



Doc. 16492

28 septembre 2026

Le rôle de l'OCDE dans l'évaluation de l'impact de l'intelligence artificielle sur l'avenir du travail

Avis de commission¹

Commission des questions sociales, de la santé et du développement durable

Rapporteure: Mme Maria-Gabriela HORGHA, Roumanie, Groupe du Parti populaire européen

A. Conclusions

1. La commission des questions sociales, de la santé et du développement durable (ci-après « la commission des questions sociales ») se félicite du rapport sur « Le rôle de l'OCDE dans l'évaluation de l'impact de l'intelligence artificielle sur l'avenir du travail », élaboré par Mme Marietta Karamanli (France, SOC), pour la commission des questions politiques et de la démocratie ([Doc. 16472](#)). Elle estime que les États membres du Conseil de l'Europe et de l'OCDE doivent mettre en place des garanties suffisantes concernant la conception et l'utilisation responsables de l'intelligence artificielle (IA) dans le domaine du travail, afin de protéger la dignité humaine, la sécurité et le bien-être au travail.
2. La commission des questions sociales constate que les entreprises du secteur privé règnent en maîtres sur le développement des systèmes d'IA et estime que leur responsabilité devrait être renforcée dans le cadre des stratégies nationales et des cadres réglementaires relatifs à l'IA, sur la base de 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 (STCE n° 225, « la convention ») et des Principes de l'OCDE pour une approche responsable en appui d'une IA digne de confiance. Étant donné que la convention laisse aux pays une grande latitude pour décider d'appliquer ou non ses dispositions aux entreprises du secteur privé, l'Assemblée élargie devrait insister pour que les États membres du Conseil de l'Europe et de l'OCDE soumettent effectivement et directement les entreprises aux règles du traité, tout en se conformant aux exigences de la Charte sociale européenne (STE n°35 et STE n°163), du Règlement de l'Union européenne sur l'intelligence artificielle, des conventions pertinentes de l'Organisation internationale du travail (OIT) et du droit du travail national.
3. La commission des questions sociales souligne la nécessité pour les décideurs de garantir que les systèmes d'IA sont exploités de façon sûre, et présente quatre amendements en ce sens.

B. Amendements proposés

Amendement A (au projet de résolution)

Après le paragraphe 19.1, insérer le paragraphe suivant:

«à veiller à ce que 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 s'applique à toutes les entités commerciales exerçant des activités sur leur territoire, tout en se conformant aux exigences de la Charte sociale européenne (STE

1. Renvoi en commission: [Doc. 16055](#), Renvoi 4841 du 29 novembre 2024 modifié le 3 octobre 2025 et le 20 avril 2026. Commission saisie du rapport: Commission des questions politiques et démocratie. Voir [Doc. 16472](#). Avis approuvé par la commission le 28 septembre 2026.



no 35 et STE no 163), du règlement de l'Union européenne sur l'intelligence artificielle, les principes de l'OCDE pour une approche responsable en appui d'une IA signe de confiance et du guide correspondant sur le devoir de diligence à l'appui d'une IA responsable, des conventions pertinentes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et du droit national du travail.»

Amendement B (au projet de résolution)

Après le paragraphe 19.3, insérer le paragraphe suivant:

«à explorer la faisabilité d'un traité international qui interdirait le développement de la technologie dite de «superintelligence artificielle» et d'autres technologies avancées d'IA dans le monde entier, tant que des garde-fous appropriés, des cadres réglementaires et un organe multilatéral de surveillance ne seront pas en place pour garantir leur utilisation sûre et un contrôle humain total».

Amendement C (au projet de résolution)

Au paragraphe 20.9, remplacez les mots «les préjugés et les discriminations sur le du marché du travail» par les mots suivants:

« , par un effet loupe, des inégalités systémiques enracinées;»

Amendement D (au projet de résolution)

Remplacer le paragraphe 20.12. par le paragraphe suivant:

«à veiller à ce qu'aucune décision concernant le recrutement, l'affectation, l'évaluation, la rémunération, la promotion, la sanction ou la rupture de la relation de travail ne soit prise sur le seul fondement d'un système automatisé sans intervention humaine qualifiée, et à assurer que, lorsque des systèmes automatisés sont utilisés, cela soit expliqué de manière intelligible aux personnes concernées et que des voies de recours effectives soient mises en place, si nécessaire».

C. Exposé des motifs de M^{me} Maria-Gabriela Horga, rapporteure pour avis²

1. L'intégration rapide de l'intelligence artificielle (IA) dans les environnements de travail non seulement offre la perspective de gains de productivité et d'efficacité, mais pose également toute une série de risques et de défis aux employeurs, aux salariés et à la société tout entière. L'IA est de plus en plus intégrée aux processus sur le lieu de travail et son impact va bien au-delà de la simple automatisation, puisqu'elle redéfinit les tâches, les compétences requises et même les notions fondamentales d'égalité et de bien-être au travail. Le rapport de M^{me} Marietta Karamanli, établi au nom de la commission des questions politiques, rend fidèlement compte de la plupart de ces préoccupations persistantes ainsi que de la contribution de l'OCDE à l'élaboration de réponses collectives propres à garantir une utilisation responsable et sûre de l'IA.

2. L'un des risques majeurs posés par l'IA sur le lieu de travail est qu'elle a le pouvoir de supprimer des emplois et, partant, d'aggraver des inégalités déjà bien ancrées. Il est en effet prévisible que les systèmes d'IA viendront remplacer des emplois existants: selon les estimations de l'OCDE, 27 % environ des emplois dans les pays membres sont exposés à un risque élevé d'automatisation, et dans certaines régions et pour certains secteurs d'activité, ce pourcentage est plus élevé encore. À mesure que de nouveaux emplois apparaissent et que l'organisation du travail se transforme, cette transition, du fait de sa rapidité, de son caractère inégal et des incertitudes qu'elle charrie, vient fragiliser de nombreux travailleurs. De plus, les pays et les entreprises qui disposent déjà d'une infrastructure numérique solide et d'une main-d'œuvre hautement qualifiée sont mieux placés pour adopter l'IA, ce qui place les autres dans une situation de concurrence défavorable. Les PME (petites et moyennes entreprises) et les industries de la création, qui ne disposent pas des mêmes ressources que les grandes entreprises, risquent d'avoir beaucoup plus de mal à protéger leurs salariés contre ces changements hautement déstabilisateurs. (Voir l'amendement C proposé.)

3. Une mise en œuvre imprudente de l'IA sur le lieu de travail présente des risques importants pour la qualité de l'emploi et pour les droits des travailleurs. Les outils de gestion algorithmiques régissent de plus en plus la répartition des tâches, contrôlent les performances et vont jusqu'à prendre des décisions en matière d'embauche et de licenciement, ce qui peut entraîner une déshumanisation du travail. L'OCDE a déjà fait part de ses préoccupations concernant la surveillance intrusive des travailleurs et l'existence de processus

2. L'exposé des motifs est établi sous la responsabilité de la rapporteure.

décisionnels insuffisamment transparents ou sans véritable voie de recours. Trop souvent, l'IA est utilisée sans en informer les utilisateurs et sans leur donner la possibilité de refuser les outils qui se fondent sur cette technologie. La plupart des applications d'IA étant développées par des entités commerciales, la recherche de profits à court terme et les positions acquises l'emportent très souvent sur les préoccupations à long terme comme le respect de la vie privée, la cybersécurité, la sécurité et l'environnement.

4. Partout où des systèmes d'IA sont déployés, il y a un risque persistant de discriminations et de préjugés. En effet, les modèles d'IA entraînés à partir de données historiques sont susceptibles de reproduire, voire d'amplifier des préjugés existants, avec de possibles effets négatifs sur le recrutement, l'évaluation de la performance ou les opportunités de promotion. Le suivi fondé sur l'IA peut nécessiter une surveillance continue des communications et des mouvements des salariés, produisant d'énormes quantités de données comportementales et de données à caractère personnel. La frontière entre une gestion légitime des performances et une surveillance intrusive s'estompe, les salariés pouvant être soumis à une collecte et une analyse permanentes de leurs données. Même conçus avec les meilleures intentions, de nombreux outils d'IA sont tellement complexes et opaques qu'il est difficile de garantir qu'ils ne créent pas ni ne perpétuent des inégalités sur le lieu de travail.

5. La question de la responsabilité revêt aussi une grande importance. Lorsque des décisions lourdes de conséquences sont prises par un système d'IA, la détermination des responsabilités en cas d'erreurs ou de préjudices peut s'avérer complexe, puisqu'elle concerne les employeurs, les fournisseurs de logiciels et les utilisateurs finaux. Deux conséquences à cela: d'une part, la complexité du recours juridique pour les salariés qui s'estiment lésés par un résultat généré par l'IA; d'autre part, le risque d'affaiblir les cadres établis en matière de justice au travail. La généralisation de l'IA risque également de porter atteinte au droit de mener des actions collectives et au droit à la négociation collective. Tout système d'IA qui permet une gestion individualisée des salariés et la mise en place de systèmes de rémunération ou d'évaluation de la performance ultra-ciblés est susceptible de porter atteinte à la solidarité sur laquelle repose l'organisation syndicale. Garantir le dialogue social et une représentation effective des travailleurs tandis que l'IA est intégrée sur le lieu de travail est un défi permanent.

6. Les ambiguïtés juridiques et éthiques autour de l'IA sont légion. Les cadres réglementaires, dépassés par le déploiement rapide des technologies d'IA, peinent souvent à s'adapter. Il subsiste donc d'importantes zones d'ombre qui touchent les utilisations acceptables de l'IA sur le lieu de travail, la portée du consentement des salariés et le droit de contester les décisions automatisées. Ce retard de la réglementation expose les travailleurs à des normes changeantes et à des protections inégales. De plus, les lieux de travail étant toujours plus dépendants de systèmes d'IA interconnectés, ils sont plus que jamais exposés aux cyberattaques et aux fuites de données. Les petites entreprises et les industries de la création en particulier, mais aussi les services publics n'ont pas toujours les moyens de se prémunir contre de telles menaces, d'où le risque que des informations protégées par un droit de propriété intellectuelle et des données à caractère personnel non publiques soient collectées automatiquement à des fins non autorisées.

7. Les systèmes d'IA utilisés sur le lieu de travail peuvent avoir des effets positifs, mais aussi négatifs sur la santé mentale des salariés. D'un côté, en automatisant les tâches répétitives, en facilitant la prise de décision et en allégeant la charge de travail, l'IA peut contribuer à réduire le stress, à améliorer l'efficacité et à donner aux employés davantage de temps à consacrer à des tâches créatives ou dignes d'intérêt. Mais d'un autre côté, la surveillance excessive, la gestion algorithmique, les inquiétudes liées à la sécurité de l'emploi, la perte d'autonomie et l'obligation de s'adapter rapidement aux nouvelles technologies peuvent causer de l'anxiété, entraîner un épuisement professionnel et générer un sentiment d'inadéquation ou d'isolement. L'impact dépend en grande partie des modalités de mise en place et de gestion de l'IA; les organisations devraient donc associer les salariés aux décisions relatives à la mise en œuvre de cette technologie, leur fournir une formation et un accompagnement adaptés, rester transparentes quant à la façon dont l'IA est utilisée et veiller à ce que cette technologie vienne compléter le jugement humain et les relations de travail, sans s'y substituer.

8. Enfin, il existe un risque général de dépendance et de « verrouillage » technologiques, dans le secteur public et, plus largement, au niveau de la société. Lorsque des systèmes d'IA, en particulier des systèmes développés et contrôlés par des entités externes, sont intégrés dans des fonctions essentielles du service public ou du secteur privé, il y a un risque de dépendance vis-à-vis de technologies propriétaires et la société y perd en souveraineté et en capacité à orienter les développements ou à garantir le respect de certaines valeurs comme la transparence et l'équité.

9. La question est donc de savoir si les humains ont le contrôle des outils d'IA dans le monde du travail et au-delà. Rappelons que la Résolution 2345 (2020) de l'Assemblée Parlementaire « Intelligence artificielle et marchés du travail: amis ou ennemis ? » demande aux États membre de s'assurer que « l'État prend part aux

développements d'algorithmes et les contrôle afin de garantir que les développeurs et les utilisateurs d'IA respectent pleinement les normes et principes juridiques en vigueur dans le cadre de l'emploi de façon à éviter une emprise régulatrice de la part de grandes entreprises d'IA. » Cette même Résolution demande aux États membres de concevoir « un cadre réglementaire qui favorise la complémentarité entre les applications d'IA et le travail humain, et qui garantisse un contrôle humain adéquat dans la prise de décision. » (Voir l'amendement D proposé.)

10. Si la Convention-cadre du Conseil de l'Europe sur l'intelligence artificielle, adoptée en 2024, impose aux gouvernements signataires d'adopter des lois et réglementations nationales relatives au cycle de vie de l'IA afin de garantir que les systèmes d'IA respectent les droits humains, la démocratie et l'État de droit, elle laisse aux pays une grande latitude pour appliquer ou non ces protections aux entreprises du secteur privé. Pourtant, ces dernières dominent le développement et l'utilisation des applications les plus en pointe de l'IA, très loin devant les organismes publics³ ; elles devraient donc être tenues de rendre des comptes pour la conception et l'utilisation adéquates de ces applications sur le lieu de travail, y compris dans les processus de recrutement.

11. Le génie de l'IA est sorti de sa lampe et nous devons nous faire à cette réalité. Les décideurs politiques doivent dorénavant tenir compte des avertissements lancés par d'éminents chercheurs et ingénieurs spécialisés dans l'intelligence artificielle, peu après les révélations inquiétantes concernant des applications d'IA en cours de développement qui, sans que l'humain sache pourquoi, sont devenues incontrôlables, « se sont échappées de leur environnement de test et ont piraté d'autres systèmes de manière totalement autonome », montrant ainsi leur énorme potentiel destructeur pour les infrastructures essentielles et pour l'humanité⁴. Les systèmes d'IA devraient être au service des humains, et non l'inverse. (Voir l'amendement B proposé.)

12. Dans ces circonstances, en ma qualité de rapporteure pour avis, j'estime que les États membres du Conseil de l'Europe et de l'OCDE devraient intensifier leur action réglementaire afin de renforcer la responsabilité de toutes les entités qui développent et utilisent des modules et des applications d'IA, notamment dans le travail, de manière à protéger la dignité humaine, la sécurité et la santé au travail, et à garantir une conception et une utilisation responsables des systèmes d'IA, conformément aux exigences de la Charte sociale européenne, règlement de l'Union européenne sur l'intelligence artificielle⁵, les principes de l'OCDE pour une approche responsable en appui d'une IA digne de confiance et du guide correspondant sur le devoir de diligence à l'appui d'une IA responsable, des conventions pertinentes de l'OIT et des législations nationales. (Voir l'amendement A proposé.)

3. Rapport 2026 sur l'indice IA de l'Université de Stanford.

4. « [Some AI engineers are afraid of what they're building. They want to speak up while they still have leverage](#) », article de Hadas Gold pour CNN business, 16 septembre 2026. « [I worked at Google DeepMind. You should listen to the warnings about AI](#) », article d'Alex Turner, *The Guardian*, 14 septembre 2026. « [AI 'kill switch' may need to be mandatory, Anthropic co-founder tells BBC](#) », article de Kali Hays, *BBC*, 14 septembre 2026.

5. Le [règlement de l'Union européenne sur l'intelligence artificielle](#) (règlement (UE) 2024/1689 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle) définit des règles fondées sur les risques pour les développeurs et les déployeurs d'IA en ce qui concerne les utilisations spécifiques de l'IA.