

# REGARD ET PARTAGE DES TRAVAUX DE NOS SESSIONS NATIONALES

Mémo



« La connaissance progresse en intégrant en elle l'incertitude, non en l'exorcisant » Edgar Morin

## Thématique de la 37<sup>ème</sup> session Digitalisation de l'entreprise et transformation du travail à l'heure des big data

### Préambule :

L'évolution de l'économie mondiale autour de sa nouvelle dimension numérique, l'avènement des services et des plateformes, l'accélération technologique, l'éclosion de nouvelles formes de travail ont conduit l'INTEFP à se pencher sur l'impact au niveau des organisations du travail et du dialogue social. Dans ce cadre, l'Institut a piloté plusieurs sessions autour de cette thématique centrale en assurant une forme de continuité et de cohérence entre elles et en tenant compte de l'évolution rapide des données collectées et des constats faits au cours des sessions....

- o **35<sup>ème</sup> session** (2017-2018): L'impact du numérique – Entre tsunami et métamorphose – Quels chemins vers de nouveaux modèles économiques et sociaux ?
- o **36<sup>ème</sup> session** (2019-2020): Digitalisation, plateformes, données – L'emploi et le travail en devenir, de nouveaux défis !
- o **37<sup>ème</sup> session** (2021-2022): Digitalisation de l'entreprise et transformation du travail à l'heure des big data !

➔ **Prés de 100 auditeurs ont participé à ces 3 sessions autour du numérique**

### Regard sur la 37<sup>ème</sup> session :

En quelques mots .... La transformation numérique massive de notre Société combinée à la crise sanitaire que nous traversons provoque une accélération du développement de ce que l'on pourrait nommer « **Société numérique** » avec pour

exemples éclairants immédiats un recours massif au télétravail et une gestion à grande échelle de la vaccination, ....

Au cœur de ces transformations numériques, figure l'**usage intensif des données** qui met sous tension les organisations avec un rôle central conféré aux plateformes numériques et l'émergence de nouvelles solutions articulées autour d'**algorithmes** et d'**intelligences artificielles (IA)**.

L'entreprise s'est imposée comme le lieu de l'efficacité organisée, l'organisation du travail devenant une « affaire d'experts » avec un écosystème propre à chacune d'entre elles ... Se pose alors la question du sens donné au travail et de la dimension sociétale prise par l'entreprise en y ajoutant un regard politique et éthique, ....

Dans ce contexte, **Management des Ressources Humaines** et **dialogue social** n'échappent pas à cette transformation et se doivent de la supporter au mieux au sein de l'entreprise, animer les débats qui ne manqueront pas de s'installer et accompagner la mise en place de **nouveaux modes de travail** impulsés par des **écosystèmes d'innovation** rapprochant grands groupes et start-ups.

Nous semblons aller vers un **futur numérique et écologique** au carrefour des préoccupations des entreprises, des territoires et des politiques publiques, un enjeu majeur au cœur de la société du XXI<sup>ème</sup> siècle.

## La crise oblige à prendre de nouvelles orientations pédagogiques

----- DANIEL XIRAU (INTEFP)

La combinaison des différentes expériences vécues lors des sessions 35 et 36 et la crise COVID 19 a amené l'institut à revoir profondément son mode d'animation des sessions sous un format plus hybride et l'introduction de nouveaux concepts d'animation :

- o Des moments de construction collective
- o Des études de cas s'appuyant sur le vécu et le retour d'expérience des participants

**Les moments de construction collective** facilitent les échanges et débats avec des regards différents (Entreprises, Syndicats, fonction publique et monde des élus) sur l'évolution des organisations du travail, du dialogue social et de la société elle-même introduisant des bouleversements souvent source de déstabilisation et de recomposition du paysage social.

**Les études de cas ou retours d'expérience** des participants viennent éclairer de manière concrète les concepts, thématiques, articles et autres travaux de recherche présentés et débattus tout au long de la session : Télétravail et devenir des collectifs de travail, IA, algorithmes et données, automatisation, transformation du travail, transparence et biais, évolution des configurations productives et travail en réseau, dialogue social ....



Créé en 1975, l'INTEFP est depuis le 1er janvier 2006 un EPA (Établissement Public Administratif) sous tutelle du ministre chargé du travail. C'est un lieu de confrontation d'idées et de débats entre responsables publics et acteurs économiques et sociaux (sessions nationales).

« *Quoi que tu rêves d'entreprendre, commence-le. L'audace a du génie, du pouvoir, de la magie* » JW Von Goethe



Val pré (Decembre 2021) : Intervention d'Alain Rallet sur les données comme nouvelle infrastructure de travail : Quelques points de repère...

## Module 1 : Lancement

### Quelques éléments de langages communs et partagés

La thématique autour de l'Intelligence Artificielle et du Big Data associée à la transformation et aux organisations du travail, nous a amené à adopter une forme de dialectique commune assurant une non-dérive des débats à venir. L'ensemble des interventions de ce module introductif va clairement dans ce sens et pourrait se résumer sur les quelques points suivants :

#### Les données comme nouvelle infrastructure du travail : Quelques points de repère ----- ALAIN RALLET

Savoir dépasser le buzz pour identifier les vrais enjeux de la transformation digitale dans son ensemble et mieux intégrer la dimension paradoxale dans sa réflexion sur ce type de thématique :

- **L'effet de nouveauté radicale** ou le sentiment d'avoir manqué la transformation numérique précédente et de courir après la prochaine
  - Le **techno-déterminisme** ou le fait que les capacités de la technologie ne se limitent qu'à l'usage que l'on en fait
  - Les **effets du numérique sur les organisations**, il peut créer de nouvelles contraintes tout en diversifiant et enrichissant le travail
  - **Haro sur les algorithmes** sans tenir compte que le jeu de données associé peut être biaisé
  - **Fatalité technologique** contre forte **pression sociotechnique** externe à l'entreprise
  - **Continuité et discontinuité de l'algorithmisation** des entreprises depuis les années 80
  - Une **cumulation de strates** au travers de l'explosion des outils manipulant de la données internes ou externes à l'entreprise et gérant les interrelations au sein de son écosystème
  - Les **2 composantes de l'algorithmisation** entre la dématérialisation des tâches et l'informatisation des relations
- Sans oublier les conséquences induites sur les nouvelles formes de travail, des métiers, des compétences, des formations, l'éclatement des limites et du cadre du travail, l'hyper-contrôle et la perte d'autonomie, la dématérialisation et la mise

en tension des acteurs et des organisations, .....

#### La plateformes en bref :

Nous retiendrons l'idée forte du démantèlement d'un modèle intégré d'entreprise qui achète ses intrants (travail, machines, matières premières), les combine pour mettre sur le marché un produit/service qu'elle vend.

Ce qui se traduit par le passage d'une organisation verticalement intégrée d'un secteur (firme) à une organisation horizontale fragmentée avec formation d'un écosystème (ensemble d'acteurs hétérogènes) avec un rôle pivot et une position stratégique de la plateforme. Cette transformation de l'entreprise amène à développer la mise en relation entre les salariés transformés en sous-traitants devenus progressivement indépendants et les clients, et l'apparition de nouvelles fonctionnalités : Matching, automatisation des recherches et des transactions, ....

#### L'Usine du futur et ses enjeux humains ----- EMMANUELLE GARDE

Très souvent associée à l'Industrie 4.0, l'usine du futur matérialise l'ensemble des transformations qui se développent progressivement au sein des organisations dites industrielles avec un débat entre hommes et machines arbitré par la donnée. Les grandes lignes de transformation peuvent se résumer de la façon suivante :

- **L'opportunité pour un pays** de se replacer dans la compétitivité mondiale
  - La **transformation de l'organisation** des entreprises et une mutation sociale à gérer
  - Des **briques technologiques** permettant d'accroître la productivité, la sécurité, la traçabilité, la qualité des biens et des procédés
  - Une **invitation à la stratégie** et à repenser son **business model**
  - La **digitalisation de l'entreprise** ou le pilotage de la production par les flux d'information
  - La **modernisation de l'outil** productif national
  - **L'objectif d'une production personnalisée** au coût de la production de masse
- ....

### Quelques définitions partagées autour de l'Intelligence Artificielle et des Big Data

----- JOURNAL OFFICIEL  
JORF n°0285 du 9 décembre 2018

**Intelligence artificielle** : Champ interdisciplinaire théorique et pratique qui a pour objet la compréhension de mécanismes de la cognition et de la réflexion, et leur imitation par un dispositif matériel et logiciel, à des fins d'assistance ou de substitution à des activités humaines.

**Apprentissage automatique (Machine Learning)** : Processus par lequel un algorithme évalue et améliore ses performances sans l'intervention d'un programmeur, en répétant son exécution sur des jeux de données jusqu'à obtenir, de manière régulière, des résultats pertinents.

**Apprentissage non supervisé (Data Clustering)** : Apprentissage automatique dans lequel l'algorithme utilise un jeu de données brutes et obtient un résultat en se fondant sur la détection de similarités entre certaines de ces données.

**Apprentissage supervisé (Supervised Learning)** : Apprentissage automatique dans lequel l'algorithme s'entraîne à une tâche déterminée en utilisant un jeu de données assorties chacune d'une annotation indiquant le résultat attendu.

**Apprentissage par renforcement (Reinforcement Learning)** : Apprentissage automatique dans lequel un programme extérieur évalue positivement ou négativement les résultats successifs de l'algorithme, l'accumulation des résultats permettant à l'algorithme d'améliorer ses performances jusqu'à ce qu'il atteigne un objectif préalablement fixé.

**Apprentissage profond (Deep Learning)** : Apprentissage automatique qui utilise un réseau de neurones artificiels composé d'un grand nombre de couches dont chacune correspond à un niveau croissant de complexité dans le traitement et l'interprétation des données.



**Réseau de neurones artificiels (Artificial neural network)** : Ensemble de neurones artificiels interconnectés qui constitue une architecture de calcul. Il faut entendre par **neurone artificiel** un dispositif à plusieurs entrées et une sortie, qui simule certaines propriétés du neurone biologique.

... C'est un sujet très souvent abordé par la dimension technique et technologique (Réalité virtuelle, réalité augmentée, robots, close door machining, cloud et data, ...) et moins par la dimension sociale induite par la transformation elle-même.

Peut-il y avoir **convergence des intérêts productifs et sociaux** : L'industrie 4.0 au service de la performance ou l'industrie 4.0 au service de l'Homme au travail... ?

**Quelques pistes de réflexion émergent** : Pénibilité, opérations à haute valeur ajoutée, stress et performance, évolution des compétences, triptyque (Opérateur, méthodes, maintenance), adaptation et cohabitation à la machine, autonomie versus contrôle, ...

**Logique qui semble prédominer dans une approche Industrie 4.0** :

- **Think big** : Définition de la vision, de la stratégie à 5-10 ans
- **Start small** : Traitement de nombreuses problématiques directement dans les usines
- **Roll-out fast** : Accélération du progrès en mettant rapidement en place des solutions digitales

**L'Intelligence Artificielle, ce qu'il faut retenir à ce stade de l'étude**

----- **ROMAIN BILLOT**

L'Intelligence Artificielle (IA) fait l'objet d'un buzz médiatique autour de sa capacité à révolutionner le monde sous différents points de vue scientifiques, mais fait également l'objet de nombreuses fake news... Et ce dans tous les domaines : Santé, droit, banque, assurance, transports, industrie 4.0, réseaux sociaux, plateformes, ressources humaines, ...

**Elle induit de nombreux questionnements éthiques** :

- Facteur humain et contrôle humain
- Robustesse et sécurité
- Respect vie privée et gouvernance des données
- Transparence et traçabilité
- Diversité, non-discrimination et équité
- Bien-être social et environnemental
- Responsabilisation autour des systèmes à base d'IA

**Les données prennent différentes formes** :

Textes, photos et vidéos (internet, etc.), informations spatiotemporelles (appareils mobiles, capteurs intelligents, etc.), meta-données sur les messages et les appels téléphoniques (appareils mobiles, etc.), information médicale (bases de données patients, objets intelligents, etc.), données astronomiques et géographiques (satellites, observatoires terrestres, etc.), données clients (bases de données clients, capteurs et objet communicants, etc.), Etc.

**Ouverture de discussion autour de l'IA et la donnée** :

- Un "système IA" est un système socio-technique et un outil politique au cœur du dialogue social de l'entreprise
- L'humain doit rester au centre de la boucle : travailleur et décideur, privilégier une IA explicable
- La fiabilité d'un algorithme d'apprentissage doit être en permanence questionné : biais des données, du modèle, généralisation, sensibilité aux attaques, ...
- Une IA généralisable demande énormément de données différentes. En avons-nous les moyens et un nombre suffisant de données disponible ?
- Un fort enjeu énergétique en regard du volume nécessaire de données pour qu'une IA apprenne bien. On doit savoir apprendre avec peu de données (**Small data**).

**La RGPD en situation de travail**

----- **ERIC DELISLE**

Dans un contexte européen avec de nombreux états membres, quelques précisions sont données sur la RGPD en regard de la crise sanitaire et du développement massive du télétravail.

**La logique RGPD en quelques mots** :

Responsabilité, renforcement des droits et des sanctions, un champ d'application très large.

**Le champ d'application** : Un traitement de données personnelles effectué par un responsable de traitement (RT) ou un sous-traitant (ST) ... établi sur le territoire de l'UE (Critère d'établissement) ou visant des ressortissants de l'UE (Critères du ciblage)

**Les principes de la protection de données** : Licéité, finalité, minimisation, durée limitée de conservation, sécurité, droits des personnes.

**La protection des données au travail** :

Outils RH du recrutement aux mécanismes de contrôle de l'activité... A l'exclusion des données « professionnelles » et en se fondant sur le consentement du salarié.

La vie privée sur le lieu de travail entraîne une forme de recherche de l'équilibre entre vie privée et contrôle de l'employeur (Très regardé pendant la période COVID et de télétravail intense)... Nécessité de conciliation entre plusieurs cadres juridiques : contentieux prudhommaux et dialogue social.

**Introduction aux outils « responsables » en IA** ----- **JEAN MARIE JOHN MATTHEWS**

La conception même d'un système à base d'IA amène une transformation profonde du métier d'ingénieur lui demandant non seulement d'être inventif sur des solutions techniques se basant sur des normes mathématiques, physiques et logicielles mais de prendre également en compte des normes éthiques. Avec également un changement de paradigme fort qui fait passer le calculateur analysant des données d'entrée au travers un programme pour fournir des résultats en sortie, à un calculateur analysant des données d'entrée et de sortie pour proposer un programme en sortie....

L'ingénieur en IA se doit d'intégrer les exigences des enjeux sociétaux dans sa réflexion : Données personnelles, autonomie des sujets, biais et discrimination, transparence.

Les **biais** peuvent être de différentes natures : données porteuses de préjugés humains, biais intentionnels introduit à la conception via la configuration du modèle, biais statistiques et de mauvaise représentation de la population visée, ... Nécessité de développer des algorithmes équitables

L'**explicabilité** : Transparence, interprétabilité, moyen d'actions

**Dualité** « autonomie du sujet et autonomie de la machine »

Enfin l'ingénieur en IA doit faire face lors de la réalisation de solutions techniques à des enjeux mathématiques, physiques, logiciels et éthiques...

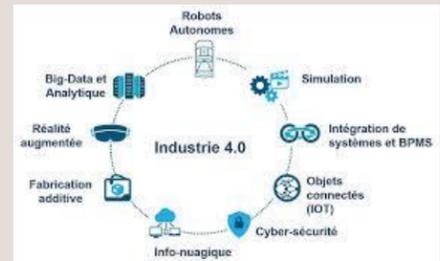
**De nombreuses applications pour l'IA** :

Voiture autonome, système de recommandations, assistant virtuel, traduction, génération de news, jeux, reconnaissance de captcha, reconnaissance faciale, ...

**Big data** (grosses données, ou megadonnées, données massives, lake of data) : Désigne des ensembles de données qui deviennent tellement volumineux qu'il est difficile de travailler avec des outils classiques de gestion de base de données ou de gestion de l'information.



**Industrie 4.0 - définition et mise en œuvre vers l'usine de production connectée** : Animée par l'émergence de nouvelles technologies, l'industrie 4.0 désigne une nouvelle génération d'usines connectées, robotisées et intelligentes. Avec la révolution numérique, les frontières entre le monde physique et digital s'amenuisent pour donner vie à une usine 4.0 interconnectée dans laquelle les collaborateurs, les machines et les produits interagissent. L'industrie 4.0 est un défi technologique et social et une véritable opportunité pour l'industrie française.



« J'aime l'industrie parce que c'est l'un des rares endroits au 21ème siècle où l'on trouve encore de la magie. La magie d'une idée qui devient un produit, la magie du ballet des robots et du ballet des hommes. La magie de l'atelier où l'on ne distingue pas le cadre de l'ouvrier, où l'on ne distingue pas l'apprenti de celui qui a 30 ans d'expérience [...] » (**Agnès Pannier-Runacher**, Ministre déléguée chargée de l'Industrie)



**RGPD** (LOI n° 2018-493 du 20 juin 2018) : RGPD pour « Règlement Général sur la Protection des Données » (en anglais « General Data Protection Regulation » ou GDPR). Cette loi encadre le traitement des données personnelles sur le territoire de l'Union européenne.

Ce nouveau règlement européen s'inscrit dans la continuité de la Loi française Informatique et Libertés de 1978 et renforce le contrôle par les citoyens de l'utilisation qui peut être faite des données les concernant.

Le contexte juridique s'adapte pour suivre les évolutions des technologies et de nos sociétés (usages accrus du numérique, développement du commerce en ligne...).

Il harmonise les règles en Europe en offrant un cadre juridique unique aux professionnels. Il permet de développer leurs activités numériques au sein de l'UE en se fondant sur la confiance des utilisateurs.

# Témoignage auditeur(trice)s

Une brève histoire du traitement de l'information dans le monde bancaire à partir d'une expérience singulière.



----- MAURICE BOURRIGAUD

L'expérience au sein d'une banque avec un regard opérationnel et managérial viennent éclairer certains points abordés.

**Les missions de la banque** sont nombreuses comme faire circuler la monnaie en toute sécurité, offrir des services de gestion des flux, d'assurances, de prévoyance, des conseils de bonne gestion, répondre à la demande des clients, conseiller les clients sur les placements, assurer les activités dites essentielles (COVID)..... Soit plus de 200 services.... **Derrière chaque mot se cachent des données et des algorithmes de traitement** nécessaires à la gestion des flux d'information traités.

Elle base sa **réputation** sur les qualités suivantes : Solvabilité, liquidité, rentabilité, crédibilité.

Le **traitement des données** est capital dans la bonne marche de la banque : croisement des données, bases de données,

historiques, géomarketing, centres d'appel, ...  
- Introduction du big data et de l'IA pour disposer de moteurs algorithmiques puissants

- Recrutement et développement de **nouveaux profils** : Chief Data Officer, Data Manager, Product Owner, Data Owner, Data Scientist, ...

- Classification des applications IA par **grands métiers** et enjeux fonctionnels dans 3 domaines : Commerce, efficacité, surveillance

Des **enjeux forts** en termes d'exploitation des données clients, scores, ciblage, satisfaction clients, personnalisation de la relation, prédiction des besoins, ....

**Des résultats attendus** : Contrôle automatique de documents, gestion des risques d'impayés, gestion des fraudes, lutte anti-blanchiment et anti terrorisme, exploitation des données externes (médias, communication) , usage des agents conversationnels, ....

**Réussite - Quelques règles fondamentales:**

- Confiance et éthique au cœur du dispositif

- Défis de la connaissance des clients et des projets associés

- Appartenance de la donnée au client, consommateur, citoyen

- Un dialogue social nourri et anticipé (point de progrès identifié)

## Etude de cas d'usage de l'IA dans une banque :

Analyse des comportements des salariés et enjeux organisationnels

-----FABIENNE PEREZ

Travail de recherche sur le passage de la **transformation des emplois** à la **transformation des caractéristiques du travail** avec un fort engouement académique dans le domaine informatique et encore limité en sciences de gestion, notamment sur les réactions des individus face à l'IA.

Un **questionnement** autour des spécificités des algorithmes d'apprentissage et les conséquences sur le travail : Effet boîte noire et opacité des systèmes, quantification et prédiction, transformation de l'expertise, de la qualité et la quantité des tâches, modification des métiers et des frontières, nouvelles formes de contrôle, augmentation de la coordination, ...

**Les métiers étudiés** : Fonctions support, traitement des opérations, force de ventes.

**Exemples de cas d'usage** identifiés pour la force de vente : Reconnaissance, connaissance, langage, raisonnement

**Perception des individus face à l'IA :**

- Menace entre crainte et contrainte
- Opportunité
- Source de décalage et de questionnement

**Rôle de l'organisation** : Intervention modérée, support social des managers, Facilitation des comportements proactifs face aux nouvelles exigences

**Enjeux organisationnels** : Effort de sensibilisation & démarche globale, pédagogie et co-construction des outils, investissement dans le déploiement des projets, opportunités de redéfinition des missions.

## Regard sur une fonction clé de l'entreprise

Les Ressources Humaines au coeur de la transformation numérique

----- REMI BOURGUIGNON

La fonction des ressources humaines est au carrefour de la performance de l'entreprise, du développement et du bien-être des salariés et de la garantie d'un dialogue social adapté. Le management des données tant personnelles que professionnelles constitue un enjeu de taille dans la transformation de l'entreprise et son adaptation à un environnement marché en constante évolution. L'arrivée de technologies comme l'Intelligence Artificielle en tant qu'un des nouveaux acteurs clés de l'évolution du métier RH renforce ce souci permanent de maintenir un cap social et juridique acceptable par tous les acteurs de l'entreprise.

**Quelques points de questionnement :**

- L'automatisation en RH n'est pas nouvelle mais concernait historiquement l'expertise administrative et une tendance à vouloir automatiser les processus plus créateurs de valeur.
- Entre quête d'un idéal - « le RH augmenté » - et mimétisme
- Risque de standardisation (fin des stratégies RH ?)
- Lignes de fracture induites

**Les algorithmes de plus en plus présents dans le management des ressources humaines**

----- CAMILLE LEVY - DIDIER PIGNON

Nous sommes installés dans une ère où se combinent données personnelles, données professionnelles, réglementation, performance, .... Au sein de l'entreprise. L'accélération de la transformation numérique mondialisée pousse les entreprises à développer des solutions de plus en plus réactives et représentatives des évolutions des pratiques sociétales, souvent en utilisant le numérique comme brique centrale de cette recomposition. Tout est revisité : Processus RH, workforce planning, administration et paie, relation salariés (chatbots), formation et compétences, recrutement et mobilité....

Dans cet environnement évolutif, les algorithmes prennent une place de plus en plus importante et de nouvelles fonctionnalités émergent comme le « matching » venant progressivement

renforcer et suppléer les équipes RH pour offrir une meilleure « **expérience collaborateur** » et procurer une forme d'indépendance et d'autonomie de développement. Les fabricants de gros ERP ou les start-ups proposant des solutions « agiles » ont bien compris que la course au désengorgement des processus RH ou la mise en relation des données personnelles et professionnelles pour offrir une meilleure offre de services aux salariés constituait la clé pour les années à venir.

**Regard sur la responsabilité juridique de l'employeur**

----- PATRICE ADAM

A travers cette notion, il s'agit de questionner la responsabilité de l'employeur dans le cas de décision automatisée (Cf. Discriminations...), avec des enjeux juridiques, l'état de la loi et la jurisprudence en la matière.

Les algorithmes doivent être nourris de données et la question se pose des types de données collectées et utilisées. Là aussi, il existe des enjeux juridiques, notamment autour de la protection de la vie privée et la frontière privé/professionnel.

L'implantation d'un algorithme au cœur de l'entreprise pose également la définition du cadre juridique à mettre en place.

**Négociations et dialogue social :**

L'implantation d'un algorithme au sein de l'entreprise pose les questions de l'équilibre ou le déséquilibre qu'il peut apporter au sein de l'organisation au travers de sa pertinence, de son impact social, de la manière dont il s'empare des données, de ce qu'il implique en termes de transformation des métiers et des compétences, mais également en termes de culture et de changement....

Dans ce cadre, il apparaît évident que des concertations se fassent très en amont avec les partenaires sociaux pour une meilleure anticipation des risques et opportunités, ainsi que des plans d'actions dédiés à mettre en place....



Atelier de construction collective piloté par Hervé Chaygnaud-Dupuy

## Construction collective Les premiers questionnements

----- Hervé Chaygnaud-Dupuy

Le nouveau concept de **moments de construction collective** permet de commencer à extraire des premiers questionnements qui font débat déjà au sein de la session et qui pourraient constituer les premiers embryons de controverses à venir.....

o Quel développement pour un **dialogue social international** et quelle forme d'accompagnement pour les organisations : Connaissance et maîtrise des sujets abordés, place de l'humain au sein des transformations, anticipation des métiers et compétences qui émergent, vision partagée et interprétée des projections macro-économiques sur l'impact de l'IA et du Big data, valeur ajoutée des algorithmes et de l'automatisation des fonctions.... Pour en faire des objets d'un **dialogue social inter pays...** ?

o Quelle **transformation du travail et des organisations** dans ce contexte « augmenté et/ou automatisé » : Simplification ou augmentation de la charge du travail, mouvement massif de plateformisation au sein des organisations, nouvelles conditions de travail et équilibre QVT, perméabilité ou commutation travail et vie privée, perte de la trace/ perte du droit... ?

o Quel support pour les **petites structures PME/PMI** : Prospective nouveaux métiers et compétences de la digitalisation (yc IA, Big Data), insertion des jeunes et chercheurs d'emploi, lien avec les gros projets nationaux et maillage territorial... ?

o Quel rôle peut jouer le **territoire** dans ces nouvelles avancées technologiques : Développement et redynamisation des **écosystèmes locaux**, support à un dialogue social territorial, développement et accompagnement vers des solutions dématérialisées, lutter contre la fracture numérique entre les PME/TPE et les services en ligne, participer au développement de profils, métiers et compétences nécessaires, ....

o Quels nouveaux **apports engendrés par l'IA et le Big Data** : Confrontation ou facilitation du flux de travail et de l'inertie au travail, nouveau rôle du manager, nouvelle ère de dialogue social, un droit à l'erreur mieux toléré, insertion et recrutement versus exclusion (yc les personnes avec handicap), un outil pour adapter les modules de formation, .... ?

o Quelle mise en place pour une **gouvernance** et une **organisation autour de l'IA** : Un dialogue honnête et transparent, un comité et une charte éthique, des économies d'échelle, une transition professionnelle accélérée, des prises de décision sous contrôle et éthiques, ... ?

### Conclusion

Un premier module riche en enseignement tant sur une nouvelle forme d'animation dans une organisation hybride entre présentiel et distanciel, des moments de construction collective, que sur le fond avec une forme d'alignement sur la compréhension des concepts qui seront manipulés tout au long de cette session, parfois pas faciles à saisir et encore moins à débattre de manière objectivée. Des premiers questionnements ou embryons de controverses qui demandent à s'étoffer au fil des modules... Avec un prochain grand rendez-vous européen et une vision élargie partagée qui devrait échapper à notre tropisme national et ouvrir les horizons et pensées de nos participants.

### Contenu du prochain module européen

Module consacré à un regard européen de notre thématique avec de nombreuses interventions :

- o Les fondements et les modalités de construction du droit communautaire : Illustrations dans le cadre de l'agenda numérique européen
- o Regard syndical : Être un expert dans les groupes de haut niveau sur l'IA au plan international
- o Les coulisses de l'accord cadre des partenaires sociaux européens (Salariés, Employeurs) sur le numérique
- o Introduction à Cap Digital et au projet européen DAPSI (IA et RGPD) & regards de 2 start-ups
- o AI for Humanity : Le point de vue de Thales, acteur européen reconnu dans le domaine de l'Intelligence Artificielle
- o AI : L'approche de la commission européenne sur l'Intelligence Artificielle et l'Impact sur le monde du travail
- o IA et Management algorithmique : Un nouveau scénario pour la négociation syndicale collective et l'action syndicale : L'exemple des actions du syndicat espagnol UGT dans la lutte pour les droits des travailleurs des plateformes de livraison
- o IA et Management algorithmique : Un nouveau scénario pour la négociation syndicale collective et l'action syndicale : Les initiatives d'IG Metall et de la CGIL
- o Les activités du syndicat GPA dans le domaine de l'Intelligence Artificielle auprès des délégués
- o L'accord mondial Solvay Ssur la numérisation 2020 : Avantage ou inconvénient ?

### Contributeurs :

Un remerciement à nos intervenants et témoins qui ont donné de la consistance à ce premier module.

### Intervenants :

- Alain RALLET** : Professeur émérite d'économie à l'université Paris-Saclay
- Camille LEVY** : Docteure en Sociologie, Chargée d'études à l'APEC
- Daniel XIRAU** : Directeur du Pôle Partenariats (INTEFP)
- Didier PIGNON** : DRH, ex Thales, représentant AAINTEFP
- Emmanuelle GARBE** : Maître de conférences à l'IAE de Paris
- Eric DELISLE** : Chef du service des questions sociales et RH, CNIL
- Fabienne PEREZ** : Attachée Temporaire d'Enseignement et de Recherche en Sciences de Gestion, Faculté d'Economie-Gestion - Aix-Marseille Université
- Heather CORNOLLY** : Professeur associé en relations professionnelles (Grenoble EM)
- Hervé CHAYGNEAUD-DUPUY**, Consultant, Oxalis
- Jean- Marie JOHN MATTHEWS** : SciencesPo - Institut Mines-Télécom
- Katia PONTAL** : Chargée de mission, Pôle Partenariats (INTEFP)
- Nadia RAHOU** : Chargé de mission ANACT
- Patrice ADAM** : Professeur, Droit, Université de Lorraine
- Rémi BOURGUIGNON** : Professeur, Gestion RH, IAE Gustave Eiffel

### Témoignages auditeur(trice)s 37 ème session :

**Maurice BOURRIGAUD** : Directeur régional, Banque Populaire garnd Ouest

### Rédacteur :

Didier PIGNON