés.

Pour chacun des 285 421 accords publiés jusqu'au 9 avril 2024, nous avons aspiré le texte et les informations liées qui sont renseignées sur le site web : l'activité principale de l'entreprise, la date de signature de l'accord, les signataires, la raison sociale, les thématiques de l'accord selon une classification déterminée par Légifrance.

L'introduction et l'utilisation de nouvelles technologies au travail n'étant ni l'objet d'une concertation obligatoire ni un sujet traditionnel de négociation, la classification des thématiques de Légifrance ne permet pas d'identifier les textes qui en discutent. Nous avons donc créé un dictionnaire de termes liés à l'IA (comme « intelligence artificielle », « deep learning », « chatbot ») afin de localiser les textes qui les mentionnent et d'en extraire les paragraphes concernés. Nous avons trouvé 331 paragraphes dans un total de 242 accords d'entreprise signés par 160 organisations. Nous avons ensuite traité ces données via des analyses lexicométriques (comptage de mots, analyse des cooccurrences), enrichies par des informations renseignées sur Légifrance et par la lecture complète d'une sélection d'accords. Ces données ne constituent bien évidemment qu'une trace des discussions menées en entreprise autour du déploiement de l'IA.

du personnel détiennent à la fois des connaissances sur ces technologies et sur les alternatives possibles (Ibid.), mais aussi qu'ils soient suffisamment informés sur ces projets d'introduction, en amont, par la direction, ce qui est effectivement prévu dans le cadre du comité social et économique (CSE) par le Code du travail (voir encadré 2). Surtout, négocier sur les technologies exige une implication continue des salariés dans les discussions sur l'organisation de la production, leur permettant de suivre les avancées technologiques et leurs potentiels (Reynaud, 1988). C'est une négociation qui s'avère difficile dans les modèles d'organisation du travail dominants, qui ne promeuvent pas suffisamment la participation des salariés (Greenan et Napolitano, 2023). Par conséquent, mentionner l'IA dans les négociations signale un effort pour garantir que ces technologies soient mieux adaptées aux besoins des travailleurs, en plus d'assurer la sécurité de l'emploi et le développement des compétences.

Depuis 2017, un peu moins d'un accord sur mille fait référence à l'IA. Le caractère émergent des systèmes d'IA et les difficultés de négocier sur les usages des technologies expliquent en partie cette faible occurrence dans les accords d'entreprise. Si cette modeste proportion contraste avec l'importante médiatisation de cette technologie, il convient de remarquer qu'entre 2018 et 2023, la proportion d'accords d'entreprise signés qui évoquent l'IA a été multipliée par 2,5. Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de Bpifrance, la revendication des salariés et la réponse de la direction témoignent de l'intérêt pour ce sujet, mais aussi, plus généralement, du caractère encore prospectif d'une grande partie des accords qui évoquent l'IA :

1 [www.bridges5-0.eu](http://www.bridges5-0.eu).

2 Financé par l'Union européenne dans le cadre de la convention de subvention n° 101069651. Le contenu de cette publication relève toutefois de la seule responsabilité du consortium du projet et ne reflète pas nécessairement celui de l'Union européenne ou de HADEA, qui ne peuvent en être tenus responsables.

## LES NOUVELLES TECHNOLOGIES DANS LE CODE DU TRAVAIL

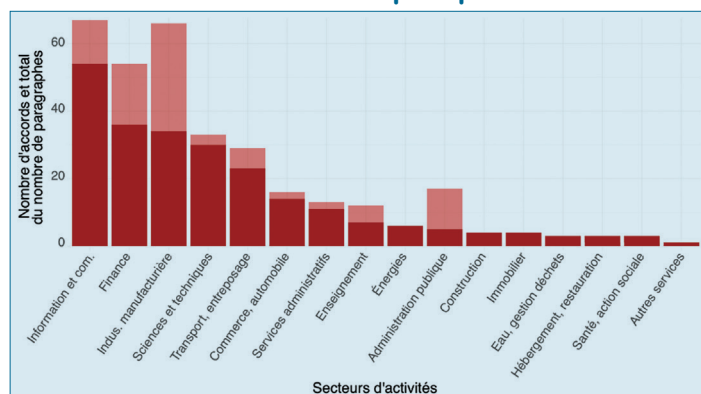
Depuis la 2<sup>e</sup> loi Auroux du 28 octobre 1982, le CSE a pour mission de représenter les salariés et de faire valoir leurs intérêts dans les décisions qui concernent, entre autres, « les techniques de production » (art. L2312-8 du Code du travail). Il doit « être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur [...] L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » (art. L2312-8). Les représentants des salariés peuvent également faire appel à un expert sur ces questions (art. L2315-94). Les ordonnances de 2017 ont étendu la portée de ces articles, comme l'atteste le tribunal judiciaire de Pontoise dans le cadre d'une affaire sur l'introduction d'un logiciel d'IA en 2022. En effet, selon le jugement, « l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise justifie à elle seule le recours à l'expert » (TJ Pontoise, 15 avr. 2022, n° RG 22/00134), sans plus la conditionner à l'éventualité « d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail » (art. L.2323-29 du Code du travail avant 2017).

« Revendications : [...] Mise en place d'un plan d'accompagnement au changement des emplois et missions, du fait du digital et de l'intelligence artificielle générative à venir [...] Réponse de la direction : [...] Sur l'introduction de l'intelligence artificielle générative, des groupes de travail sont actuellement en cours au sein de toutes les Directions de l'entreprise, en association avec la DRH, laquelle reviendra vers les élus à ce sujet en temps utile et au fil de l'avancée des travaux ». Bpifrance, Finance et assurance, Négociation annuelle obligatoire, signé le 26/01/2024.

## ● La pénétration sectorielle de l'IA

Le caractère généraliste de l'IA se constate par la variété des secteurs d'activité où l'on trouve des accords d'entreprise qui la mentionnent (graphique 1). Les seuls secteurs absents (les activités des ménages en tant qu'employeur, les activités extraterritoriales, les industries extractives et l'agriculture) concluent, de manière générale, très peu d'accords d'entreprise, à l'exception du secteur des arts et spectacles (qui produit environ un accord d'entreprise sur cent pendant cette période).

Graphique 1 : L'IA dans les accords d'entreprise par secteur d'activité



Source : Données collectées à partir des accords d'entreprise sur Légifrance (2017-2024). Note de lecture : Dans le secteur de l'industrie manufacturière, on observe que l'IA est mentionnée dans 34 textes d'accords d'entreprise (en rouge), pour un total de 66 paragraphes (rouge + rose).

Près d'un quart de ces accords proviennent du secteur de l'information et de la communication, qui ne représente pourtant que 3,4 % de l'ensemble des accords d'entreprise signés depuis 2017. Ce secteur regroupe les activités les plus exposées à l'IA générative, telles que l'édition, les services d'information, la production audiovisuelle et, surtout, les sociétés d'informatique.

Le secteur de l'information et de la communication produit 1,5 fois plus d'accords sur l'IA que l'industrie manufacturière, mais chaque accord contient en moyenne 1,2 paragraphe sur l'IA, contre 1,9 pour l'industrie manufacturière. Si l'on se rapporte au nombre moyen de mots par paragraphe, l'information et la communication en comptent 34, contre 43 pour le transport, 52 pour la finance et les assurances, et 54 pour l'industrie manufacturière. Bien que le secteur de l'information et de la communication soit surreprésenté, d'autres secteurs montrent une précision et une implication plus importantes dans les négociations sur l'IA.

Dans le secteur de l'information et de la communication, près d'un quart des paragraphes des accords qui mentionnent l'IA le font simplement pour résumer l'activité de l'entreprise. Un autre quart se consacre aux défis immédiats que pose l'introduction des systèmes d'IA, notamment le besoin de former et de recruter des travailleurs avec les compétences nécessaires à cet objectif. La moitié restante se concentre sur les enjeux de concurrence dans les services digitaux et sur le marché de l'emploi, toujours dans une tonalité prospective :

*«Le software, la cybersécurité, l'usage de l'intelligence artificielle, le conseil ou la proximité métier au service de l'exploitation des données de l'entreprise sont les principaux différenciateurs entre les acteurs du marché. La compétition pour attirer et conserver les compétences sera décisive pour atteindre l'ambition d'être un acteur majeur sur ces différents domaines d'activité».* Orange Business Services, Information et communication, Accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, signé le 30/07/2019.

Le secteur de la finance et des assurances, lui aussi fortement concerné par l'IA, produit plus de paragraphes et de mots par accord que celui de l'information et de la communication. Il y est plus explicitement question de substitution des travailleurs, avec des termes comme «automatisation», souvent reliés à l'utilisation d'agents conversationnels. Sur 15 paragraphes mentionnant à la fois l'IA et l'automatisation, 8 proviennent de ce secteur d'activité, à titre d'exemple :

*«Les parties entendent rappeler que les emplois visés dits sensibles sont caractérisés comme des postes ou fonctions menacés, dont la perspective d'évolution peut entraîner une baisse des effectifs dans le futur en raison des évolutions technologiques (intelligence artificielle, automatisation...) ou de la disparition du besoin. Il est donc nécessaire qu'ils engagent au plus tôt une démarche pour se positionner au sein d'emplois porteurs dans leur bassin d'emploi».* Groupe VYV, Finance et assurance, Accord de gestion des emplois et des parcours professionnels et la formation, signé le 04/08/2021.

Le secteur de la finance et des assurances s'implique davantage dans les discussions sur l'IA, car elle est perçue comme une menace plus immédiate pour les emplois dans ces entreprises.

Cette disparité s'explique aussi par une tradition syndicale plus forte par rapport au secteur informatique (Marks et al., 2020).

On observe également une plus grande implication sur ce sujet dans les secteurs de l'industrie manufacturière et des transports, avec toutefois une teneur moins prospective. L'IA n'y est pas mentionnée comme un futur bouleversement, mais elle se rajoute à une automatisation déjà établie. Elle améliore des opérations en partie robotisées et permet d'optimiser davantage la production, notamment par la récolte de nouvelles données :

*«L'évolution des systèmes d'information (big data, cloud, intelligence artificielle...), la multiplication des outils ainsi que l'informatisation des équipements d'avion posent toutefois la question de définir une philosophie et des politiques en matière de traitement des données professionnelles ou personnelles pilote générées au cours de toute activité professionnelle de pilote, ou sur tout support professionnel. Dans le cadre de ce protocole, la compagnie pourra traiter toutes les données qu'elle jugera utiles à l'amélioration de ses performances [...]».* Air France, Transport et entreposage, Protocole portant sur le traitement de données pilotes, signé le 08/11/2019.

Par ailleurs, c'est dans l'industrie manufacturière que l'on trouve les utilisations les plus innovantes de l'IA au travail, s'éloignant d'une logique substitutive pour se centrer sur les besoins des travailleurs. Par exemple, pour la formation :

*«Les potentialités offertes par la digitalisation de la formation représentent un avantage certain. Les formations couplées à de l'intelligence artificielle, de la réalité virtuelle ou aux données facilitent et accélèrent l'acquisition de nouvelles compétences. [...] Compte tenu de cette évolution, la Direction s'engage à diversifier l'offre "digital learning" du Groupe et à utiliser ces nouvelles méthodes dans l'offre proposée».* Schneider Electric France, Industrie manufacturière, Accord sur la formation, signé le 28/07/2021.

## ● Enjeux perçus : l'emploi prime sur le travail

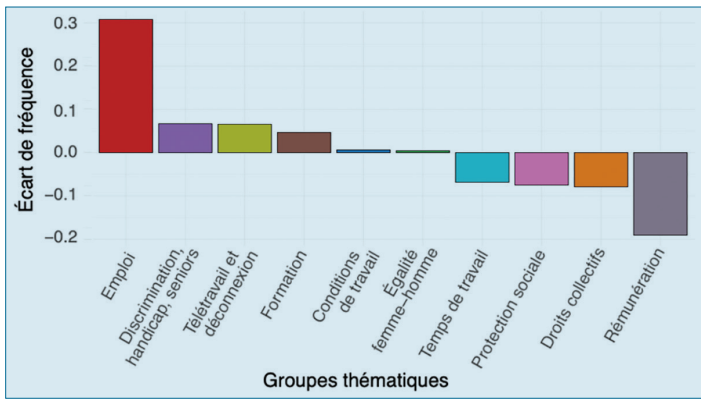
La négociation sur les nouvelles technologies n'est ni obligatoire ni courante. Elle émerge donc comme sujet transversal dans des discussions sur des thèmes traditionnels. La question est alors d'identifier dans quelles thématiques de négociation l'IA est évoquée.

En regroupant les 55 mots-clés proposés par Légifrance en 10 catégories thématiques, nous avons constaté que l'IA est abordée dans chacune de ces catégories de négociation. Pour pouvoir mieux saisir la singularité des accords d'entreprise qui font référence à l'IA, il faut regarder comment ils se distinguent dans la répartition des thématiques par rapport à l'ensemble des accords d'entreprise sur la même période (graphique 2).

L'IA est particulièrement présente dans les négociations sur l'emploi. En effet, 34,7 % des accords qui mentionnent l'IA traitent de l'emploi, tandis que 3,9 % de l'ensemble des accords d'entreprise sur cette même période porte sur cette thématique, soit un écart de 30,8 points de pourcentage. Cette surreprésentation reflète les inquiétudes et les interrogations concernant la préservation des emplois dans un contexte de transition digitale. Il souligne également que les grandes



**Graphique 2 : les thématiques des accords mentionnant l'IA par rapport à l'ensemble des accords d'entreprise**

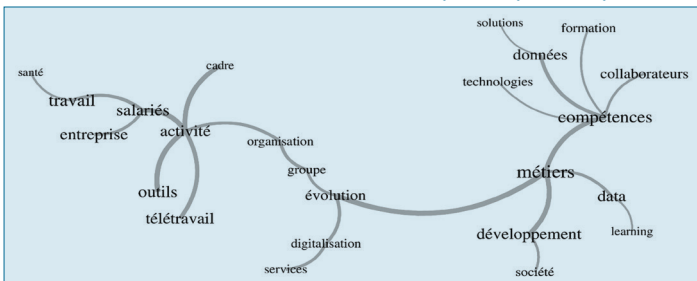


Source : Données collectées à partir des accords d'entreprise sur Légifrance (2017-2024).  
 Note de lecture : Les accords mentionnant l'IA concernent plus souvent l'emploi (30,8 points de pourcentage de plus que l'ensemble des accords d'entreprise sur la même période).

entreprises sont davantage investies dans les discussions sur l'IA, les négociations sur l'emploi étant majoritairement des accords de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), obligatoires pour les entreprises comptant plus de 300 salariés. De même, les négociations portant sur les dispositifs de lutte contre les discriminations, l'inclusion des travailleurs handicapés et des seniors, le télétravail, le droit à la déconnexion et la formation sont, dans une moindre mesure, surreprésentées.

Pour s'éloigner d'une lecture dépendante des nomenclatures administratives, l'analyse des cooccurrences (la fréquence à laquelle deux mots apparaissent ensemble) permet d'identifier les relations et les thèmes associés à la mention de l'IA dans les textes eux-mêmes (graphique 3).

**Graphique 3 : cooccurrence des mots dans tous les accords d'entreprise qui évoquent l'IA**



Source : Données collectées à partir des accords d'entreprise sur Légifrance (2017-2024).  
 Note : Le graphique montre les associations de mots en fonction de la fréquence de leur apparition conjointe dans un même paragraphe. Par exemple, « santé » et « travail » sont proches, car ils sont souvent mentionnés ensemble dans les paragraphes qui discutent de l'IA.

On peut tout d'abord observer que le travail — plus globalement, l'« activité » — est associé à des enjeux de santé et de télétravail, ce qui ne dépasse pas le cadre traditionnel des négociations sur le travail (Jeannin et al., 2017). Ces enjeux sont effectivement minoritaires (11 % des accords d'entreprise), composés de 3 accords innovant (provenant de la même organisation) sur l'insertion des travailleurs handicapés et de 24 accords sur le télétravail qui garantissent que l'activité des télétravailleurs ne sera pas surveillée par des outils d'IA.

L'emploi, s'il n'est pas directement représenté sur ce graphique de cooccurrence, se manifeste dans la nécessité croissante de compétences spécifiques, en particulier dans la gestion et le traitement des données, et dans l'importance accordée aux formations visant à adapter les emplois aux nouveaux métiers associés aux nouvelles technologies.

La mention de l'évolution est constante dans tous les accords traitant de l'IA. Selon les organisations, les nouvelles technologies, particulièrement l'IA, auront des répercussions majeures sur l'emploi et le travail. Cette transition numérique nécessite que les entreprises développent de nouveaux produits et services adaptés aux évolutions en cours. De plus, ils notent de façon récurrente que la digitalisation entraînera d'importantes transformations dans l'organisation du travail et des métiers.

\*\*\*

L'analyse des accords d'entreprise révèle un intérêt croissant pour les multiples questions que pose l'IA dans le monde du travail, bien que le sujet reste encore marginal. Les approches varient selon les secteurs, oscillant entre vision prospective et considérations concrètes sur l'emploi et l'organisation du travail. Actuellement, les discussions se concentrent principalement sur les enjeux d'emploi. Il est crucial d'élargir le dialogue aux transformations du travail induites par l'IA. Cette perspective plus large permettrait d'orienter l'utilisation de l'IA vers l'amélioration des conditions de travail et une meilleure adaptation aux besoins des travailleurs, avec des effets bénéfiques à long terme sur l'emploi.

## RÉFÉRENCES

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

**Greenan N., Napolitano S.** (2023), « Investir dans la capacité d'apprentissage de l'organisation pour la double transition digitale et écologique », in Amossé et al. *Que sait-on du travail ?* SciencesPo les presses, 209-221.

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

**Marks A., Chillias S., Galloway L., Maclean G.** (2020). "Confusion and collectivism in the ICT sector: Is FLOSS the answer?" *Economic and Industrial Democracy*, 41(1), 167-188.

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

**Tallard M.** (1984). « La prise en compte des nouvelles technologies dans la négociation collective : Le cas de la République fédérale d'Allemagne ». *Sociologie du travail*, 26(4), 510-521.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : [ceet.cnam.fr](http://ceet.cnam.fr)  
 Elles sont également disponibles via les comptes [X @CeetEtudes](https://twitter.com/CeetEtudes) et [LinkedIn Cnam-CEET](https://www.linkedin.com/company/ceet-cnam).

## Centre d'études de l'emploi et du travail

Conservatoire national des arts et métiers - 61, rue du Landy - 93210 Saint-Denis

Directrice de publication : Christine Erhel - Responsable éditorial et relations Presse : Bilel Osmane - [bilel.osmane@lecnam.net](mailto:bilel.osmane@lecnam.net)

Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Octobre 2024 - ISSN : 1767-3356

Ce numéro est en accès libre et sous licence Creative Commons