

Septembre
2026

Négocier l'intelligence artificielle ?

La mise en objet de l'IA et ses modes de
problématisation dans la négociation
collective d'entreprise (2017-2026)

Nathalie Greenan, Silvia Napolitano et
Justin Pillosio

220

Document de travail

Centre d'études de l'emploi et du travail

Conservatoire national des arts et métiers
**Centre d'études
de l'emploi et du travail**
61, rue du Landy 93210 Saint-Denis

ceet.cnam.fr

Négocier l'intelligence artificielle ?

La mise en objet de l'IA et ses modes de problématisation dans la négociation collective d'entreprise (2017-2026)

NATHALIE GREENAN

nathalie.greenan@lecnam.net

Cnam, Lirsa et CEET et CNRS, TEPP

SILVIA NAPOLITANO

silvia.napolitano@lecnam.net

Esiee Paris-UGE, Érudite ; Cnam, CEET et CNRS, TEPP

JUSTIN PILLOSIO

justin.pillosio@lecnam.net

Cnam, Lirsa et CEET, CMH et CNRS, TEPP

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 220

septembre 2026

Directrice de publication : Christine Erhel
Secrétaire de rédaction : Bilel Osmane

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-493411-00-6
EAN 9782493411006

Ce numéro est en accès ouvert sous licence *Creative Commons*



NÉGOCIER L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ? LA MISE EN OBJET DE L'IA ET SES MODES DE PROBLÉMATISATION DANS LA NÉGOCIATION COLLECTIVE D'ENTREPRISE (2017-2026)

Nathalie Greenan, Silvia Napolitano, Justin Pilliosio

RÉSUMÉ

L'intelligence artificielle (IA) est devenue un référent obligé des réflexions sur l'avenir du travail, et l'entreprise le lieu privilégié d'encadrement de ses usages. Mais ce principe d'une régulation au niveau de l'entreprise ne dit rien des formes concrètes qu'elle prend : comment l'IA est-elle effectivement intégrée et problématisée dans la négociation collective ?

À partir d'un corpus de 377 732 accords d'entreprise publiés sur Légifrance entre 2017 et 2026, dont 593 mentionnent l'IA, l'article mobilise des méthodes de fouille de textes et d'analyse lexicométrique pour saisir les opérations par lesquelles cette technologie est constituée en objet de négociation.

Les résultats établissent une progressive autonomisation de l'IA dans les négociations d'entreprise selon trois séquences : agrégée aux mutations numériques (2017-2020), recentrée sur la gouvernance des données et l'encadrement du télétravail (2020-2022), puis formalisée comme objet distinct (2023-2026). À cette autonomisation formelle correspond une hétérogénéité persistante des modes de problématisation : le prisme de l'emploi les organise largement — entre anticipation défensive des transformations et gestion active des compétences — tandis que les enjeux du travail réel restent largement absents.

Depuis peu, des accords de méthode esquissent une régulation graduelle des usages, mais restent portés par une convergence discursive récente, sans procéder d'une sédimentation institutionnelle. Loin d'une autorégulation par l'entreprise, les cadres juridiques établis de la négociation collective participent des orientations technologiques en interaction avec les configurations sectorielles propres aux organisations.

Mots-clefs : intelligence artificielle, changement technologique, relations professionnelles, accords d'entreprise, négociation collective.

NB : Ce travail a bénéficié d'un financement de l'Union européenne dans le cadre de la convention de subvention n° 101069651 (projet BRIDGES 5.0). Le contenu de cette publication n'engage que la responsabilité du consortium du projet BRIDGES 5.0 et ne reflète pas nécessairement la position de l'Union européenne ou de la HADEA. Ni l'Union européenne ni la HADEA ne sauraient en être tenues responsables.

Cette recherche est également soutenue par le programme Travail du Cepremap.

Les auteurs adressent des remerciements particuliers à Claude Didry. Ils remercient également les participantes et participants du séminaire du CEET (Saint-Denis, 2026), ainsi que celles et ceux des journées « Recherche et action publique » (Champs-sur-Marne, 2024), du colloque « Travail, emploi et organisation à l'ère du numérique » (Paris, 2025) et du séminaire du projet JournallIA (Saint-Malo, 2025) pour leurs commentaires.

***Negotiating artificial intelligence?
The framing of AI and its modes of problematisation in firm-level collective bargaining (2017–2026)***

Abstract

Artificial intelligence (AI) now figures prominently in all discussions about the future of work, with the firm widely seen as the primary place for regulating its use. However, this principle of firm-level governance does not specify the concrete forms it takes: how is AI integrated and framed in collective bargaining?

Based on a corpus of 377,732 company agreements published on Légifrance between 2017 and 2026, 593 of which mention AI, the article uses text mining and distributional lexical analysis methods to understand the processes by which this technology becomes a subject of negotiation.

The results show a progressive singularisation of AI in three stages: embedded in wider digital changes (2017–2020), refocused on data governance and the regulation of telework (2020–2022), then formalised as a distinct object (2023–2026). This increasing salience of AI as a distinct bargaining object corresponds to a persistent heterogeneity in the modes of framing: employment concerns largely dominate these framings — ranging from defensive anticipation of change to active skills management — leaving issues relating to actual working conditions largely unaddressed.

Emerging framework agreements outline an iterative governance of AI uses but draw on recent discursive convergence rather than established institutional foundations. Far from being self-regulated by firms, the legal frameworks of collective bargaining shape technological orientations in interaction with the sectoral configurations specific to organisations.

Key words: *artificial intelligence, technological change, industrial relations, company agreements, collective bargaining.*

NB: This work has received funding from the European Union under grant agreement No 101069651 (BRIDGES 5.0 project). The content of this publication is the sole responsibility of the BRIDGES 5.0 project consortium and does not necessarily reflect the views of the European Union or HADEA. Neither the European Union nor HADEA can be held responsible for it.

This research is also supported by the Travail programme of Cepremap.

The authors wish to extend special thanks to Claude Didry. They also thank the participants of the CEET seminar (Saint-Denis, 2026), as well as those of the "Research and Public Policy" workshop (Champs-sur-Marne, 2024), the "Work, Employment and Organisation in the Digital Age" conference (Paris, 2025) and the JournallIA project seminar (Saint-Malo, 2025) for their comments.

+

INTRODUCTION

Portée par un nouvel essor, l'intelligence artificielle (IA) réactive une rhétorique familière de la rupture technologique (BENBOUZID *et al.*, 2022), dont le travail constitue l'un des terrains d'élection (CARBONELL, 2022). Pour l'appréhender, les sciences économiques se sont attachées à l'intégrer dans leurs cadres analytiques par le modèle du progrès technologique biaisé, lequel envisage l'introduction d'une nouvelle technologie comme un choc exogène sur la fonction de production, susceptible de modifier la structure de l'emploi et la répartition des revenus (BARCELLINI *et al.*, 2024). Ces lectures tendent néanmoins à réduire le changement technologique à un processus mécanique de substitution de dispositifs automatisés aux capacités humaines, négligeant l'épaisseur institutionnelle dans laquelle toute innovation s'inscrit, ainsi que la diversité des situations de travail réel (BARCELLINI *et al.*, 2024).

À rebours de cette approche, les dispositifs techniques peuvent être compris comme des artefacts sociaux (BRAVERMAN, 1974), inscrits dans des configurations institutionnelles qui conditionnent leur conception, leur diffusion et leurs usages. Les potentialités des systèmes d'IA ne résident pas tant dans leur seule sophistication algorithmique que dans les agencements collectifs par lesquels ces dispositifs prennent sens et trouvent leurs finalités (KATZENBACH, ULBRICHT, 2019). Les transformations technologiques et normatives participent ainsi d'une dynamique mutuellement constitutive (SUPIOT, 1994 ; DIDRY, 2018) : le droit du travail, les dispositifs de concertation ou les pratiques organisationnelles n'y répondent pas simplement, mais participent de leurs orientations et donc de leurs conséquences (GREENAN et NAPOLITANO, 2024).

Dès lors, étudier le déploiement des systèmes d'IA au travail suppose également d'analyser la problématisation de leur intégration, c'est-à-dire les modalités de leur mise en débat (DIDRY, 2025), et de leur insertion dans une production normative (BENBOUZID *et al.*, 2022) qui redéfinit à la fois leurs usages productifs et les conditions de leur adoption dans les organisations.

Si le dialogue social fait l'objet d'un large assentiment comme vecteur privilégié d'une telle régulation, cet apparent consensus recouvre des orientations divergentes et des contraintes structurelles qui peuvent en limiter l'effectivité. Il n'est pas acquis que les espaces de concertation existants parviennent à constituer l'IA en objet de négociation : dans quelles conditions l'IA y acquiert-elle ce statut, et selon quelles logiques les organisations formulent, sélectionnent ou écartent les enjeux que soulève son déploiement en milieu de travail ?

RÉGULER L'IA AU TRAVAIL : ACQUIS DE LA RECHERCHE ET CADRES NORMATIFS

Comprendre comment l'IA devient un objet de régulation dans les organisations suppose de faire l'état des lieux, d'une part, des acquis de la recherche sur ses effets et les conditions de son déploiement, et d'autre part, de l'architecture normative qui, du règlement européen à la négociation d'entreprise, offre à ces enjeux une traduction concrète.

Des effets de l'IA sur l'emploi à la médiation institutionnelle de son déploiement

Les effets de l'IA sur l'emploi font l'objet, depuis une dizaine d'années, d'une abondante littérature économique qui s'est progressivement imposée comme cadre de référence du débat public. S'appuyant sur le modèle des tâches (ACEMOGLU et RESTREPO, 2018, 2019), ces travaux évaluent le risque d'automatisation des professions à partir de la correspondance entre les capacités techniques des nouvelles technologies et le contenu en tâches des emplois, codifié *ex ante* dans des répertoires professionnels comme O*NET, indépendamment des conditions concrètes dans lesquelles ces tâches sont effectivement exercées. Ces modèles ont mis en évidence l'hétérogénéité des expositions sectorielles et professionnelles, et documenté un renversement de gradient avec l'IA générative : à rebours des précédentes séquences d'automatisation, ce sont désormais les emplois qualifiés et les mieux rémunérés qui se trouvent les plus exposés (DEL RIO-CHANONA *et al.*, 2025). ACEMOGLU *et al.* (2026), qui distinguent les technologies selon qu'elles automatisent, augmentent, ouvrent de nouvelles tâches ou nivellent l'expertise, affinent la grille d'analyse sans pour autant rompre avec le présupposé déterministe qui traverse l'ensemble de cette littérature : les effets sur le marché du travail y sont toujours déduits des propriétés intrinsèques des technologies, indépendamment des conditions concrètes de leur déploiement. Les évaluations *ex post* mettent pourtant en évidence un décalage systématique entre l'exposition potentielle et les effets réellement constatés : des effets agrégés nuls ou faibles à court terme, mais des dynamiques localisées significatives, notamment à l'entrée sur le marché du travail (DEL RIO-CHANONA *et al.*, 2025). Ce décalage invite à déplacer le regard des propriétés techniques vers les conditions concrètes de déploiement. C'est l'argument développé par GREENAN *et al.* (2026), au terme d'une revue de littérature au croisement de l'économie et de l'ergonomie de l'activité : en établissant que les indicateurs économiques standards d'exposition à l'automatisation ne rendent compte ni des transformations effectives du travail réel, ni du travail humain qui soutient les systèmes d'IA, ni des recompositions situées qu'induit leur déploiement, ils fondent la nécessité d'un regard pluridisciplinaire dont le présent article élargit la perspective aux relations professionnelles.

La littérature sur l'adoption des systèmes d'IA dans les organisations documente du reste des effets profondément hétérogènes, dont la direction dépend moins des caractéristiques techniques des outils que des configurations organisationnelles dans lesquelles ils s'insèrent (BARCELLINI *et al.*, 2024 ; VAN DEN BROEK, 2025). D'une part, des gains de productivité sont documentés (BRYNJOLFSSON, LI, et RAYMOND, 2025), notamment pour les tâches simples et pour les travailleurs les moins expérimentés. Ces gains demeurent cependant conditionnés aux modalités de déploiement et sont susceptibles d'être surestimés par les méthodes d'évaluation standard, dans la mesure où celles-ci tendent à traiter les compétences comme exogènes quand leur acquisition dépend des conditions concrètes d'exercice du travail (GREENAN *et al.*, 2026). D'autre part, trois registres d'écueils structurels font l'objet d'une documentation croissante. Le premier est celui de la dépossession cognitive : l'usage systématique de systèmes d'IA pour l'accomplissement de tâches à fort contenu d'apprentissage (rédaction, diagnostic,

programmation, où l'apprentissage est inséparable de l'exécution), ainsi que l'automatisation des opérations de vérification, prive progressivement les travailleurs des occasions d'exercer leur jugement professionnel et des opportunités d'apprentissage qui fondent l'expertise (VIKTORELIUS et LARSSON, 2025 ; GREENAN *et al.*, 2026). Le deuxième est celui de l'affaiblissement des collectifs de travail et de la montée des risques psychosociaux : l'IA y intervient non comme technologie d'automatisation, mais comme vecteur de recomposition des interactions, réduisant les espaces de coopération et de délibération qui constituent des ressources essentielles pour la santé au travail et pour la fiabilité des organisations (KARIMOVA, 2026 ; LIND *et al.*, 2025). Le troisième est celui de la perte de pouvoir et d'autonomie liée au management algorithmique, dont la diffusion à des secteurs traditionnels accentue la prescription des cadences, réduit les marges de manœuvre et, parce qu'elle rend les décisions managériales moins intelligibles, affaiblit la capacité à se défendre collectivement (JARRAHI *et al.*, 2021). Ces écueils ne sont pas inscrits dans le code des algorithmes : ils résultent de choix organisationnels délibérés qui déterminent si l'IA est déployée comme levier d'émancipation ou de contrôle. Ce caractère dual des technologies (BOBILLIER CHAUMON *et al.*, 2022) renvoie au rôle décisif de la capacité d'apprentissage des organisations, entendue comme l'ensemble des pratiques et des conditions qui soutiennent l'apprentissage individuel et collectif au sein des entreprises. GREENAN et NAPOLITANO (2023, 2024) ont établi empiriquement, à l'échelle européenne, que les organisations investissant conjointement dans les technologies digitales et dans cette capacité d'apprentissage enregistrent des effets de complémentarité sur l'innovation, tout en offrant de meilleures conditions d'emploi et de travail à leurs salariés ; à défaut, ces synergies ne s'activent pas.

Au regard de ces tensions, la question de la régulation de l'IA dans les organisations fait l'objet de travaux aux conclusions contrastées. Une première ligne de recherche, d'inspiration macroéconomique, s'intéresse aux effets de la régulation sur l'innovation¹. Ces analyses opèrent toutefois à un niveau agrégé et traitent la régulation comme une contrainte externe homogène, indépendante de son contenu : elles ne permettent pas d'identifier les mécanismes par lesquels la régulation oriente concrètement les usages des technologies au sein des organisations, et retiennent la performance économique pour seul critère d'évaluation. Dès lors que l'on adopte une perspective multi-objectifs intégrant la soutenabilité sociale du travail (ZIMMERMANN et ENGELBRECHT, 2024), les externalités négatives du déploiement non encadré de l'IA sur les conditions de travail et les collectifs (KARIMOVA, 2026 ; LIND *et al.*, 2025 ; GREENAN *et al.*, 2026) sortent du périmètre de l'évaluation standard. À cela s'ajoute une limite propre aux cadres normatifs existants : fondés sur une évaluation *ex ante* des risques à partir des caractéristiques techniques des systèmes, les risques psychosociaux — qui n'apparaissent qu'en contexte d'usage — restent hors de leur portée (KARIMOVA, 2026).

Une seconde série de travaux, attentive à l'hétérogénéité des configurations institutionnelles, parvient à des résultats plus nuancés. Exploitant les seuils d'effectifs qui conditionnent la présence d'instances de représentation du personnel, BELLOC *et al.* (2023)

¹ Ainsi AGHION *et al.* (2023), exploitant les seuils de taille liés aux obligations légales en France, documentent un effet négatif de la régulation sur l'innovation incrémentale, tout en montrant que les entreprises régulées tendent, lorsqu'elles innoveraient, à s'orienter vers des innovations plus radicales.

documentent un effet positif de la représentation des salariés sur l'adoption des outils numériques avancés, ce résultat variant selon le type de technologie considéré. Cet effet se traduit par des investissements accrus dans la formation, les innovations de procédés et les pratiques de partage d'information. En outre il s'accroît lorsque la négociation collective s'établit au niveau sectoriel, régional ou national : les représentants des salariés peuvent alors reporter leur attention des enjeux salariaux vers les conditions d'usage des technologies. Sur un registre distinct, mais convergent, CETRULO *et al.* (2025) mettent en évidence que la négociation collective d'entreprise est positivement associée aux investissements en R&D (recherche et développement) et en actifs intangibles, particulièrement dans les secteurs où les trajectoires d'innovation laissent une plus grande latitude aux acteurs et lorsque les accords collectifs portent explicitement sur l'organisation du travail. Ces résultats convergent pour réaffirmer le rôle médiateur des institutions du dialogue social, la négociation d'entreprise opérant moins comme un frein à l'investissement qu'en levier de réorientation des stratégies compétitives vers le bien commun.

Les travaux empiriques sur le dialogue social et l'IA à l'échelle des organisations confirment l'importance de ce niveau de régulation, tout en soulignant ses conditions d'effectivité. Dans le secteur des télécommunications (TIC) allemand et norvégien, DOELLGAST *et al.* (2023) étudient comment les institutions représentatives du personnel sont parvenues à encadrer le management algorithmique en mobilisant des ressources spécifiques — droit à la codétermination, protection des données, structures de coopération salariale — dont la combinaison varie selon les contextes nationaux. Dans le cas allemand, HAIPETER *et al.* (2024) et KRZYWDZINSKI *et al.* (2023) documentent des stratégies syndicales visant à promouvoir une IA « centrée sur l'humain », adossées à des droits de codétermination établis de longue date. À partir de trois entreprises allemandes du secteur des TIC, DOELLGAST *et al.* (2026) mettent en évidence l'asymétrie de cette influence : les comités d'entreprise parviennent à encadrer la surveillance des performances et l'exploitation des données RH, par la conjugaison de ressources institutionnelles et d'une argumentation fondée sur la transparence et l'éthique de l'IA ; leur influence s'affaiblit en revanche face aux technologies qui restructurent directement les compétences et les emplois, alors même que le dialogue social y est le mieux institutionnalisé. Cette asymétrie tient à trois facteurs : la faiblesse des droits de codétermination sur le contenu du travail, la résistance des employeurs aux réglementations contraignantes sur la formation et la sécurité de l'emploi, et le rythme de déploiement de l'IA qui excède la capacité de traitement des instances représentatives. À l'échelle européenne, d'autres travaux prolongent ce constat : la participation des travailleurs s'y révèle déterminante pour orienter les usages de l'IA vers la préservation de la qualité des emplois (DE STEFANO et TAES, 2023 ; BERG *et al.*, 2023).

Néanmoins, la majorité de ces travaux portent sur des économies de marché coordonnées (HALL et SOSKICE, 2001), relevant de régimes de relations professionnelles où des pratiques ancrées de dialogue social d'entreprise et de codétermination offrent aux représentants des salariés des ressources de négociation substantielles. Le cas français, qui conjugue une fragilité structurelle du dialogue social d'entreprise et un cadre juridique plus prescriptif que participatif (GIRAUD et PELISSE, 2024), a suscité moins d'attention : cet écart

institutionnel, et ses effets sur la capacité des acteurs à négocier effectivement le déploiement des technologies, rend nécessaire un examen du cadre normatif français avant d'en étudier les productions concrètes. C'est précisément cet espace que cet article entend explorer : comment l'IA est-elle effectivement constituée en objet de négociation collective dans les entreprises françaises, et selon quelles logiques de problématisation ? Dans quelles configurations sectorielles ces logiques émergent-elles ?

Du règlement européen à la négociation collective d'entreprise

Si la littérature académique permet de situer les enjeux du déploiement de l'IA et d'en identifier les conditions, c'est dans le cadre normatif existant que ces enjeux trouvent ou non une traduction concrète. Il convient donc d'en restituer l'architecture, du règlement européen aux dispositifs de négociation collective en France.

Au niveau européen, la régulation de l'IA s'est progressivement structurée dans une codification des risques, consacrée par l'adoption d'un règlement sur le sujet en juin 2024. Prolongeant la directive 2006/42/CE dite « Machines », le règlement sur l'IA (« IA Act ») s'inscrit dans la continuité d'un cadre européen de normalisation technique érigé en principe de confiance (GORNET et MAXWELL, 2024), condition d'une diffusion maîtrisée de ces systèmes dans le tissu productif européen et, partant, du renforcement de sa compétitivité. Il tend avant tout à l'actualisation d'un régime juridique centré sur les producteurs de dispositifs techniques, de sorte que les contextes de travail n'y apparaissent qu'en marge, à l'exception de quelques garanties (PERUZZI, 2023) : une obligation d'information (considérant 92) ; une clause d'ouverture préservant les droits nationaux (considérant 9) ; un premier encadrement de la gestion algorithmique des ressources humaines (considérant 57). Ces garanties minimales se heurtent toutefois aux limites inhérentes à toute entreprise de normalisation : en privilégiant l'identification des risques patents, ces taxonomies éludent les incidences médiées, où l'IA ne constitue qu'un déterminant parmi d'autres (BÉRASTÉGUI, 2024). Échappent ainsi à l'analyse les effets qui transitent par des transformations organisationnelles ou managériales — l'intensification du travail, la recomposition des collectifs, l'érosion des marges d'autonomie — sans relever directement du dispositif technique.

Dans la continuité de ces débats, la Confédération européenne des syndicats (CES) s'est également investie dans la réflexion en concluant un accord-cadre sur la digitalisation en juin 2020. Sans instituer de droits nouveaux (AMAUER-LATTES, 2021), le texte propose un cadre méthodologique articulé autour de quatre enjeux du numérique, les deux derniers concernant plus spécifiquement l'IA : l'adaptation des compétences, le droit à la déconnexion, le maintien du contrôle humain et le respect de la dignité humaine. Reposant sur un processus circulaire de *re-design* en cinq étapes, l'accord-cadre fait de la co-construction graduelle des usages l'un des vecteurs d'une gouvernance située de la digitalisation du travail (MANDINAUD et KEUSCH-BESSARD, 2022). Pour autant, sans force obligatoire, ses applications restent limitées aux contextes nationaux dans lesquels la codétermination est déjà solidement établie (MANDINAUD et KEUSCH-BESSARD, 2022). De ce fait, la CES ne recense aucune mise en œuvre en France dans les trois années qui ont suivi sa publication (CES, 2023).

De ce défaut d'application découlent plusieurs initiatives nationales, dont le projet Dial-IA, coordonné par l'IRES, figure parmi les plus structurées (CHAGNY et BLANC, 2024). Son manifeste, qui réunit cinq organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, FO-Cadres, Ugiect-CGT et la CFTC), défend une approche participative de la gouvernance de l'IA, étayée par différents outils visant à développer un dialogue social « itératif » : grilles d'analyse, modèles de clauses, protocoles d'évaluation et référentiels de bonnes pratiques.

De telles initiatives s'inscrivent dans une progressive subsidiarité normative qui a fait de l'entreprise, sous l'impulsion de l'État, l'un des échelons privilégiés de la régulation du travail (GIRAUD et PÉLISSE, 2024). À ce niveau, les technologies sont principalement appréhendées à travers une obligation d'information et de consultation (art. L. 2312-8, Code du travail) du Comité social et économique (CSE), assortie d'une possibilité de recourir à une expertise indépendante (art. L. 2315-94). Héritages des lois Auroux de 1982, ces dispositions opèrent une mutation fondamentale en problématisant les choix technologiques non plus comme une simple prérogative managériale, mais comme objet de délibération collective (SALAIS et STORPER, 1993), contraignant l'employeur à expliciter et justifier les modalités de leur déploiement. Les ordonnances de 2017 ont néanmoins opéré une reconfiguration ambivalente : l'extension du champ de l'information-consultation est désormais non conditionnée à l'éventualité de conséquences sur l'emploi et le travail (TJ Pontoise, 15 avr. 2022, n° RG 22/00134), mais se trouve en contrepartie privée de l'obligation d'un plan d'adaptation et du suivi régulier de sa mise en œuvre (ancien art. L2323-30 du Code du Travail). La notion d'« itération », telle que mobilisée dans le projet Dial-IA, peut ainsi se lire comme une tentative de réactiver localement l'esprit de cet ancien article : garantir une capacité collective d'anticipation et de contrôle suivi sur le déploiement de l'IA. L'IA n'étant pas une technologie figée, mais un dispositif en constante évolution, cette logique itérative semble nécessaire pour garantir une capacité collective d'anticipation et de contrôle.

Au-delà de ces prérogatives consultatives, la digitalisation ne forme pas encore un objet autonome de négociation collective, bien qu'elle traverse de façon diffuse plusieurs de ses thèmes traditionnels (JOLLY, NABOULET, 2017). Étant donné sa dimension prospective, la négociation relative à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP, anciennement GPEC) constitue le cadre juridique privilégié pour appréhender les transformations que pourrait induire l'IA (AMAUGER-LATTES, 2021). Le champ de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) offre pour sa part un cadre global d'appréhension des transformations organisationnelles consécutives au déploiement de ces systèmes (AMAUGER-LATTES, 2021). À terme, les négociations sur la rémunération et le temps de travail pourraient également permettre d'interroger les modalités de répartition des gains de productivité promis par l'IA. Si cette structuration en trois blocs, issue de la loi Rebsamen de 2015 et reconfigurée par les ordonnances de 2017, est prépondérante, certaines entreprises expérimentent également la création d'instances *ad hoc* dédiées aux transformations numériques (JEANNIN et RICHE, 2017 ; JOLLY et NABOULET, 2017), ce qui témoigne d'un besoin de renouvellement des modalités du dialogue social.

Le recours au dialogue social en entreprise comme modalité d'encadrement de l'IA suscite un large consensus : qu'il s'agisse de parlementaires, de rapporteurs spécialisés ou

d'organisations syndicales, tous s'accordent sur l'entreprise comme espace idoine d'une régulation située des usages, où les règles s'élaborent au lieu même de leurs effets. Or, l'invocation consensuelle du « dialogue social » peut faire écran aux orientations distinctes qu'il agrège (BÉTHOUX, 2024), tant sur le fond — espace d'une acculturation ou lieu d'une conquête de nouveaux droits — que sur la forme — fruit d'un volontarisme local ou d'un encadrement légal. Chacune de ces approches s'expose à des écueils spécifiques : soit l'inertie faute d'obligation contraignante (JOLLY et NABOULET, 2017), soit la production de « coquilles vides » par stricte conformité à la loi (GIORDANO et SANTORO, 2019).

Les travaux consacrés aux relations professionnelles et aux changements technologiques montrent néanmoins combien ce consensus se voit rattrapé par des déterminants qui en infléchissent la portée. L'entreprise constitue en effet un terrain où coexistent des logiques parfois opposées. Dans une organisation capitaliste de la production, la revendication d'une plus grande participation des salariés, ou de leurs représentants, à la gestion du capital physique, peine à se légitimer (HAIPETER *et al.*, 2024). En dépit d'une obligation d'information et de consultation, les observations postérieures aux lois Auroux ont montré que l'asymétrie des ressources, en particulier d'information, maintient un rapport de force favorable aux directions d'entreprises (CHAUMONT et RASSE, 1984). Ce constat est reconduit quarante ans plus tard par les travaux sur le droit d'expression directe et collective (DUPUY *et al.*, 2025). Cette tension s'associe à deux temporalités antagonistes : celle de la négociation collective, qui procède par sédimentation de règles durables, et celle des transformations technologiques, marquée par une accélération permanente (REYNAUD, 1988 ; ROSA, 2010). Pour ces raisons, le droit d'information et de consultation tend à se réduire à une dimension essentiellement réactive ou de « contrôle » (LE CROM, 2008), laissant peu de prise à une négociation collective d'entreprise portant véritablement sur les orientations technologiques.

Ces contraintes structurelles ne réduisent pas la négociation collective à l'impuissance, mais circonscrivent les possibles et déplacent les modalités de leur mise en débat. C'est dans cet espace contraint qu'il s'agit de saisir comment l'IA s'insère dans la production normative d'entreprise : quels enjeux les organisations formulent, sélectionnent ou écartent, et dans quelles configurations ces problématisations émergent. Suivre l'introduction de l'IA, c'est ainsi observer non seulement la pénétration d'une technologie dans les organisations, mais également les mouvements par lesquels se recomposent les cadres qui ordonnent le travail.

Saisir les productions normatives relatives à l'IA dans les organisations suppose d'élaborer une méthodologie adaptée à cet objet en cours de constitution. Il convient alors de justifier le choix des sources mobilisées et d'explicitier les opérations par lesquelles elles sont constituées en données traitables, avant de retracer comment l'IA s'est progressivement imposée comme objet distinct de négociation, puis d'identifier l'hétérogénéité des modes par lesquels les organisations en problématisent les enjeux.

MÉTHODES ET DONNÉES

Appréhender la régulation de l'IA au niveau des entreprises suppose de saisir les formes concrètes, c'est-à-dire les traces matérielles, par lesquelles cette technologie est définie, problématisée et stabilisée. À cet égard, l'accord collectif peut constituer un support d'investigation privilégié en ce qu'il condense des arbitrages et formalise un ensemble de représentations au moyen desquelles les organisations peuvent appréhender les transformations technologiques. De surcroît, ces objets normatifs forment désormais une ressource quasi exhaustive depuis que la loi n° 2016-1088 en a consacré la publicité en les versant dans la base nationale unifiée Légifrance (FAVARO, 2024). Encore faut-il rappeler que fonder l'analyse sur un corpus volumineux de textes, produits pour des finalités étrangères à la recherche, expose au risque d'en réifier la lettre, en l'espèce, de reconduire un juridisme qui détache ces énoncés des conditions sociales de leur élaboration (BOURDIEU, 1986). Aussi, il s'agit d'abord d'explicitier la portée heuristique de l'accord collectif comme objet d'analyse, puis d'exposer les opérations par lesquelles ces textes sont constitués en données traitables.

Une matérialité des productions normatives de l'entreprise : l'accord collectif

Que l'accord collectif soit aujourd'hui accessible ne suffit pas à rendre évidente sa valeur analytique. Conçu pour coordonner la collectivité de travail plutôt que pour en rendre raison, il ne vise nullement à satisfaire les exigences de l'enquête scientifique. Son intégration s'y prête d'autant moins que sa mise en contexte est entravée : le texte ne restitue le plus souvent qu'un agencement formel de propositions. Cette opacité des contextes n'est pas accidentelle, mais intrinsèque à l'objet lui-même, en tant qu'il vise précisément à stabiliser des compromis en neutralisant les tensions qui les sous-tendent. En outre, l'accord n'est que l'expression la plus formalisée et clôturée d'un processus normatif composite, occultant les itérations, les consultations du CSE et les pratiques informelles qui lui confèrent consistance et l'excédent (REYNAUD, 1997). En se donnant à voir comme un énoncé autonome, l'accord peut enfermer l'analyse dans les limites d'un texte au contenu euphémisé et neutralisé.

De cette difficulté constitutive de l'accord collectif procèdent deux approches méthodologiques complémentaires, chacune assortie de renoncements. La première s'appuie sur un travail de recontextualisation : par l'enquête de terrain ou l'entretien, elle réarticule une lecture de l'accord aux séquences de négociation qui en ont déterminé la rédaction et en restitue les effets pratiques au sein de l'organisation (JOLIVET *et al.*, 2010 ; JEANNIN et RICHE, 2019). La seconde privilégie un traitement quantitatif fondé sur les propriétés codifiées des accords (thématiques de négociation, secteur d'activité, etc.). La première approche gagne en profondeur ce qu'elle perd en exhaustivité ; la seconde préserve l'amplitude du corpus au prix d'une mise à distance du contenu discursif (BRUNO *et al.*, 2024).

S'agissant d'un objet transversal comme l'IA (AMAUGER-LATTES, 2021), l'exhaustivité et l'analyse du sens demandent d'autant plus à être associées : la rareté des occurrences impose de toutes les recenser, tandis que leur dispersion exige de les interpréter dans les formulations

mêmes qui les instituent. Dès lors que l'on entend conjuguer l'exhaustivité permise par les méthodes quantitatives et l'attention portée au texte, il devient nécessaire d'élaborer une conception minimale de la signification de l'accord en adéquation avec l'étude quantitative de son lexique, c'est-à-dire la mobilisation de traitements lexicométriques.

Déterminer une signification minimale de l'accord collectif suppose d'en revenir à sa réception : doté d'une force obligatoire, participant du droit, il constitue pour la collectivité de travail une référence (JEAMMAUD, 1990), prescriptive lorsqu'il institue des obligations, mais aussi expressive lorsqu'il donne à voir des représentations partagées. Par sa formalisation, sa signature et la force obligatoire qui lui est attribuée, l'accord s'appréhende comme un fait social *sui generis* (DURKHEIM, 1991) : irréductible aux volontés qui l'ont produit, il constitue une position de l'organisation face à l'IA. En conséquence, l'analyse lexicométrique vise moins à restituer l'intégralité du sens de chaque accord qu'à dégager les régularités discursives qui structurent l'espace des possibles d'une problématisation de l'IA par la négociation collective d'entreprise. Encore faut-il préciser les opérations par lesquelles ces énoncés normatifs sont mis en données, condition préalable à l'analyse quantitative des formes de problématisation de l'IA au travail.

Saisir les cadres de l'IA : du texte aux données

Depuis septembre 2017, les accords collectifs d'entreprise signés et anonymisés font l'objet d'une publication quasi systématique sur Légifrance (FAVARO, 2024)². Pour chaque accord, l'information s'articule en deux composantes : le texte de l'accord et des métadonnées incluant des informations sur l'entreprise (SIRET, code APE), sur les parties contractantes et les thématiques de négociation codifiées selon une nomenclature de cinquante-cinq catégories reproduisant la structure des trois blocs de la négociation collective obligatoire définis par la loi Rebsamen³. L'uniformité de cette architecture autorise une extraction systématique qui, appliquée aux accords publiés entre le 1^{er} septembre 2017 et le 24 février 2026, produit un corpus de 377 732 accords. Les variables des secteurs d'activité⁴ et des thématiques de négociation⁵ sont recodées.

² La règle est la publicité obligatoire pour la grande majorité des accords collectifs d'entreprise, avec des exceptions ciblées prévues par la loi du 29 mars 2018 sur les accords à contenu économique sensible (épargne salariale, PSE, performance collective). L'employeur peut également occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise. Seuls les conventions et accords de branche sont obligatoirement publiés dans leur version intégrale.

³ I) Rémunération et temps de travail (salaires, classifications, aménagement du temps de travail, etc.) ; II) égalité professionnelle et qualité de vie au travail (égalité salariale, insertion des travailleurs handicapés, conditions de travail, télétravail, déconnexion, etc.) ; III) emploi et compétences (GPEC, formation, mobilité, etc.).

⁴ Les 21 sections de la nomenclature d'activités française (NAF) ont été regroupés en 11 catégories : agriculture (A) ; industries extractives et manufacturières (B, C) ; énergies, eau et déchets (D, E) ; construction (F) ; commerce, hébergement et restauration (G, I) ; services aux particuliers, immobilier et administration (L, N, R, S, T) ; services sociaux, santé, enseignement et administration publique (O, P, Q) ; services techniques et scientifiques (M) ; transports et logistique (H) ; activités financières et d'assurance (K) ; information et communication (J).

⁵ Les 55 thématiques de négociation ont été regroupées selon les trois blocs de la loi Rebsamen, auxquels s'ajoutent les thématiques autour d'une planification du dialogue social et une catégorie résiduelle (textes « Autres »). Cette dernière recouvre des accords qui échappent à ces quatre ensembles ou en excèdent le périmètre, sans autre précision sur leur objet.

Pour identifier les occurrences relatives à l'IA, les thématiques codifiées s'avèrent inadéquates. L'IA constitue un objet de négociation transversal, dont la mise en évidence suppose l'implémentation d'une méthode de recherche d'information appuyée sur un lexique d'expressions préétabli. À partir d'un dictionnaire préexistant (BIANCHINI *et al.*, 2023), épuré des expressions polysémiques, sources de bruit (par exemple « réseaux de neurones » ou « système expert »), 30 entrées sont retenues (ANNEXE 1), étendues en *patterns* d'expressions régulières. L'algorithme d'extraction procède ensuite par correspondance de motifs et capture l'ensemble des segments textuels contenant ces *patterns*. La segmentation se fait par la reconnaissance d'un retour à la ligne, permettant une capture sélective des paragraphes qui mentionnent l'IA. Ces segments, lemmatisés avec Lexique3 (NEW *et al.*, 2004) puis concaténés par référence d'accord, constituent l'unité d'observation du corpus, enrichi des métadonnées.

L'exploitation du corpus ainsi constitué s'organise en deux temps. Dans un premier temps, l'analyse vise à identifier les modalités selon lesquelles l'IA devient un objet de la négociation collective. Dans un second temps, l'analyse s'attache à caractériser les différents modes de problématisation de l'IA dans les accords collectifs.

L'IA DANS LES MARGES DE L'ACCORD D'ENTREPRISE : LA DÉFINITION D'UN OBJET

Depuis septembre 2017, 593 accords d'entreprise signés font référence à l'IA, soit un peu plus d'un accord sur mille⁶. Cette proportion reste faible au regard de la place désormais occupée par l'IA dans toute réflexion prospective sur l'avenir du travail (CARBONELL, 2022). Ce décalage procède des difficultés structurelles déjà évoquées, mais également d'une intégration encore limitée — ou, à tout le moins, faiblement reconnue — de l'IA dans l'activité productive (BOREL, 2024). En l'absence d'éléments suffisants pour caractériser ces entreprises, ces dernières se singularisent néanmoins par le recours à la négociation collective pour investir ce sujet, modalité généralement étrangère tant aux cadres dominants d'organisation de la production (GREENAN et NAPOLITANO, 2023) qu'aux systèmes de relations professionnelles correspondants (DAYAN *et al.*, 2008).

Inscrite dans un contexte de stabilisation relative de la négociation collective d'entreprise, impulsée par les réformes successives du droit du travail (RADÉ, 2017), la progression irrégulière des références à l'IA (FIGURE 1) répond à une temporalité spécifique, déterminée par l'inertie propre au paradigme technologique et par les décalages qu'induisent les processus d'appropriation (PEREZ, 2004). Cette progression se structure en trois périodes, mises en évidence par un test hypergéométrique (LAFON, 1980). Ce calcul probabiliste, portant

⁶ Seuls 84% des accords du corpus font l'objet d'une analyse lexicométrique, soit 497 accords. En sont exclus, d'une part, les accords en doublon (89% des cas non retenus), qu'il s'agisse de renouvellements ou de déclinaisons d'un même texte au sein d'un groupe, dont l'inclusion biaiserait artificiellement certaines cooccurrences au détriment de la représentativité de l'espace lexical. D'autre part, les textes réduits à des intitulés techniques renvoyant à des tableaux de formations ou de métiers (11% des cas non retenus), dont la faible densité lexicale prive toute mesure d'association, faute d'une base distributionnelle suffisante.

sur la distribution des formes lexicales à travers le corpus, permet d'identifier les spécificités positives et négatives de chaque période (TABLEAU 2).

L'IA, une composante de la digitalisation

La première période précède le début de la pandémie de Covid-19. Elle concentre moins d'un dixième des références à l'IA. Si la négociation collective d'entreprise connaît une forte croissance, celle-ci relève moins d'une dynamique réelle que d'un artefact de mesure induit par la mise en conformité graduelle de l'obligation de publicisation, quoiqu'une augmentation du taux d'aboutissement soit par ailleurs effectivement constatée (DANIEL et PESENTI, 2021). En dépit des probables imprécisions de ce recensement, l'appropriation de l'IA dans la négociation est le fait d'entreprises disposant des ressources nécessaires pour initier ces discussions atypiques. À cet égard, plus de la moitié des textes émanent de grandes entreprises opérant dans des secteurs producteurs ou utilisateurs de ces technologies : 27% des textes sont conclus par des entreprises du secteur de l'information, 18% par celles de la finance, 16% par celles de l'industrie. La centralité de ces secteurs d'activité s'observe plus généralement sur l'ensemble du corpus (TABLEAU 1).

Dans ces premiers textes, l'IA ne fait pas événement, mais se juxtapose à d'autres technologies, comme le « big data » (43% des occurrences figurent dans cette période) ou la robotique (57% de « robotiser ») (TABLEAU 2), au sein d'énumérations qui neutralisent toute spécificité. À ce titre, seulement 5% des occurrences de l'« intelligence artificielle » apparaissent au cours de cette période, contre 82% à partir du lancement de ChatGPT fin 2022 (TABLEAU 2). Par agrégation lexicale, l'IA est inscrite dans un format général de la digitalisation qui dissout toute qualification spécifique : elle n'est pas saisie pour elle-même, mais subsumée dans une mutation d'ensemble dont elle ne constitue qu'une des manifestations.

L'entrée en vigueur du règlement général sur la protection des données (RGPD) fournit un cadre immédiatement mobilisable pour la saisie juridique de ces dispositifs, dont les contours restent indéterminés, en orientant leur prise en charge vers les opérations de collecte, de stockage et de sécurisation⁷ des données. L'IA est ainsi ramenée à une question de flux informationnels, gouvernée par des principes de conformité et de maîtrise du risque :

« L'évolution des systèmes d'information (big data, cloud, intelligence artificielle, ...), la multiplication des outils ainsi que l'informatisation des équipements 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 sous réserve de respecter strictement les principes actés »

Air France (Transports). « Protocole portant sur le traitement de données pilotes », Autre, signé le 08/11/2019, T09319003597.

Ce mode d'inscription subsumée de l'IA se déploie pareillement au sein des accords de GEPP-GPEC :

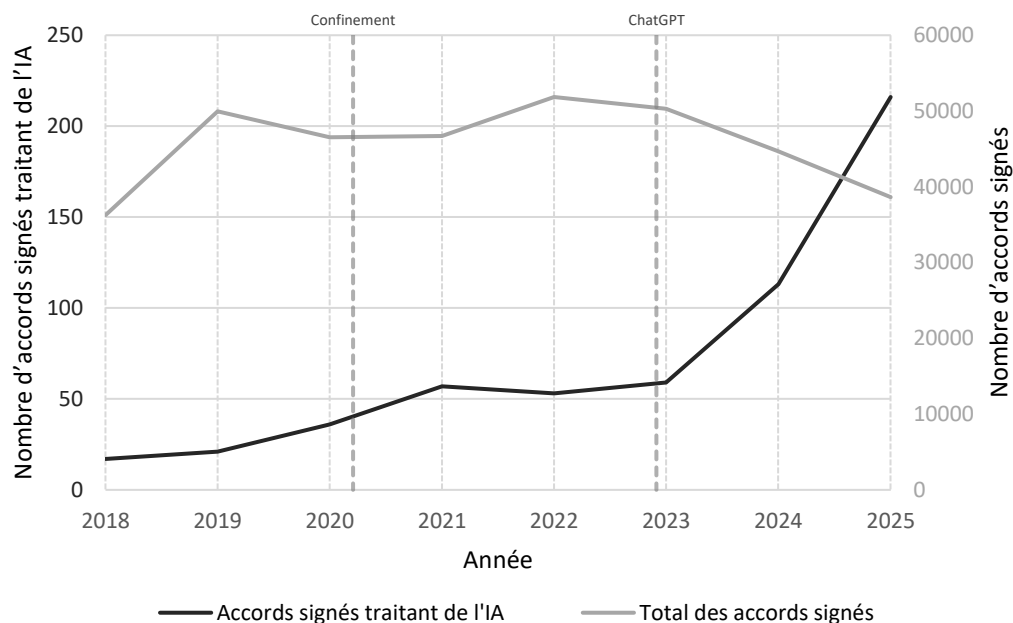
⁷ Chaque verbatim est suivi du nom de l'entreprise, de son secteur d'activité entre parenthèses, du titre de l'accord, de sa thématique selon le regroupement en cinq catégories, de la date de signature et du numéro de référence Légifrance.

« L'automatisation des processus, le développement des intelligences artificielles et la sophistication croissante des techniques de cyberattaque, imposent aux métiers de l'informatique de s'adapter rapidement. Aussi, en complément des actions déjà engagées, nos filiales et directions informatiques poursuivront prioritairement des actions de formation »

BPCE (Finance). « Accords relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du groupe BPCE », Emploi, signé le 22/12/2017, A07518030251.

L'IA y est moins décrite que postulée : enchâssée dans un faisceau d'innovations qui forment l'arrière-plan des mutations annoncées, elle fournit un support de justification des politiques d'emploi mises en place par les organisations. La référence à l'IA agit ainsi comme un opérateur d'anticipation, inscrivant des actions de formation dans le cadre d'une projection dont le contenu technologique demeure flou. Loin de constituer une régulation *stricto sensu* de l'IA, cette modalité relève du traitement des incertitudes qu'elle symbolise.

FIGURE 1 – Évolution du nombre d'accords signés faisant mention de l'IA



Source : Accords d'entreprise publiés sur Légifrance (de septembre 2017 à février 2026).

Champ : Ensemble des 377 732 accords collectifs d'entreprise publiés sur Légifrance.

Note de lecture : En 2022, 53 accords d'entreprise signés font référence à l'IA.

Au demeurant, cette association de l'IA à la thématique de l'emploi constitue un motif récurrent, toutes périodes confondues : 40% des accords mentionnant l'IA portent au moins sur la question de l'emploi, contre seulement 5% de l'ensemble des accords d'entreprise (TABLEAU 1). Cette surreprésentation s'explique par l'adéquation entre les caractéristiques de la GEPP-GPEC et la nature même des mutations que peut induire l'IA. La GEPP-GPEC s'inscrit en effet dans une logique d'anticipation permettant de traiter des transformations incertaines (AMAUER-LATTES, 2021), particulièrement adaptée aux évolutions progressives d'emplois qu'implique l'IA et qui nécessitent un diagnostic partagé et répété sur les besoins de compétences. Elle traduit également un cadrage discursif qui fait de la question de l'emploi

le prisme dominant d'appréhension des changements technologiques (BARCELLINI *et al.*, 2024).

TABLEAU 1 – Caractéristiques des accords qui traitent de l'IA
comparés à l'ensemble des accords signés

	Accords IA (%)	Tous les accords (%)
Secteur d'activité		
Information	18	4
Industries	18	25
Finance	15	6
Services techniques	14	10
Commerce	8	12
Transports	7	9
Services	7	12
Services publics et sociaux	7	14
Construction	4	5
Énergies	2	2
Agriculture	0	1
Organisation syndicale		
CFDT	58	43
CFE-CGC	45	24
CGT	41	44
CFTC	24	15
CGT-FO	21	20
UNSA	12	7
Solidaires	5	4
Autre organisation syndicale	11	9
Pas de syndicat déclaré	16	25
Bloc thématique		
Rémunération et temps de travail	26	56
Égalité professionnelle et QVCT	24	23
Emploi	40	5
Dialogue social	6	13
Autres thématiques de négociation	36	23

Source : Accords d'entreprise publiés sur Légifrance (de septembre 2017 à février 2026).

Champ : Ensemble des 377 732 accords collectifs d'entreprise publiés sur Légifrance.

Note de lecture : 18 % des accords dans lesquels l'IA est traitée sont produits par des entreprises du secteur de l'information, contre 4 % pour l'ensemble des accords d'entreprise.

La surveillance algorithmique : la pandémie comme catalyseur

Avec la crise sanitaire (2020-2022) s'intensifie et se précise la production normative sur l'IA ; 133 accords signés, soit près du triple de la période précédente (FIGURE 1). Cette amplification prend place dans un contexte où la pandémie, en catalysant la digitalisation des organisations, réactualise la problématique des mutations technologiques du travail dans la négociation collective (BOURGUIGNON *et al.*, 2022). De fait, 60% des textes associant l'IA au télétravail sont signés au cours de cette période. Un peu plus du tiers des accords sur la déconnexion relèvent également de cette séquence. Cette problématique, antérieure au

télétravail et ancrée dans l'intensification du travail associée aux usages des outils numériques de communication (GREENAN *et al.*, 2020), trouve dans son extension une nouvelle acuité.

En conséquence, l'IA reste appréhendée au travers de la gouvernance des données professionnelles et personnelles :

« Dans le cadre de la confiance mutuelle, cette organisation modernisée du télétravail ne peut s'envisager sans rappeler les principes éthiques relatifs à l'usage des outils informatiques. Ainsi, le Groupe Suez s'engage à ne pas recourir aux outils digitaux d'intelligence artificielle dans le but de contrôler l'activité des salariés en télétravail. »

Suez (Services techniques). « Accord collectif relatif au télétravail au sein du groupe Suez », Égalité professionnelle et QVCT, signé le 10/11/2020, T09220022024.

Toutefois, l'essor des enjeux du télétravail et de la déconnexion ne suffit pas à rendre compte de cette augmentation, ces thématiques ne concernant qu'un quart des accords au cours de la période. Il s'agit plus largement d'un accroissement de l'intérêt pour l'IA, sans altération substantielle de la répartition des thématiques négociées. On observe par ailleurs la montée d'une thématique résiduelle : parmi les accords conclus durant cette période, 22% relèvent de la catégorie « Autre » contre 7% lors de la période précédente. Cette progression témoigne d'une formulation de l'IA dans des cadres qui sortent du périmètre des trois blocs de la négociation collective. Elle traduit moins l'absence de qualification que l'émergence d'un objet dont la problématisation déborde progressivement les principaux enjeux institués. Cette tension entre l'objet technique et les formes disponibles de sa régulation esquisse une recomposition : dans un processus de singularisation à l'égard des autres technologies, l'IA tend à se constituer en objet spécifique.

Vers un impact de l'IA ? L'autonomisation d'un objet recentré sur un problème

La mise en visibilité de l'IA générative, portée par la sortie de ChatGPT en novembre 2022, marque une inflexion. Entre 2023 et 2024, la production normative relative à l'IA double (FIGURE 1), ce rythme se maintient entre 2024 et février 2026, traduisant une accélération sans précédent sur l'ensemble du corpus. La période consacre cette technologie comme un référentiel autonomisé. En atteste l'émergence du syntagme « génératif », dont les 77 occurrences sont circonscrites à cette séquence (TABLEAU 2).

L'anticipation reste la principale modalité associée à l'IA, mais elle s'articule désormais autour d'une préoccupation plus immédiate pour l'encadrement de l'usage de ces outils en situation de travail. Néanmoins, l'explicitation de ces enjeux reste rare et circonscrite aux productions les plus récentes, lesquelles formulent des exigences de vigilance critique et de contrôle des pratiques au sein des entreprises :

« L'utilisation de l'IA ne doit pas remplacer la prise de décision humaine ni négliger l'expertise humaine et le raisonnement associé. [...] Les utilisateurs doivent être conscients que les réponses générées par l'IA

Générative peuvent être sujettes à des erreurs et doivent être évaluées avec soin. Les réponses générées par l'IA doivent être vérifiées et validées avant d'être partagées en interne [...] ou en externe »

Sam Outillage (Industries). « Charte informatique », Autre, signé le 14/03/2024, T04224060635.

C'est également dans ce contexte que s'amorcent des réflexions sur les modalités d'une véritable régulation de l'IA au niveau de l'entreprise. La thématique « Autre » poursuit par ailleurs sa progression, représentant 44% des accords de cette période et s'imposant comme la plus représentée. Cette approche se matérialise par l'adoption de premiers textes qui, sans créer de droits nouveaux, s'attachent à définir les prémices d'une méthodologie et à formaliser des instances *ad hoc* :

« Un comité de suivi IA est mis en place, sous forme de pilote, au sein du CSEC⁸. Il est présidé par l'employeur ou son représentant qui peut être assisté. Il comprend 2 membres par organisation syndicale représentée au CSEC. [...] Les objectifs des expérimentations sont les suivants : identifier les cas d'usage pertinents, en vue de favoriser la qualité de service aux clients et l'amélioration des conditions d'exercice de leur métier pour les collaborateurs ; factualiser les bénéfices (lorsque la valeur métier est confirmée) sur la qualité des livrables, sur la productivité, sur l'expérience utilisateur ; mesurer les besoins d'accompagnement. »

AXA France (Finance). « Concertation avec les organisations syndicales représentatives au sein d'AXA France sur le dialogue social et l'intelligence artificielle : Relevé de conclusions », Autre, signé le 19/11/2024, T09224068639.

La trajectoire des accords d'entreprise sur l'IA dessine moins une progression linéaire qu'un processus de singularisation graduelle d'un objet initialement dilué dans la digitalisation. Cette évolution renseigne cependant peu sur la manière dont les acteurs s'en emparent. Car si l'IA s'est constituée en catégorie autonome de la négociation collective, la question de ce qu'elle y produit reste entière. Reste à caractériser les formes typiques par lesquelles l'IA est constituée en problème au sein des accords collectifs.

⁸ Comité social et économique central.

TABLEAU 2 – Spécificités lexicales des accords traitant de l'IA par période temporelle

Période	Terme	Concentration (%)	Valeur t
2017-2020 pré-Covid (8%)			
	Sur-représentés		
	<i>big</i>	43	4,0
	<i>blockchain</i>	39	3,3
	<i>flux</i>	57	3,0
	<i>robotiser</i>	57	3,0
	<i>connecter</i>	42	2,8
	<i>virtuel</i>	36	2,6
	Sous-représentés		
	<i>outil</i>	4	-2,6
	<i>génératif</i>	0	-3,1
	<i>ia</i>	2	-3,5
	<i>intelligence artificielle</i>	5	-3,5
2020-2022 Covid (22%)			
	Sur-représentés		
	<i>télétravail</i>	86	7,4
	<i>contrôler</i>	77	4,2
	<i>fonction</i>	55	4,2
	<i>expert</i>	67	4,2
	<i>industrie</i>	67	3,3
	<i>envisager</i>	60	3,2
	Sous-représentés		
	<i>utilisation</i>	7	-3,4
	<i>génératif</i>	0	-5,3
	<i>intelligence artificielle</i>	13	-5,6
	<i>ia</i>	4	-6,0
2022-2026 ChatGPT (70%)			
	Sur-représentés		
	<i>ia</i>	94	7,4
	<i>intelligence artificielle</i>	82	7,1
	<i>génératif</i>	100	6,7
	<i>outil</i>	85	4,3
	<i>utilisation</i>	90	4,2
	Sous-représentés		
	<i>santé</i>	41	-3,8
	<i>big</i>	29	-3,9
	<i>expert</i>	22	-4,1
	<i>fonction</i>	32	-4,4
	<i>télétravail</i>	11	-6,6

Source : Accords d'entreprise publiés sur Légifrance (de septembre 2017 à février 2026).

Champ : 497 accords collectifs d'entreprise publiés sur Légifrance qui mentionnent l'IA.

Note de lecture : Entre 2022 et 2026, le terme « santé » est sous-représenté ($t = -3,8$) par rapport au total des accords qui font mention de l'IA : seules 41% de ses occurrences figurent dans cette période. Le tableau affiche les 10 termes présentant les écarts les plus significatifs, respectant un seuil minimal de 5 occurrences et de $p < 0,05$.

LES MODES DE PROBLÉMATISATION DE L'IA : LOGIQUES ET CONFIGURATIONS SECTORIELLES

La progressive construction de l'IA comme objet autonome dans la négociation collective d'entreprise n'implique pas l'uniformité de sa problématisation. Celle-ci se décline en modes distincts articulant différemment les enjeux selon le secteur d'activité, les thématiques négociées et l'inscription temporelle. Cette dernière conditionne le degré de formalisation de l'IA comme objet négocié. Saisir ces configurations suppose d'identifier les régularités lexicales qui organisent l'espace des problématisations de l'IA, c'est-à-dire les schèmes par lesquels les organisations formalisent leur rapport à cette technologie. L'analyse factorielle des correspondances (AFC), appliquée au tableau lexical agrégé du corpus, offre cette possibilité en mettant au jour les associations systématiques entre formes lexicales⁹. La classification ascendante hiérarchique (CAH), opérée sur les coordonnées factorielles, permet alors d'identifier les modes typiques par lesquels l'IA est constituée en problème au sein de la négociation collective¹⁰.

L'examen des valeurs propres conduit à retenir les quatre premiers axes, lesquels restituent 9% de l'inertie totale du nuage de points¹¹. Les deux premiers axes mettent en évidence une opposition lexicale nette. Le premier axe oppose une logique d'anticipation des effets de l'IA sur l'emploi aux enjeux d'opérationnalisation associés aux négociations sur l'égalité professionnelle et la QVCT. Le second axe ordonne l'espace selon la position de l'organisation signataire en amont ou en aval de la chaîne de valeur de l'IA (DOSI *et al.*, 2021 ; GREENAN *et al.*, 2026), les entreprises utilisatrices s'y faisant progressivement plus présentes. Le plan factoriel donne ainsi à voir une géographie des rapports à l'IA dans la négociation collective d'entreprise, recoupant en partie des blocs thématiques distincts (FIGURE 2). Dans cette structuration, la CAH identifie quatre groupes d'accords distincts (FIGURE 2, TABLEAU 3-4). Deux classes, qui représentent près des deux tiers du corpus, se rapportent principalement aux enjeux d'emploi : « Prospective et transformations des métiers » (34 %) et « Formation et compétences » (28 %). Une troisième, « Usages et risques » (29 %), fait apparaître un registre distinct, centré sur les conditions d'usage et d'encadrement de l'IA. Une dernière classe, « Activités de recherche et conception » (9 %), occupe une position relativement périphérique¹².

⁹ L'AFC est une méthode d'analyse multivariée appliquée ici à un tableau lexical agrégé, dont les lignes correspondent aux unités documentaires (les accords d'entreprise) et les colonnes aux formes lexicales retenues après lemmatisation. Chaque cellule enregistre le nombre d'occurrences d'une forme dans un accord. L'AFC décompose l'inertie de ce tableau en axes factoriels, qui restituent les associations systématiques entre formes et documents : deux formes proches dans l'espace factoriel tendent à co-apparaître dans les mêmes accords ; deux accords proches partagent des profils lexicaux similaires.

¹⁰ La CAH est conduite sur les coordonnées factorielles des accords afin de synthétiser l'information multidimensionnelle issue de l'AFC. L'algorithme agrège itérativement les unités les plus proches selon la méthode de Ward, qui minimise la variance intra-classe à chaque fusion. Le nombre de classes est déterminé par l'examen du dendrogramme, des sauts d'inertie inter-classes et de l'interprétabilité des classes obtenues. La partition retenue est celle qui produit des groupes statistiquement stables et substantiellement distincts au regard du corpus.

¹¹ Ce taux est courant en AFC sur corpus textuel où l'inertie se disperse naturellement sur un grand nombre d'axes.

¹² La classe « Activités de recherche et conception », qui ne regroupe que 9% des accords, constitue moins un mode de problématisation qu'un résidu de l'analyse : son lexique caractéristique décrit l'activité des entreprises signataires plutôt qu'il n'énonce des enjeux de négociation. L'IA y est mentionnée sans être constituée en objet négocié. La surreprésentation

L'analyse distingue d'abord les configurations centrées sur l'emploi, puis les modalités d'intégration de l'IA dans l'organisation.

Le prisme de l'emploi : entre anticipation des transformations et gestion des compétences

Le primat de la thématique de l'emploi, établi par l'analyse diachronique, se trouve confirmé et précisé par l'examen de l'espace des modes de problématisation. La concentration observée dans les deux premières classes, qui regroupent près des deux tiers du corpus et affichent respectivement 58% et 42% d'accords relatifs à cette thématique, atteste cette centralité, tout en signalant une partition interne : s'y dessinent deux modes d'inscription distincts de l'IA, renvoyant à deux moments différenciés de la GEPP-GPEC.

La première classe, « Prospective et transformations des métiers », regroupe plus d'un tiers des accords et se caractérise par un vocabulaire prospectif marqué : 90% des occurrences du terme « mutation » et 73% des occurrences du terme « évolution » se concentrent dans cette classe (TABLEAU 3), de même que 76% de « transformation » et 73% d'« impact ». L'IA y figure comme facteur de changement inscrit dans un « contexte » (82% des occurrences) de mutations structurelles. La sous-représentation d'expressions techniques et de dispositifs pratiques, par exemple « donnée » (12%) ou « utiliser » (2%), confirme que l'IA n'y est pas appréhendée dans sa matérialité et ses modalités pratiques, mais dans une projection correspondant au moment prospectif et contextuel de la GEPP-GPEC (AMAUGER-LATTES, 2021). Sa position sur le premier axe, du côté de l'anticipation, confirme cette distance à l'égard de tout enjeu d'opérationnalisation. L'IA fonctionne ici comme opérateur rhétorique de justification des politiques d'emploi que se donnent les organisations :

« L'impact des nouvelles technologies et de l'intelligence artificielle sur nos modèles économiques et organisationnels traditionnels, qui va nous contraindre à les faire évoluer, sans que nous soyons totalement capables de mesurer tous les changements nécessaires pour réussir le virage et confirmer notre position de leader sur le marché »

Willis Towers Watson France (Finance). « Accord relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels », Emploi, signé le 29/11/2023, T09223061897.

La structure causale de l'énoncé institue l'IA comme agent autonome d'une transformation qui s'impose à l'organisation. L'aveu d'incapacité fonde paradoxalement l'urgence de l'action : c'est précisément parce que les effets demeurent indéterminés qu'il convient d'agir immédiatement. Cette injonction à l'adaptation préemptive s'inscrit généralement dans un registre de la compétitivité qui légitime l'engagement dans des transformations en cours. L'IA fonctionne ainsi comme un principe de mise en généralité, mobilisé dans des formes de justification socialement stabilisées et s'inscrivant dans un

des accords relatifs à la rémunération et au temps de travail (43,5 %, contre 15,8 % dans la première classe) suggère que ces mentions interviennent dans des accords dont l'objet principal est ailleurs, et où l'IA apparaît comme élément de cadrage de l'activité de l'entreprise. Cette configuration mérite une attention propre mais excède le périmètre de la présente analyse, centrée sur les modes de constitution de l'IA en objet de négociation.

cadre déterministe du changement technologique (HAIPETER *et al.*, 2024). Cette problématisation peut avoir pour effet de limiter l'action collective en aval du processus de transformation, comme le montre le cas allemand (HAIPETER *et al.*, 2024) : soustraits à la délibération, les choix technologiques naturalisés sont constitués en contraintes extérieures auxquelles il s'agit de s'adapter, conduisant à une gestion *ex post* des transformations.

La classe « Formation et compétences », qui représente 28% des accords, se distingue de la première par un déplacement du registre prospectif vers celui de l'action. Le vocabulaire caractéristique concentre 62% des occurrences de « formation » (TABLEAU 3), 70% d'« expérience » et 77% de « proposer ». Cette distribution lexicale signale un passage de l'anticipation à la mise en œuvre concrète : l'IA n'y figure plus seulement comme le facteur d'une transformation à appréhender, mais aussi comme objet et outil de la gestion des compétences de l'entreprise. Sa position intermédiaire, entre l'anticipation et l'opérationnalisation, plus en amont de la chaîne de valeur, signale une familiarité préexistante avec ces technologies. Il s'agit de l'autre versant de la GEPP-GPEC, celui où l'IA s'intègre concrètement aux dispositifs d'adaptation des compétences. D'une part comme contenu pédagogique :

« Le parcours de formation MAIA (Maîtriser et s'Approprier l'Intelligence Artificielle) est déployé depuis 2024. Il vise à permettre à tous d'appréhender le sujet de l'Intelligence artificielle de façon à en faire un outil d'innovation et de performance dans son métier. Il s'articule autour de sessions d'acculturation pour tous et d'ateliers pratiques à la maîtrise de l'art du "prompt" [...] dans une même volonté d'acculturation et afin d'informer concrètement les représentants du personnel sur les potentiels impacts de l'intelligence artificielle sur les métiers »

Télévision française 1 (Information). « Accord collectif de groupe relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels », Emploi, signé le 21/11/2024, T09224069362.

D'autre part, comme instrument d'accompagnement des parcours professionnels :

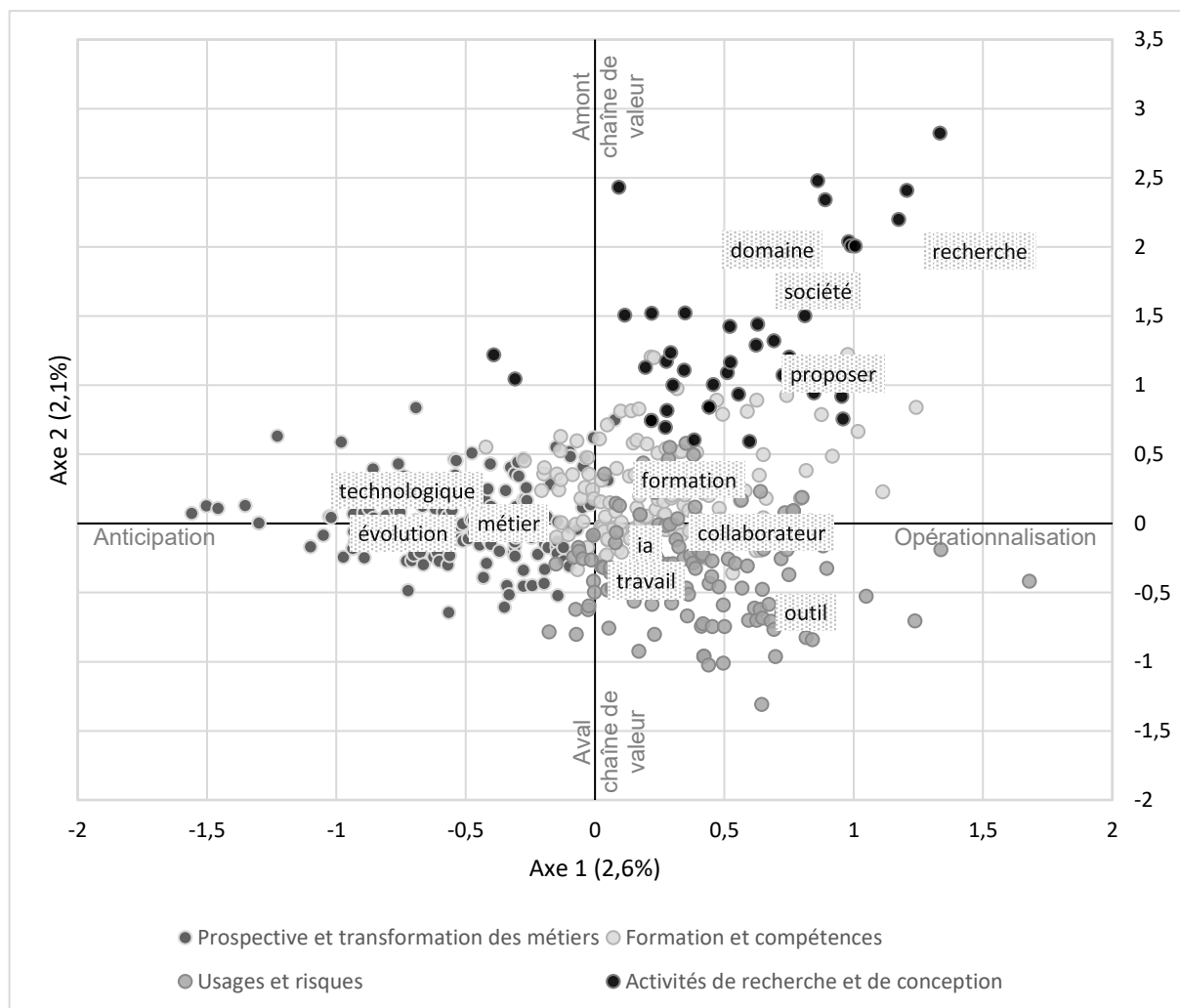
« Afin de permettre à tous les collaborateurs de bénéficier de perspectives d'évolution internes, le Groupe dispose d'une plateforme digitale nommée Open Talent Market. Cette plateforme utilise l'intelligence artificielle pour proposer aux collaborateurs des opportunités de postes, de projets ou de mentorat, qui correspondent à leurs compétences et à leurs aspirations. »

Schneider Electric France (Industries). « Accord groupe relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels chez Schneider Electric », Emploi, signé le 28/07/2021, T09221027844.

L'emploi s'impose comme le prisme dominant d'une problématisation de l'IA dans les accords collectifs. De cette convergence thématique se distinguent deux modes que l'on pourrait caractériser comme relevant, respectivement, d'une approche défensive ancrée dans une contrainte naturalisée et d'une approche active de gestion des compétences. Cette partition s'ancre dans des contextes sectoriels et temporels contrastés qui fondent une appréciation inégale de l'exposition possible des emplois à l'IA. La forme défensive est concentrée dans le secteur tertiaire, en particulier celui de la finance et des assurances (40% des accords de ce secteur s'inscrivent dans cette classe) ; elle culmine à la suite de la diffusion des modèles génératifs (78% des accords de cette classe s'inscrivent dans la dernière période). Cette

configuration traduit une perception de disruption majeure dans des secteurs fréquemment identifiés comme vulnérables (DEL RIO-CHANONA *et al.*, 2025), sans qu'il soit possible, à ce stade, de déterminer si cette perception reflète une menace objectivée ou participe d'un effet performatif des projections elles-mêmes. À l'inverse, l'approche active, qui présente une distribution temporelle plus équilibrée, prédomine dans l'industrie (36%) et les services techniques (38%) où l'IA s'articule à des programmes de formation existants. L'inscription de l'IA dans un continuum de transformations technologiques déjà assimilées par ces secteurs participe d'une appropriation outillée de l'IA comme ressource.

FIGURE 2 – Projection des classes sur le plan factoriel (deux premiers axes)
et du lexique le plus associé



Source : Accords d'entreprise publiés sur Légifrance (de septembre 2017 à avril 2025).

Champ : 497 accords collectifs d'entreprise publiés sur Légifrance qui mentionnent l'IA.

Note de lecture : Chaque point représente un accord. La proximité entre les accords traduit leur proximité lexicale sur les deux premiers axes factoriels. Les termes indiqués sont les plus associés aux différentes classes de la CAH.

TABLEAU 3 – Spécificités lexicales des classes 1 et 2 issues de la CAH

Classe	Terme	Concentration (%)	Valeur t
Prospective et transformations des métiers (34%)			
	Sur-représentés		
	<i>évolution</i>	73	10,3
	<i>métier</i>	66	8,7
	<i>technologique</i>	83	8,6
	<i>transformation</i>	76	7,7
	<i>marché</i>	92	7,1
	<i>mutation</i>	90	6,7
	<i>impact</i>	73	6,3
	<i>lier</i>	71	6,2
	<i>contexte</i>	82	6,2
	<i>attente</i>	90	5,8
	<i>enjeu</i>	72	5,6
	<i>secteur</i>	82	5,2
	Sous-représentés		
	<i>donnée</i>	12	-5,2
	<i>utiliser</i>	2	-6,3
	<i>outil</i>	13	-7,6
Formation et compétences (28%)			
	Sur-représentés		
	<i>formation</i>	62	8,3
	<i>collaborateur</i>	57	7,6
	<i>proposer</i>	77	6,6
	<i>plus</i>	52	5,7
	<i>certain</i>	77	5,1
	<i>digital</i>	51	4,2
	<i>expérience</i>	70	4,0
	<i>permettre</i>	47	4,0
	Sous-représentés		
	<i>marché</i>	3	-3,9
	<i>secteur</i>	0	-4,1
	<i>lier</i>	6	-4,9
	<i>évolution</i>	12	-5,3
	<i>technologique</i>	5	-5,4
	<i>travail</i>	8	-5,7
	<i>ia</i>	10	-5,9

Source : Accords d'entreprise publiés sur Légifrance (de septembre 2017 à avril 2025).

Champ : 497 accords collectifs d'entreprise publiés sur Légifrance qui mentionnent l'IA.

Note de lecture : Le terme « évolution » est sur-représenté dans la classe 1 ($t = 10,3$) : 73% de ses occurrences figurent dans cette classe. Le tableau affiche pour chaque classe les 15 termes présentant les écarts les plus significatifs, respectant un seuil minimal de 5 occurrences et de $p < 0,05$.

Au-delà de l'emploi : les modalités d'une intégration de l'IA

La classe « Usages et risques », qui représente 29% des accords du corpus, s'oppose en partie au primat de l'emploi en traitant plus directement des modalités d'intégration des systèmes d'IA dans l'entreprise. Elle se caractérise par une association plus immédiate de l'IA au « travail » (59%) (TABLEAU 4), entendu ici au sens large des conditions d'exercice de l'activité, et en particulier la question de son utilisation (58% des occurrences d' « utilisation » et 63% d' « utiliser »), et à ses possibles risques, notamment quant à la « santé » (84%) et à la sécurité des « données » (56%)¹³. Cette distribution lexicale traduit un déplacement de la problématisation : l'IA n'y figure plus essentiellement comme facteur d'une transformation du marché du travail à anticiper, mais comme dispositif déployé ou susceptible de l'être, qu'il convient d'encadrer et de réguler dans ses usages effectifs. Sa position sur le premier axe du côté de l'opérationnalisation, associée aux entreprises utilisatrices sur le second, indique une problématisation ancrée dans le déploiement effectif plutôt que dans l'anticipation. La composition thématique de cette classe confirme également ce mouvement : les accords relatifs à l'égalité professionnelle et à la QVCT y sont nettement surreprésentés, concentrant 40% des accords de cette thématique contre 23% et 31% dans les deux premières classes.

C'est dans ce cadre que s'inscrit la référence croissante à l'« IA Act », dont l'entrée en vigueur fournit désormais un vocabulaire normatif pour les accords les plus récents¹⁴. La nette surreprésentation de cette classe dans les accords de la dernière période confirme que cette problématisation en termes d'encadrement et de conformité est indissociable de la montée en visibilité de l'IA générative et de l'impulsion réglementaire européenne. Alors que la première période relevait d'une logique d'anticipation, cette dernière traduit en partie la réponse à une impulsion plus structurée et contraignante. Certaines organisations formalisent ainsi leur rapport à l'IA dans le registre de la conformité réglementaire et de la responsabilité, en transposant des exigences juridiques externes vers les dispositifs internes de gestion :

« Le règlement européen sur l'IA (RIA) vise à encadrer le développement, la mise sur le marché et l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle (IA), qui peuvent poser des risques pour la santé, la sécurité ou les droits fondamentaux. [...] En tant qu'opérateur susceptible d'utiliser des dispositifs d'intelligence artificielle dans le cadre de ses opérations avec des acteurs externes (candidats, clients, fournisseurs, etc.) et internes (collaborateurs), le Groupe SOMFY travaille à la transposition des exigences réglementaires issues de l'AI Act dans sa gestion interne. »

Somfy Activités SA (Industries). « Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et les conditions de travail », Égalité professionnelle et QVCT – Autre, signé le 11/02/2025, T07425061876.

¹³ Le terme « risque » (58%), qui ne figure pas parmi les quinze termes retenus dans le Tableau 4, y présente néanmoins une surreprésentation significative.

¹⁴ Absent du TABLEAU 4, l'« éthique » (68%) s'y concentre pourtant fortement : le registre éthique s'inscrit dans la grammaire de l'IA Act, dont la conformité prolonge le travail normatif mené au nom d'une « IA digne de confiance » (BENBOUZID *et al.*, 2022).

Cette problématisation se déploie toutefois selon une tension structurante, particulièrement manifeste dans les accords relatifs à l'égalité professionnelle, où l'IA est tantôt présentée comme solution aux dysfonctionnements existants :

« La Direction rappelle qu'elle a recours à un logiciel s'appuyant sur la science des comportements et sur une technologie d'intelligence artificielle [...] lors du recrutement de nouveaux collaborateurs ou de l'évolution de salariés en interne. Le recours à ce type d'aide à la décision permet de garantir l'accès à une information neutre, fiable et débarrassée de tous biais pouvant impacter certaines catégories de salariés et notamment les femmes grâce à la neutralisation des facteurs potentiellement discriminants (âge, genre, origine, handicap...) et la neutralité de chacun des critères inclus dans les algorithmes du logiciel. »

FDG Groupe UES (Commerce). « Un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, à la qualité de vie au travail et aux conditions de travail », Égalité professionnelle et QVCT, signé le 04/10/2023, T09423060165.

L'IA s'y constitue en solution technique à un problème social : l'impartialité supposée de l'algorithme est censée neutraliser les biais inhérents au jugement humain. Tantôt au contraire, certains accords appréhendent cette même technologie comme vecteur potentiel de discriminations, donnant lieu soit à des engagements de non-recours, soit à l'instauration d'un encadrement préventif :

« Pour éviter toute discrimination résultant de l'utilisation de l'intelligence artificielle lors des recrutements, La Poste formera l'ensemble de ses concepteurs et développeurs à la prévention de ce risque. »

La Poste (Transport). « Accord social relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », Rémunération et temps de travail – Égalité professionnelle et QVCT – Emploi – Autre, signé le 22/07/2022, T07522045965.

Cette hétérogénéité des problématisations, qui reflète celle des usages effectifs de l'IA dans l'entreprise, n'a pas empêché leur regroupement au sein d'une même classe. Ce résultat suggère l'existence d'un langage commun en cours de consolidation, porté moins par un cadre institutionnel routinisé que par la diffusion de discours publics sur les risques de l'IA et l'impulsion réglementaire de l'« IA Act ». Contrairement à la GEPP-GPEC, ce cadre normatif commun n'est pas le produit d'une sédimentation institutionnelle, mais d'une convergence discursive récente. Cette classe se distingue enfin par sa transversalité sectorielle, agréant des acteurs aux profils d'appartenance diversifiés.

Un impensé traverse néanmoins l'ensemble du corpus : les registres identifiés par la littérature comme les plus structurants pour le travail réel — dépossession cognitive, recomposition des collectifs, intensification par le management algorithmique — n'y apparaissent qu'à la marge. Ce résultat ne traduit pas une absence de préoccupations, mais tient aux contraintes du cadre juridique de la négociation collective, qui définit l'espace des problématisations possibles moins autour des conditions effectives d'exercice du travail qu'autour de l'emploi et de la conformité réglementaire.

TABLEAU 4 – Spécificités lexicales des classes 3 et 4 issues de la CAH

Classe	Terme	Concentration (%)	Valeur t
Usages et risques (29%)			
	Sur-représentés		
	<i>ia</i>	67	10
	<i>outil</i>	62	8,8
	<i>travail</i>	59	6,8
	<i>santé</i>	84	6,4
	<i>utilisation</i>	58	5,1
	<i>accord</i>	67	5,0
	<i>informatique</i>	69	4,8
	<i>système</i>	68	4,7
	<i>utiliser</i>	63	4,6
	<i>donnée</i>	56	4,6
	Sous-représentés		
	<i>transformation</i>	10	-4,8
	<i>technologique</i>	9	-4,8
	<i>compétence</i>	15	-5,2
	<i>évolution</i>	14	-5,5
	<i>métier</i>	11	-7,3
Activités de recherche et conception (9%)			
	Sur-représentés		
	<i>société</i>	39	8,5
	<i>recherche</i>	65	8,3
	<i>domaine</i>	44	7,8
	<i>solution</i>	33	5,9
	<i>innovation</i>	33	5,3
	<i>data</i>	18	4,7
	<i>technique</i>	20	4,3
	<i>projet</i>	18	3,8
	<i>activité</i>	13	3,6
	<i>chatbot</i>	18	2,8
	<i>équipe</i>	19	2,5
	<i>offre</i>	13	2,3
	Sous-représentés		
	<i>compétence</i>	1	-2,4
	<i>formation</i>	0	-2,4
	<i>évolution</i>	1	-2,5

Source : Accords d'entreprise publiés sur Légifrance (de septembre 2017 à février 2026).

Champ : 497 accords collectifs d'entreprise publiés sur Légifrance qui mentionnent l'IA.

Note de lecture : Le terme « santé » est sur-représenté dans la classe 3 ($t = 6,4$) : 84% de ses occurrences figurent dans cette classe. Le tableau affiche pour chaque classe les 15 termes présentant les écarts les plus significatifs, respectant un seuil minimal de 5 occurrences et de $p < 0,05$.

CONCLUSION

La récente apparition de textes spécifiquement consacrés à l'IA pourrait laisser croire à l'émergence d'une autorégulation au niveau de l'entreprise. L'examen du corpus met au contraire en évidence des continuités avec le cadre fixé par la loi.

Si l'IA se voit constituée en objet de négociation collective, son incursion s'avère marginale. Cette appropriation limitée donne toutefois à voir la plasticité persistante de cet objet : loin de constituer une catégorie stabilisée, l'IA reste un artefact dont les contours se recomposent selon les configurations sectorielles, temporelles, ainsi que selon les marges d'une mise en débat définies par la loi. Ses occurrences reproduisent ainsi la structure des trois blocs définis par la loi du 17 août 2015, avec une prépondérance marquée pour l'emploi et les compétences.

En conséquence, les textes récents spécifiquement consacrés à l'IA prolongent trois modalités déjà identifiées : l'anticipation des transformations par la GEPP-GPEC, la régulation par des commissions *ad hoc* articulées à l'information-consultation, l'encadrement des usages des salariés ou de leur employeur par des chartes ou des accords de QVCT. Ces deux dernières modalités se développent dans un langage commun qui renvoie aux premiers contours définis par l'« IA Act », puis par différentes initiatives syndicales (CHAGNY et BLANC, 2024), et dessinent parfois ce qui s'apparente à une régulation « itérative » des usages de l'IA au niveau de l'entreprise, par l'adoption progressive d'accords de méthode. La portée de ces dispositifs reste cependant ouverte. D'un côté, en s'écartant du cadre légal établi, ils peuvent fragiliser la force compensatoire qu'exerce la juridicisation étatique face aux prérogatives managériales (DEAKIN et WILKINSON, 2005). De l'autre, ils peuvent constituer le lieu d'innovations institutionnelles favorisant le développement de nouveaux usages, le partage des connaissances et, partant, l'amélioration des conditions dans lesquelles les salariés sont associés à la transformation numérique de leur entreprise (GREENAN et NAPOLITANO, 2024).

Que ces accords de méthode procèdent d'une convergence discursive récente autour de l'« IA Act » plutôt que d'une sédimentation institutionnelle invite à ne pas surestimer leur portée : DOELLGAST *et al.* (2026) observent, dans un contexte allemand où la codétermination est pourtant solidement enracinée, que les instances représentatives parviennent à encadrer le management algorithmique mais restent peu efficaces face aux déploiements qui restructurent directement les compétences et les emplois. Les trois facteurs qu'ils identifient — faiblesse des droits de codétermination sur le contenu du travail, résistance patronale aux règles contraignantes sur la formation, rythme de déploiement excédant la capacité de traitement des instances — opèrent *a fortiori* dans un contexte français marqué par la fragilité structurelle du dialogue social d'entreprise.

Cette limite éclaire en retour la partition entre approche défensive et approche intégrative qui traverse le corpus. Que le registre défensif soit précisément surreprésenté dans les secteurs et les périodes où l'exposition perçue est la plus forte suggère que la négociation collective, lorsqu'elle reste réduite à l'anticipation des transformations, tend à naturaliser les choix technologiques en contraintes extérieures, conduisant à une gestion *ex post* plutôt qu'à une influence *ex ante* sur leurs orientations. À l'inverse, les organisations qui investissent

conjointement dans les technologies d'IA et dans la capacité d'apprentissage collectif en tirent des effets de complémentarité sur l'innovation tout en offrant de meilleures conditions d'emploi à leurs salariés (GREENAN, NAPOLITANO, 2024). L'enjeu, dès lors, tient à ce que les droits d'intervention sur les orientations technologiques elles-mêmes s'élèvent à la hauteur des défis soulevés par le déploiement de l'IA.

BIBLIOGRAPHIE

- ACEMOGLU D., AUTOR D., JOHNSON S., 2026, "Building Pro-Worker Artificial Intelligence", *NBER Working Paper* n° 34854, Cambridge (Mass.), National Bureau of Economic Research.
- AGHION P., BERGEAUD A., VAN REENEN J., 2023, "The Impact of Regulation on Innovation", *American Economic Review*, vol. 113, n° 11, 2894-2936.
- AMAUGER-LATTES M.-C., 2021, « Le dialogue social, outil de régulation de l'intelligence artificielle dans l'entreprise », *Droit social*, n° 2, pp. 146-151.
- BARCELLINI F., 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*, Paris, Ires/CGT-FO.
- BELLOC F., BURDIN G., LANDINI F., 2023, "Advanced Technologies and Worker Voice", *Economica*, vol. 90, n° 357, 1-38.
- BENBOUZID B., MENECEUR Y., SMUHA N. A., 2022, « Quatre nuances de régulation de l'intelligence artificielle : Une cartographie des conflits de définition », *Réseaux*, vol. 2, n° 232-233, pp. 29-64.
- BÉRASTÉGUI P., 2024, *Artificial Intelligence in Industry 4.0: Implications for Occupational Safety and Health*, Bruxelles, ETUI.
- BERG J., GREEN F., NURSKI L., SPENCER D. A., 2023, "Risks to Job Quality from Digital Technologies: Are Industrial Relations in Europe Ready for the Challenge?", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 29, n° 4, 347-365.
- BÉTHOUX É., 2024, « Institutionnaliser le dialogue social : Heurs et malheurs d'une catégorie action publique », In. Giraud B., Pelisse J. (eds), *Le dialogue social sous contrôle*, Presses universitaires de France, pp. 21-33.
- BIANCHINI S., DAMIOLI G., GHISSETTI C., 2023, "The Environmental Effects of the "Twin" Green and Digital Transition in European Regions", *Environmental and Resource Economics*, vol. 84, n° 4, 877-918.
- BOBILLIER CHAUMON M.-E., DELGOULET C., GREENAN N., LEMONIE Y., WARHURST C., 2022, « Éprouver la dualité des technologies digitales en croisant les regards disciplinaires / Cross-disciplinary Perspectives on the Duality of Digital Technologies », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 77, n° 3.
- BOREL S., 2024, *Étude des impacts de l'IA sur le travail : Rapport d'enquête*, Paris, LaborIA.
- BOURDIEU P., 1986, « La force du droit : Éléments pour une sociologie du champ juridique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 64, pp. 3-19.
- BOURGUIGNON R., GEA F., LEONARD E., 2022, « Quand le digital s'invite dans le monde du travail : quel ordre négocié ? », *Négociations*, vol. 38, n° 2, pp. 7-14.
- BRAVERMAN H., 1974, *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Review Press.
- BRYNJOLFSSON E., LI D., RAYMOND L., 2025, "Generative AI at Work", *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 140, n° 2, 889-942.
- BRUNO A.-S., CURCI Y., GREENAN N., 2024, « Un outil pour évaluer la lutte contre les inégalités femmes-hommes dans les entreprises : Retour sur la construction de la base de données CAGE », *Humanités numériques*, n° 9.
- CARBONELL J. S., 2022, *Le futur du travail*, Paris, Éditions Amsterdam.
- CES, 2023, *Implementation of the ETUC/BusinessEurope/SMEunited/SEGI Europe Framework agreement on Digitalisation*, Bruxelles.

- CETRULO A., CIRILLO V., LANDINI F., 2025, « Labour, Unions and R&D in Italian firms », *Structural Change and Economic Dynamics*, vol. 73, 262-281.
- CHAGNY O., BLANC N., 2024, “Social Dialogue as a Form of Bottom-Up Governance for AI: The Experience in France”, In. A. PONCE DEL CASTILLO (ed.), *Artificial intelligence, labour and society*, Bruxelles, ETUI, 197-205.
- CHAUMONT R., RASSE P., 1984, « Nouvelles technologies et nouveaux droits des travailleurs », *Sociologie du travail*, vol. 26, n° 4, 528-534.
- DANIEL C., PESENTI M., 2021, « La négociation collective d'entreprise en 2018 », *Dares résultats*, n° 8.
- DAYAN J.-L., DESAGE G., PERRAUDIN C., VALEYRE A., 2008, « La pluralité des modèles d'organisation du travail, source de différenciation des relations de travail », In. T. AMOSSÉ, C. BLOCH-LONDON, L. WOLFF, *Les relations sociales en entreprise*, La Découverte, pp. 334-352.
- DEAKIN S., WILKINSON F., 2005, *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment and Legal Evolution*, Oxford, Oxford University Press.
- DEL RIO-CHANONA R. M., ERNST E., MEROLA R., SAMAAN D., TEUTLOFF O., 2025, *AI and Jobs. A Review of Theory, Estimates, and Evidence*, arXiv preprint, arXiv:2509.15265.
- DIDRY C., 2018, « Les Factory Acts dans Le Capital : Une écologie juridique du travail », *Droit et Philosophie*, vol. 10, pp. 95-111.
- DIDRY C., 2025, « “Industrial Relations and Economics and Sociology of Conventions” », In. R. Diaz-Bone, G. de Larquier (eds.), *Handbook of economics and sociology of conventions*, Springer.
- DOELLGAST V., KÄMPF T., LANGES B., 2026, « Building Worker Voice and Power in AI Decisions: Three Cases in the German ICT Industry », *Work and Occupations*, 10.1177/07308884251412886.
- DOELLGAST V., WAGNER I., O'BRADY S., 2023, “Negotiating limits on algorithmic management in digitalised services : cases from Germany and Norway”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 29, n° 1, 105-120.
- DOSI G., PIVA M., VIRGILLITO M. E., VIVARELLI M., 2021, “Embodied and Disembodied Technological Change: The Sectoral Patterns of Job-Creation and Job-Destruction”, *Research Policy*, vol. 50, n° 4, 104199.
- DUPUY C., LOUVION A., SIMHA J., 2025, « Une démocratie au travail est-elle possible ? Le droit d'expression directe et collective en pratiques », *Connaissance de l'emploi*, n° 206.
- DURKHEIM E., 1991, *De la division du travail social*, Paris, Presses universitaires de France.
- FAVARO A., 2024, « La base statistique des accords », communication, *Analyser les accords d'entreprise : enjeux, méthodes, limites*, Paris.
- GIORDANO D., SANTORO G., 2019, « La négociation administrée sur l'égalité professionnelle : entre respect de l'obligation et engagement formel », *Travail et Emploi*, vol. 159, n° 3, pp. 69-92.
- GIRAUD B., PELISSE J., 2024, « La négociation collective d'entreprise : d'un droit syndical à un dispositif managérial », In. GIRAUD B., PELISSE J. (eds), *Le dialogue social sous contrôle*, Presses universitaires de France, pp. 61-73.
- GORNET M., MAXWELL W., 2024, “The European Approach to Regulating AI Through Technical Standards”, *Internet Policy Review*, vol. 13, n° 3.
- GREENAN N., SARDAS J. C., UGHETTO P., 2020, « Organiser la déconnexion ? Travail intense et articulation des temps et des espaces dans les activités de conception d'un groupe automobile », *Temporalités*, n° 31-32.

- GREENAN N., NAPOLITANO S., 2023, « Investir dans la capacité d'apprentissage de l'organisation pour la double transition digitale et écologique », In. B. PALIER (dir.), *Que sait-on du travail ?*, Presses de Science Po, pp. 208-223.
- GREENAN N., NAPOLITANO S., 2024, "Digital Technologies, Learning Capacity of the Organization and Innovation: EU-Wide Empirical Evidence from a Combined Dataset", *Industrial and Corporate Change*, vol. 33, n° 3, 634-669.
- GREENAN N., ZOUINAR M., BARCELLINI F., 2026, « Travail réel et intelligence artificielle : une revue de littérature croisant économie et ergonomie », *Miméo*.
- HALL P. A., SOSKICE D., 2001, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- HAIPETER T., WANNÖFFEL M., DAUS J. T., SCHAFFARCZIK S., 2024, "Human-Centered AI Through Employee Participation", *Frontiers in Artificial Intelligence*, vol. 7.
- JARRAHI M. H., NEWLANDS G., LEE M. K., WOLF C. T., KINDER E., SUTHERLAND W., 2021, "Algorithmic Management in a Work Context", *Big Data & Society*, vol. 8, n° 2, 1-14.
- JEAMMAUD A., 1990, « La règle de droit comme modèle », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, vol. 25, n° 2, p. 125-164.
- JEANNIN H., RICHEL L., 2017, « Négocier un accord sur le numérique, un exercice de longue haleine : l'exemple d'Orange », *La Revue des conditions de travail*, n° 6, pp. 111-121.
- JOLIVET A., LAMOTTE B., MASSIT C., 2010, « Négocier sur l'emploi des seniors ? Analyse d'accords d'entreprise de 1999 à 2006 », *Travail et Emploi*, n° 121, pp. 33-42.
- JOLLY C., NABOULET A., 2017, « Mutations digitales et dialogue social », *Notes de synthèse France Stratégie*.
- KARIMOVA T., 2026, *AI Systems at Work: A Changing Psychosocial Work Environment*, Genève, OIT.
- KATZENBACH C., ULBRICHT L., 2019, "Algorithmic governance", *Internet Policy Review*, vol. 8, n° 4.
- Krzywdzinski M., Gerst D., Butollo F., 2023, "Promoting Human-Centred AI in the Workplace. Trade Unions and their Strategies for Regulating the Use of AI in Germany", *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 29, n° 1, 53-70.
- Lafon P., 1980, « Sur la variabilité de la fréquence des formes dans un corpus », *Mots. Les langages du politique*, vol. 1, n° 1, pp. 127-165.
- LE CROM J.-P., 2008, « La loi du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel : Les travailleurs, acteurs du changement dans l'entreprise ? », In. J. LE GOFF (ed.), *Les Lois Auroux, 25 ans après (1982-2007)*, Presses universitaires de Rennes, pp. 103-118.
- LIND R., NILSSON K. H., STRAUSS P., QUINLAN M., BRULIN E., LEE M. K., HÅKANSTA C., 2025, "(Un)healthy Algorithms? Trade Union, Employer, and Government Action for Safety and Health in Algorithmically Managed Work", *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 36, n° 4, 1003-1027.
- MANDINAUD V., KEUSCH-BESSARD M., 2022, « Accord européen sur la transformation numérique des entreprises : pour un dialogue social technologique », *Cahier de l'Anact*, n° 2.
- NEW B., PALLIER C., BRYSSBAERT M., FERRAND L., 2004, "Lexique 2: A New French Lexical Database", *Behavior Research Methods, Instruments & Computers*, vol. 36, n° 3, 516-524.
- PEREZ C., 2004, "Technological Revolutions, Paradigm Shifts and Socio-institutional Change", In. E. S. Reinert (dir.), *Globalization, Economic Development and Inequality*, Edward Elgar Publishing, 217-242.
- PERUZZI M., 2022, « La protection des travailleurs dans l'ordre juridique de l'UE face à l'intelligence artificielle », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 1, pp. 38-53.

- RADE C., 2017, « Accords de branche et accords d'entreprise. Attention : une réforme peut en cacher une autre ! », *Le Droit Ouvrier*, vol. 827, n° 6, pp. 360-364.
- REYNAUD J.-D., 1988, « La négociation des nouvelles technologies : Une transformation des règles du jeu ? », *Revue française de science politique*, vol. 38, n° 1, 5-22.
- REYNAUD J.-D., 1997, *Les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin.
- ROSA H., 2010, *Accélération. Une critique sociale du temps*, Paris, La Découverte.
- SALAI R., STORPER M., 1993, *Les mondes de production : Enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- SUPIOT A., 1994, *Critique du droit du travail*, Paris, Presses universitaires de France.
- VAN DEN BROEK E., 2025, "Unpacking AI at Work: Data Work, Knowledge Work, and Values Work", *Information and Organization*, vol. 35, n° 3, 100584.
- VIKTORELIUS M., LARSSON S., 2025, "Talking about Machines: Discursive Sensemaking and Workplace Learning in the Age of AI", *Studies in Continuing Education*, vol. 47, n° 3, 634-652.
- ZIMMERMANN B., ENGELBRECHT S., 2024, "Transforming Work Towards Social-Ecological Sustainability: A Capability Perspective", *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 30, n° 4, 437-453.

ANNEXE 1 – Dictionnaire sur l'IA et fréquence de ses entrées dans les accords d'entreprise

Lexique	Occurences
intelligence artificielle	929
chatbot	33
reconnaissance vocale	30
machine learning	25
chatgpt	13
deep learning	8
algorithmique	8
apprentissage automatique	6
artificial intelligence	5
logique floue	4
traduction automatique	4
computer vision	3
agent conversationnel	2
intelligence embarquée	2
vision par ordinateur	2
modèle prédictif	2
informatique cognitive	1
langage automatique	1
robot conversationnel	1
tchatbot	1
traitement du langage	1
apprentissage non supervisé	0
apprentissage supervisé	0
apprentissage profond	0
apprentissage semi supervisé	0
automatic translation	0
machine apprenante	0
machine intelligente	0
natural language processing	0
traitement automatique du langage	0

Source : Accords d'entreprise publiés sur Légifrance (de septembre 2017 à février 2026), extraction des auteurs.

Champ : Ensemble des 377 732 accords collectifs d'entreprise publiés sur Légifrance.

Note de lecture : Dans l'ensemble des accords d'entreprise, l'expression « chatbot » apparaît 33 fois.

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

- N° 219** *Œuvrer pour la transition écologique dans la fonction publique territoriale : une pluralité de pratiques et des tensions*
FRANCK BAILLY ET GÉRALDINE RIEUCAU
janvier 2025
- N° 218** *Using O*NET green jobs and tasks in Europe? A critical assessment based on French data*
MATHIS BACHELOT
juillet 2024
- N° 217** *Qualité de l'emploi et satisfaction au travail : une analyse à l'échelle européenne*
CHRISTINE ERHEL, MATHILDE GUERGOAT-LARIVIÈRE, HUGO ROUZADE
juin 2024
- N° 216** *Does the Technological Transformation of Firms Go Along with More Employee Control over Working Time?*
Empirical Findings from an EU-wide Combined Dataset
NATHALIE GREENAN, SILVIA NAPOLITANO
mars 2024
- N° 215** *Pénibilité du travail et retraite : une comparaison internationale des dispositifs existants*
ANNIE JOLIVET
mars 2023
- N° 214** *L'exposition des salaires aux facteurs de pénibilité : une approche par générations sur la base des enquêtes SUMER*
CÉLINE MARDON, SERGE VOLKOFF
mars 2023
- N° 213** *From Work-life Balance Policy to the European Care Strategy: Mainstreaming Care and Gender in the EU Policy Agenda*
MARIA KARAMESSINI
février 2023
- N° 212** *HRM Strategies in Response to the First Covid Lockdown: a Typology of French Workplaces*
PHILIPPE ASKENAZY, CLÉMENT BREBION, PIERRE COURTILOUX, CHRISTINE ERHEL, MALO MOFAKHAMI
janvier 2023
- N° 211** *Digital technologies, learning capacity of the organisation and innovation: EU-wide empirical evidence from a combined dataset*
NATHALIE GREENAN, SILVIA NAPOLITANO, IMAD EL HAMMA
décembre 2022
- N° 210** *Télétravail, dialogue social et santé des salariés : une approche au niveau établissement*
CHRISTINE ERHEL, MATHILDE GUERGOAT-LARIVIÈRE, MALO MOFAKHAMI ET MATHILDE NUTARELLI
juillet 2022