

COMITE : Intelligence Artificielle (OIT4)

PROBLÉMATIQUE : Comment protéger les travailleurs face à l'essor de l'intelligence artificielle afin de garantir la préservation des emplois et le respect de leurs droits ?

PRÉSIDENTS : Manon GRIVOTET, Abdul-Salam ANTWI et Priscilla Arianna KASTELZ LEANDRO

INTRODUCTION



Bonjour chers délégués ! Je m'appelle Manon GRIVOTET et j'ai 16 ans. Je suis élève au Lycée International de Ferney-Voltaire et je fais partie de la section anglaise. Je suis née au Japon, j'ai vécu à Hong Kong et je suis arrivée en France il y a quelques années. Mes loisirs sont de danser, écouter de la musique et passer du temps avec mes amis. Je viens de terminer ma première année à MUN et pendant FerMUN 2024, j'ai eu l'occasion d'être traductrice. Notre problématique porte sur un sujet important qui est l'intelligence artificielle ; un outil d'autant plus présent dans la société d'aujourd'hui. De nos jours, l'intelligence artificielle (IA) a pris une grande place dans notre vie quotidienne, étendant son influence à divers secteurs tels que la santé, l'éducation, le divertissement et même dans le monde du travail. Aujourd'hui, les systèmes d'IA ne se limitent plus à de simples outils ; ils ont progressé pour devenir des acteurs essentiels, capables de remplacer plusieurs emplois et de créer du chômage. Votre travail en tant que délégués est d'assurer des opportunités d'emploi pour tous les travailleurs tout en étant conscients de l'essor de l'IA dans le monde du travail d'aujourd'hui. Je me réjouis de vous rencontrer lors de la conférence et j'espère que vous trouverez ce rapport utile à la compréhension de notre problématique !

MOTS-CLÉS

Intelligence artificielle : Selon l'UNESCO, les systèmes d'IA font référence aux technologies de traitement de l'information qui exécutent des tâches nécessitant des fonctions cognitives humaines, telles que la perception, l'apprentissage, le raisonnement, la résolution de problèmes et la prise de décision.

Gestion algorithmique : La gestion algorithmique est le suivi, l'évaluation et la gestion stratégiques des travailleurs au moyen d'algorithmes.

Droits fondamentaux : Les droits fondamentaux sont un groupe de droits qui ont été reconnus par la Cour Suprême comme nécessitant un haut degré de protection contre l'empiètement du gouvernement. La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme sert de base à de nombreux traités et lois internationaux sur les droits de l'homme, et elle reflète l'engagement des Nations Unies à la protection et à la promotion des droits de l'homme fondamentaux.

APERÇU GLOBAL

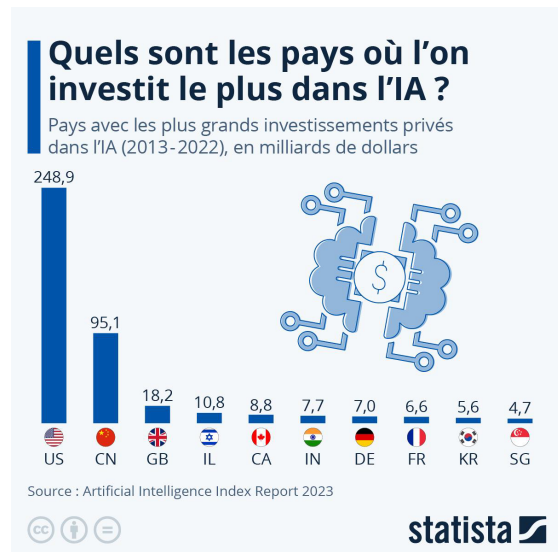
1. Marché de l'intelligence artificielle

Le marché de l'intelligence artificielle générative devrait augmenter de manière significative, passant de 11 milliards de dollars américains en 2020 à près de 128 milliards de dollars américains en 2024 et plus de 1,3 trillion de dollars américains en 2032. Cela est dû à l'explosion des outils d'IA générative ces dernières années, tels que Bard de Google, ChatGPT d'OpenAI, etc.¹

Selon une estimation du nombre d'emplois créés et supprimés par l'intelligence artificielle (IA) dans le monde, 2,3 millions d'emplois seront créés et 1,8 million seront supprimés par l'IA à partir de 2022.²

¹ [Graphique: IA générative : un marché en plein essor | Statista](#)

² [Part des emplois dans l'intelligence artificielle par pays 2022 | Statista](#)

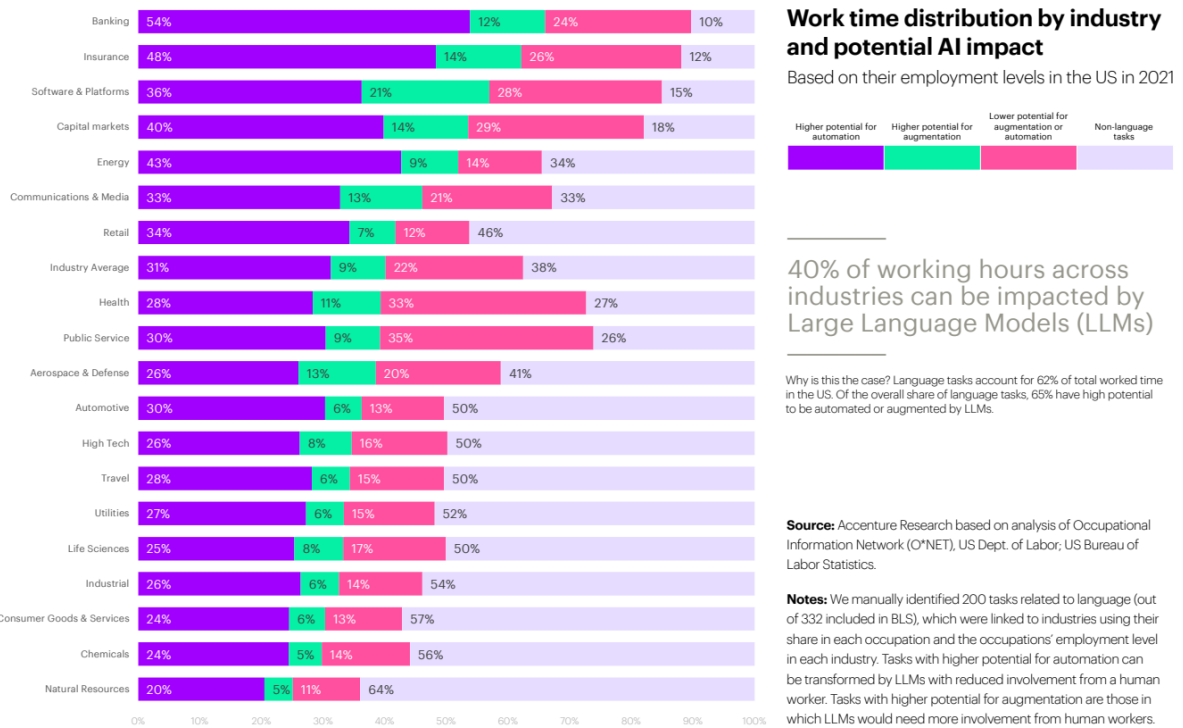


2. Gestion algorithmique

Sur le lieu de travail, deux types distincts de technologies d'IA sont appliqués. Le premier vise à automatiser les tâches effectuées par les travailleurs ; il s'agit de l'IA d'automatisation des tâches. Elle est capable d'effectuer des tâches répétitives de manière cohérente et efficace, réduisant ainsi la nécessité d'une intervention humaine. Il s'agit d'activités telles que la saisie de données, le traitement des transactions, le tri des courriels et la gestion des stocks. Le deuxième type d'IA utilise des données et des algorithmes pour aider à gérer les travailleurs. Elle peut suivre les performances des employés, leur assigner des tâches et même décider de leur rémunération sur la base des données de performance. Cela aide les entreprises à fonctionner plus efficacement en prenant automatiquement des décisions de gestion plus intelligentes ; c'est ce que l'on appelle communément la « gestion algorithmique » (voir les mots clés)³. C'est pourquoi l'automatisation partielle pourrait conduire à une plus grande efficacité, en permettant aux êtres humains de consacrer plus de temps à d'autres tâches, complétant ainsi le travail qu'ils effectuent. Cependant, ce processus est inadéquat dans de nombreux cas, par exemple lorsque le problème devient trop complexe.

³ [L'intelligence artificielle | International Labour Organization \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/fr/publications/newspaper/112/issue/02/lang-en/index.html)

Figure 3: Generative AI will transform work across industries



Source: Accenture Research based on analysis of Occupational Information Network (O*NET), US Dept. of Labor; US Bureau of Labor Statistics

Cette figure montre la répartition du temps de travail par secteur d'activité et l'impact potentiel de l'IA sur les différents secteurs d'activité. Comme cela a été déterminé, la gestion algorithmique peut être considérée comme un facteur technologique et numérique positif de l'activité économique, mais elle s'accompagne également d'une série de défis. Si certains y voient un outil utile pour contrôler et surveiller des processus de travail complexes, la capacité croissante de collecter, de stocker et de traiter des informations numériques soulève également de nouveaux problèmes et conduit à s'interroger sur la protection de la vie privée et sur le remplacement des emplois humains sur le lieu de travail. Le risque le plus médiatisé est la nécessité d'avoir des travailleurs humains.

Par conséquent, étant donné que l'intelligence artificielle et la gestion algorithmique se développent sur le lieu de travail, il est nécessaire de mettre en œuvre des politiques axées sur la qualité de l'emploi, d'assurer des transitions équitables et de se concentrer sur l'intégration de la technologie dans les processus de travail afin de conserver des humains pour effectuer ou superviser certaines tâches, malgré le potentiel de l'automatisation.

3. Comment l'IA pourrait menacer les travailleurs ?

Les salaires :

Si les gains de productivité rendus possibles par les technologies numériques ne sont pas partagés avec les travailleurs, les inégalités de revenus risquent de s'accroître.

Les plateformes numériques de travail et le travail à domicile élargissent l'offre de main-d'œuvre au-delà des frontières nationales, exacerbant la concurrence entre les travailleurs, ce qui pourrait entraîner une baisse des revenus pour la majorité d'entre eux. ⁴

Temps de travail :

En créant les conditions d'une connexion illimitée au travail, les technologies numériques peuvent conduire à une culture de la disponibilité permanente et à un allongement du temps de travail qui brouille les limites de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Des formes de « planification numérique » peuvent limiter la participation des travailleurs à cette planification, ce qui entraîne une plus grande incertitude pour les travailleurs et des horaires de travail moins flexibles.

Sécurité et santé sur le lieu de travail :

Les dysfonctionnements technologiques peuvent accroître les risques physiques, car les travailleurs peuvent devenir plus indépendants des machines avancées, ce qui peut entraîner des effondrements, des défaillances dans les mécanismes et même des risques d'électrocution. Les technologies numériques utilisées pour réaliser des gains d'efficacité peuvent entraîner une intensification du travail et créer un environnement de travail stressant. Les techniques de « nudging » (persuasion douce) pratiquées sur les plateformes de travail numériques peuvent encourager les travailleurs à continuer à travailler pendant leurs périodes de repos.

Environnement social :

L'utilisation des technologies numériques réduit les possibilités d'interaction sociale entre collègues, ce qui rend le lieu de travail moins propice à la collaboration et au travail d'équipe.

Liberté d'association et droit à la négociation collective :

Si les technologies numériques divisent les emplois en micro-tâches qui peuvent être externalisées via des plateformes, les travailleurs peuvent ne pas avoir le droit d'organiser des syndicats parce qu'ils ne répondent pas aux exigences de la législation nationale du travail. La surveillance des activités des employés sur les médias sociaux, de leurs allées et venues ou de leurs

⁴ [Défis et possibilités associés à la numérisation | International Labour Organization \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/fr/publications/series/working-time)

communications peut être utilisée pour empêcher l'embauche ou le maintien des travailleurs dans l'entreprise. La collecte continue de données sur les performances des travailleurs peut également entraîner une violation de la vie privée, ce qui affaiblit les droits du travail et rend plus difficile pour les travailleurs de revendiquer des salaires, des avantages et des conditions de travail équitables. En outre, la surveillance des communications en ligne peut conduire à l'identification des travailleurs qui soutiennent les syndicats ou les mouvements syndicaux. Les employeurs peuvent créer des listes noires officieuses et discriminer ces personnes en leur refusant un emploi ou une promotion. Enfin, la collecte continue de données sur les performances des travailleurs, la surveillance de leur présence en ligne et le suivi de leurs déplacements peuvent constituer une violation de leur vie privée et professionnelle.

TRAITÉS DE L'OIT ET GRANDS ÉVÉNEMENTS

10/12/1948

Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) : Les articles 23 et 24 couvrent le droit au travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, de repos et de loisirs. Ces articles insistent sur la protection des travailleurs contre le chômage et le libre choix de l'emploi. Cette déclaration a inspiré plus de soixante-dix traités.

[Déclaration universelle des droits de l'homme | Nations Unies](#)

24/11/2021

L'UNESCO, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, est une agence spécialisée des Nations Unies. Créée en 1945, l'UNESCO vise à promouvoir la collaboration internationale par le biais de réformes éducatives, scientifiques et culturelles afin d'accroître le respect universel de la justice, de l'État de droit et des droits de l'homme, ainsi que des libertés fondamentales proclamées dans la Charte des Nations unies.

Les recommandations de l'UNESCO sur l'éthique de l'intelligence artificielle, adoptées en 2021, abordent les dimensions éthiques de l'IA, notamment l'équité, la transparence, la responsabilité et l'impact sur le travail et l'emploi.

[Recommandation on the Ethics of Artificial Intelligence - UNESCO Bibliothèque Numérique](#)

18/09/2023

Réunions de haut niveau de l'Assemblée générale des Nations unies sur l'avenir du travail. Ces réunions discutent des implications des avancées technologiques, y compris l'IA, sur l'avenir du

travail, les marchés du travail et les droits des travailleurs. ([Future of Work - SDG Media Zone at the 78th Session of the UN General Assembly | UN Web TV](#)). Comment pouvons-nous tirer parti des données, de la technologie et de l'innovation pour créer des économies plus équitables, durables et résilientes dans l'avenir du travail ?

SOLUTIONS POSSIBLES

- Face à l'essor de l'IA, une approche innovante consiste à utiliser l'IA pour mieux protéger les droits des travailleurs comme l'utilisation des technologies numériques pour faciliter l'exécution de leurs tâches. En particulier, les services d'inspection du travail utilisent des outils tels que les chatbots ou les agents conversationnels pour informer les travailleurs de leurs droits ou enregistrer les plaintes, mais aussi l'exploration de données pour mieux cibler leurs interventions. En Grèce, et plus récemment en Albanie, ces techniques ont été plus efficaces que les méthodes d'inspection traditionnelles pour lutter contre le travail non déclaré.⁵ Un exemple spécifique est le « système d'information Ergani » en Grèce, mis en œuvre par le ministère grec du travail, où les employeurs sont obligés de signaler les activités de leurs travailleurs afin que l'algorithme analyse les horaires de travail et les activités des travailleurs pour s'assurer que leurs droits sont respectés.
- Dans les cas de déplacement, assurer la couverture de la protection sociale telle que les allocations de chômage et l'accès à la reconversion pour les travailleurs touchés afin de former les travailleurs à de nouveaux emplois et de fournir une aide financière.
- L'IA pourrait avoir un impact sur les marchés du travail actuels et sur les besoins spécifiques des hommes et des femmes dans le processus de transition. Par conséquent, les entreprises pourraient élaborer des programmes de reconversion spécifiquement destinés aux femmes dans les domaines où l'IA générative est susceptible de provoquer des déplacements d'emplois. Par exemple, en proposant des camps d'entraînement au codage, des programmes d'initiation à l'IA ou des formations aux compétences numériques adaptées aux femmes, en particulier dans les secteurs où elles sont actuellement sous-représentées. Les gouvernements ou le secteur privé pourraient

⁵ [wcms_909208.pdf \(ilo.org\)](#)

financer des bourses ou des subventions pour encourager la participation des femmes à ces programmes. Des campagnes de sensibilisation du public pourraient être encouragées pour souligner l'impact de l'IA sur les emplois féminins et l'importance des politiques d'intégration de la dimension de genre. Ces campagnes pourraient s'appuyer sur les médias, des programmes éducatifs et des partenariats avec des ONG. Les gouvernements nationaux et locaux pourraient financer et coordonner ces campagnes, en collaboration avec l'industrie et la société civile, afin d'atteindre un large public.

- Investir dans des secteurs sous-financés qui ont le potentiel d'être une source d'emplois de bonne qualité, tels que l'économie des soins ou l'économie verte. [Le Programme de l'OIT pour des emplois verts | International Labour Organization \(ilo.org\)](#)
- S'efforcer d'assurer la transparence et d'établir des règles claires. Interdire la surveillance des travailleurs et la collecte de données en dehors du travail ou dans des contextes où cela présente des risques pour la dignité humaine ou l'exercice des droits fondamentaux.
- La consultation et la négociation entre les employeurs et les travailleurs sont essentielles pour gérer les changements d'emploi dus à la technologie. Au lieu de supprimer simplement des emplois, ces discussions encouragent le recyclage et le redéploiement des travailleurs. La convention (n° 158, 1982)⁶ sur la protection de l'emploi de l'Organisation internationale du travail (OIT) définit des lignes directrices pour ce processus, en particulier lorsque de nombreux travailleurs risquent de perdre leur emploi. Les employeurs doivent discuter avec les représentants des travailleurs avant de procéder à des suppressions d'emplois, ils doivent en informer les autorités et prendre des mesures pour prévenir ou réduire les pertes d'emplois et, enfin, des critères clairs doivent être établis pour décider qui risque de perdre son emploi et qui doit être réembauché en priorité. Ces mesures visent à réduire l'impact négatif des suppressions d'emplois, à rendre le processus plus équitable et à garantir l'équilibre entre les besoins des travailleurs, des employeurs et de la société. Le dialogue social est également important pour créer des programmes de protection sociale et de formation professionnelle qui peuvent aider les travailleurs à s'adapter aux changements apportés par l'automatisation.

⁶ [Convention C158 - Convention \(n° 158\) sur le licenciement, 1982 \(ilo.org\)](#)

- Mettre en œuvre de vastes programmes de formation pour aider les travailleurs à acquérir de nouvelles compétences qui sont demandées dans l'économie axée sur l'IA. La coalition de l'Union européenne pour les compétences numériques et l'emploi⁷ propose des ressources et des initiatives visant à améliorer les compétences numériques dans toute l'Europe.
- Élaborer et appliquer des lignes directrices et des réglementations éthiques pour l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail afin de garantir la transparence et l'équité. Les lignes directrices éthiques de la Commission européenne pour une IA digne de confiance proposent des initiatives visant à développer des systèmes d'IA qui respectent les droits fondamentaux.

Questions directrices :

1. Quel est l'investissement annuel de votre pays sur le marché de l'IA ?
2. Quelle fraction de votre population a accès aux systèmes d'IA ?
3. Votre pays a-t-il déjà mis en œuvre des politiques visant à protéger les droits des travailleurs face à l'essor de l'IA ?
4. Votre pays est-il impliqué dans la réglementation de l'éthique des systèmes d'IA ?
5. Quel est l'état actuel du chômage dans votre pays ?

⁷ [Coalition pour les compétences numériques et l'emploi | Bâtir l'avenir numérique de l'Europe \(europa.eu\)](https://europa.eu)

BIBLIOGRAPHIE:

Rapports:

- [Graphique: IA générative : un marché en plein essor | Statista](#)
- [Intelligence artificielle générative et emploi : comment assurer la transition | International Labour Organization \(ilo.org\)](#)
- [L'intelligence artificielle | International Labour Organization \(ilo.org\)](#)
- [Défis et possibilités associés à la numérisation | International Labour Organization \(ilo.org\)](#)
- [Recommendation on the Ethics of Artificial Intelligence - UNESCO Digital Library](#)
- [our-common-agenda-policy-brief-global-digi-compact-fr.pdf \(un.org\)](#)

Vidéos/webinars:

- [Future of Work - SDG Media Zone at the 78th Session of the UN General Assembly | UN Web TV](#)
- [ILO Live - Pouvons-nous avoir une IA pro-travailleur?](#)