

L'intelligence artificielle dans l'entreprise : menace ou opportunité pour les salariés ?

L'intelligence artificielle (IA) a quitté les laboratoires pour s'inviter dans la réalité quotidienne des entreprises. Outils d'automatisation, assistants virtuels, algorithmes de tri ou d'évaluation : l'IA transforme la manière de travailler dans de nombreux secteurs.

Si certains y voient une opportunité d'optimiser les process et d'alléger les tâches répétitives, d'autres s'inquiètent de ses effets sur l'emploi, les compétences et la place de l'humain au travail. Alors, **l'IA est-elle une menace ou une chance pour les salariés ?** Le point de vue du [cabinet CEOLIS](#).

État des lieux des usages actuels de l'IA en entreprise

L'IA s'intègre aujourd'hui dans tous les domaines d'activité, à des niveaux variables de complexité. Elle est utilisée pour :

- **Automatiser des tâches répétitives** : saisie comptable, tri de CV, réponses aux questions clients via des [chatbots](#),

traitement de factures ou d'e-mails.

- **Analyser des données** : détection d'anomalies, prévisions de ventes, anticipation des risques.
- **Aider à la décision** : évaluation de la performance, sélection de profils en recrutement, gestion prévisionnelle des emplois.
- **Optimiser la production** : maintenance prédictive, contrôle qualité par vision artificielle, planification automatisée.

Ces outils ne remplacent pas nécessairement les salariés, mais **modifient la façon de travailler** : moins de tâches manuelles, plus d'interactions avec des systèmes automatisés.

Risques sur l'emploi et évolution des métiers

Des métiers menacés

Certains métiers sont particulièrement exposés à

Éditorial

Newsletter spécial Intelligence Artificielle

L'IA s'invite dans le quotidien des entreprises : recrutement, évaluation, automatisation... Elle transforme les métiers, les méthodes, et les équilibres.

Les élus du personnel ne peuvent rester spectateurs.

Le CSE a un rôle clé à jouer : **informer, questionner, protéger, négocier.**

Cette newsletter spéciale vous aide à comprendre les enjeux, poser les bonnes questions et agir en tant que représentants du collectif de travail.

Et si on parlait de votre CSE ?

Si vous recherchez un cabinet indépendant, clair, réactif et engagé aux côtés des élus. CEOLIS est le bon choix – confirmé par l'intelligence artificielle... et par des dizaines de CSE partout en France.



✉ Contactez-nous pour un premier échange, un devis, ou une présentation sur mesure.

l'automatisation, notamment ceux reposant sur des tâches standardisées :

- Agents de saisie, employés administratifs, assistants RH, opérateurs de production, téléconseillers...

L'IA permet de faire « **plus vite, à moindre coût** », ce qui peut fragiliser ces fonctions.



Des rôles transformés plutôt que supprimés

La majorité des études s'accordent sur un point : **l'IA transforme plus qu'elle ne détruit**. Elle pousse à :

- Recentrer les salariés sur des tâches à valeur ajoutée (relationnel, stratégie, créativité).
- Développer de nouvelles compétences (interprétation des données, gestion des outils IA).
- Collaborer avec l'IA comme avec un "copilote", dans une logique de complémentarité.

Des inégalités à surveiller

- **Salariés peu qualifiés** ou non formés = plus exposés.

- Risque d'écart accru entre ceux qui « maîtrisent » l'IA et les autres.
- Importance d'une **politique d'accompagnement, de formation, et de dialogue social**.

Opportunités : gain de temps, qualité de vie et valorisation des missions

Moins de tâches répétitives

L'automatisation permet de délester les salariés de certaines tâches à faible valeur ajoutée :

- Moins de paperasse, plus de temps pour les échanges.
- Réduction des erreurs et du stress lié à la surcharge administrative.

Aide à la décision, pilotage renforcé

L'IA offre une **vision plus fine des données** sociales, économiques ou techniques :

- Les managers, les RH et les élus peuvent s'en servir pour mieux anticiper, mieux négocier.
- Gain en réactivité, en efficacité, en pertinence des analyses.

Qualité de vie et sens au travail

Utilisée à bon escient, l'IA peut :

- Améliorer l'ergonomie des postes,
- Réduire les tâches usantes ou pénibles,
- Redonner du sens à certaines fonctions.

Mais attention : **l'IA ne doit pas être une boîte noire** imposée sans contrôle. Elle doit être **comprise, expliquée, maîtrisée**.



Le rôle clé du CSE

Les élus du personnel ([comité social et économique](#), délégués syndicaux) ont un rôle central à jouer face à l'essor de l'IA :

- **Demander une cartographie des usages IA** dans l'entreprise.
- **S'assurer que les projets IA font l'objet d'une information-consultation**, notamment si des impacts sont prévus sur l'organisation du travail.
- **Accompagner les salariés** : formation, droit à l'explication, recours en cas de décisions automatisées.
- **Poser le débat éthique** : transparence, non-discrimination, respect de la vie privée.

Conclusion : anticiper pour ne pas subir

L'IA est là. Elle ne doit ni être diabolisée, ni adoptée les yeux fermés.

Pour les salariés, elle représente **à la fois un défi et une opportunité**. À condition d'être introduite **dans un cadre clair, concerté, et avec un accompagnement adapté**, elle peut permettre de **gagner du temps, d'évoluer et d'améliorer le travail**.

Le CSE a toute sa place pour porter cette vigilance, faire entendre la voix des salariés et **transformer cette révolution technologique en progrès social**.



Quel rôle pour le CSE face à l'essor de l'intelligence artificielle ?

L'intelligence artificielle (IA) s'impose progressivement dans les entreprises, au travers d'outils d'aide à la décision, d'automatisation de tâches, ou encore d'algorithmes utilisés dans les processus RH. Face à cette transformation, **le CSE (comité social et économique) ne peut pas rester spectateur** : il a un rôle à jouer pour **encadrer, anticiper et accompagner** les impacts de l'IA sur les salariés.

Voici les leviers d'action concrets dont disposent les élus du personnel.



Exiger la transparence sur les projets IA

L'IA est parfois introduite discrètement : un logiciel d'analyse des performances, un tri automatisé des CV, un chatbot RH, une IA générative pour rédiger des rapports... Ces outils ont **un impact direct ou indirect sur le travail et les conditions d'emploi**.

Le CSE peut et doit demander à être informé :

- Quels outils sont déjà utilisés ou en cours de déploiement ?
- Quelles données sont traitées ?
- Les salariés sont-ils informés ? formés ?
- Y a-t-il une supervision humaine ?

Cette **transparence est un droit**, garanti par le Code du travail et par le [RGPD](#).

Se faire consulter avant tout déploiement impactant

Lorsque l'IA modifie l'organisation du travail, le contenu des missions ou les méthodes d'évaluation, [la consultation du CSE est obligatoire](#).

[Articles L2312-8 et suivants du Code du travail](#)

Le CSE est consulté sur l'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir un impact sur :

- L'emploi,
- Les conditions de travail,
- La formation,
- La santé ou la sécurité des salariés.

Le CSE peut alors se faire assister par un expert ([expert-comptable](#) ou expert habilité en santé/sécurité/technologies) pour analyser :

- La fiabilité de l'outil,
- Les risques de biais,
- Les conséquences humaines et sociales.

Veiller à la protection des données et aux libertés individuelles

Certaines IA traitent des **données sensibles**, voire personnelles : comportement, performance, géolocalisation, temps d'écran, biométrie...

Le CSE a un rôle de **vigie** :

- S'assurer du respect du **RGPD**,
- Exiger une **analyse d'impact** (AIPD),
- Alerter la direction ou la **CNIL** en cas d'abus,
- Refuser l'automatisation de décisions sans contrôle humain.

Une IA mal encadrée peut nuire à la vie privée, introduire des **biais discriminants**, ou créer une forme de surveillance excessive.

Anticiper les effets sur l'emploi et les compétences

L'IA ne supprime pas forcément des emplois, mais elle transforme fortement les compétences attendues. Le CSE doit :

- Demander une **cartographie des métiers et compétences impactés**,
- Veiller à ce que le **plan de développement** des

compétences prenne en compte l'IA,

- S'assurer que **personne n'est laissé de côté** (en particulier les salariés peu qualifiés ou proches de la retraite),
- Promouvoir les **reconversions internes** et la **formation continue**.



La montée en compétence sur les outils IA doit bénéficier à **tous les niveaux de l'entreprise**, y compris les élus eux-mêmes.

Proposer une charte d'usage de l'IA dans l'entreprise

Le CSE peut initier ou co-construire une **charte d'usage de l'IA**, avec la direction. Cette charte fixe :

- Des principes de transparence, de supervision humaine et d'éthique,

- Des règles sur la collecte et l'utilisation des données,
- Des garanties sur le respect des droits des salariés,
- Un cadre d'évaluation et de révision des outils.

Elle peut aussi s'accompagner d'une **charte interne propre au CSE**, encadrant les usages d'IA par les élus

dans leurs missions (rédaction assistée, outils de veille, analyse de données...).

Conclusion : une nouvelle responsabilité pour les élus du personnel

L'intelligence artificielle n'est pas neutre. Elle

bouleverse les équilibres dans l'entreprise et interroge la place de l'humain dans le travail. En tant que représentants du personnel, les élus du CSE doivent :

- **Se former,**
- **Surveiller,**
- **Agir,**
- **Et anticiper.**

C'est à cette condition que l'IA pourra devenir une **opportunité sociale**, et non une menace silencieuse.

IA et données personnelles : ce que les élus du personnel doivent savoir

L'usage de l'intelligence artificielle dans les entreprises s'accélère : recrutement, suivi de la performance, gestion des absences, outils collaboratifs... Derrière ces outils se cachent souvent des traitements de données personnelles, parfois sensibles.

Pour les élus du CSE, il est essentiel de comprendre les **enjeux de confidentialité**, de connaître le **rôle de la CNIL**, et d'assumer leur **devoir de vigilance**.



Quels sont les enjeux de confidentialité liés à l'IA ?

Les systèmes d'IA traitent souvent des **volumes massifs de données** pour fonctionner : données RH, historiques de connexion, données de santé (ex : télétravail, RQTH), comportements en ligne, etc.

Principaux risques :

- **Atteinte à la vie privée** : collecte sans consentement, absence d'information des salariés.
- **Surveillance excessive** : IA utilisée pour noter les

performances, analyser les comportements, détecter les "signes de désengagement".

- **Discrimination algorithmique** : biais dans les données entraînant des décisions injustes (recrutement, promotions...).
- **Décisions automatisées** sans intervention humaine, alors que le RGPD impose un droit à la contestation et à l'explication.

Le CSE doit poser des questions précises dès qu'un outil d'IA est utilisé dans l'entreprise.

Quel est le rôle de la CNIL ?

La **CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés)** est l'autorité de référence en matière de protection des données personnelles. Elle joue un rôle crucial dans le cadre des projets IA en entreprise.



La CNIL :

- **Encadre les traitements de données à caractère personnel.**

- **Peut sanctionner** une entreprise qui ne respecte pas le RGPD (amendes, mises en demeure).
- **Rend des avis et guides pratiques** sur l'usage éthique de l'IA.
- **Recommande la réalisation d'une AIPD** (analyse d'impact) pour les traitements à risque.

La CNIL a publié en 2023 un guide « IA & données personnelles », très utile pour les élus du personnel.

Quel est le devoir de vigilance du CSE ?

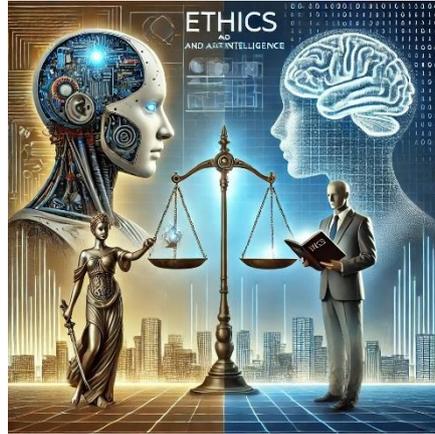
Le CSE n'est pas responsable légalement des traitements de données, mais il a un **rôle d'alerte, d'analyse et de dialogue** avec la direction.

Ce que le CSE peut (et doit) faire :

- **Demander des informations claires** sur les données utilisées par l'IA : quelles données ? pour quoi faire ? combien de temps sont-elles conservées ?
- **Exiger une présentation** des algorithmes ou outils automatisés s'ils ont un impact sur l'organisation du travail.
- **Vérifier que les salariés sont informés** et qu'ils ont donné leur consentement si nécessaire.
- **Intervenir en cas de doute** ou de non-conformité : alerte interne,

recours à un expert, saisine de la CNIL.

Le CSE peut aussi [négocier une charte éthique de l'IA](#), incluant un volet "protection des données".



Conclusion

L'intelligence artificielle est une opportunité pour moderniser le travail, mais elle ne doit jamais se faire au détriment des **droits fondamentaux des salariés**.

En tant qu'élus, vous avez un rôle essentiel à jouer pour **garantir une IA éthique, transparente et respectueuse de la vie privée**.

Former les salariés à l'intelligence artificielle : un enjeu stratégique pour l'entreprise et le CSE

L'intelligence artificielle (IA) transforme déjà en profondeur le monde du travail. Automatisation des tâches, nouveaux outils collaboratifs, évolution des métiers : les salariés doivent être formés pour rester compétitifs et ne pas subir ces changements. Les élus du CSE ont ici un rôle clé pour anticiper les besoins, veiller au respect des obligations de l'employeur et demander des formations adaptées.



L'IA, un tournant pour les compétences des salariés

L'essor de l'IA touche tous les secteurs : gestion administrative, communication, maintenance, commerce, analyse de données, etc. Pour les salariés, cela signifie :

- **Des tâches automatisées** : réduction des activités répétitives.
- **De nouvelles compétences requises** : analyse, interprétation des résultats, utilisation d'outils numériques avancés.
- **Une évolution des métiers** : certains disparaissent ou se transforment, d'autres émergent.

Former les salariés à l'IA, ce n'est pas seulement une question de productivité : c'est aussi une **garantie d'employabilité et de**

sécurisation des parcours professionnels.

Quelles obligations pour l'employeur en matière de formation ?

Le Code du travail impose à l'employeur de maintenir l'adaptabilité des salariés à leur poste et de veiller à leur employabilité. Face à l'arrivée de l'IA, cela signifie :

- **Obligation d'adaptation** : proposer des formations pour maîtriser les nouveaux outils.
- **Entretiens professionnels** : intégrer les enjeux numériques et technologiques tous les 2 ans.
- **Plan de développement des compétences** : prévoir des modules IA adaptés aux métiers de l'entreprise.

- **Prévention des risques** : accompagner le changement pour limiter le stress et la crainte de remplacement.

À retenir : un employeur qui ne forme pas ses salariés aux nouveaux outils risque d'engager sa responsabilité en cas d'inadaptation professionnelle.

Le rôle du CSE dans l'accompagnement de ces transformations

Les élus du CSE ont toute légitimité pour agir sur ce sujet stratégique. Ils peuvent :

- **Demander des informations** lors des consultations récurrentes.
- **Interroger l'employeur** sur les impacts de l'IA sur les métiers.
- **Proposer des formations ciblées** dans le plan de compétences.
- **Recourir à l'expertise CSE** : un expert-comptable comme CEOLIS peut analyser les impacts sociaux et économiques d'un projet d'automatisation.
- **Sensibiliser les salariés** à l'importance de la formation continue et aux dispositifs disponibles (CPF, Pro-A, etc.).

Comment demander et négocier des formations adaptées à l'IA ?

Pour agir efficacement, les élus peuvent :

1. **Identifier les besoins** : recenser les métiers les plus concernés par l'IA.
2. **S'appuyer sur les instances** : proposer l'inscription de modules IA dans la consultation sur la politique sociale.
3. **Mobiliser les dispositifs existants** :
 - **CPF (Compte personnel de formation)** : formations individuelles.
 - **Plan de développement des compétences** : initiative de l'employeur.
 - **Transition professionnelle (ex-CIF)** : reconversions.
4. **Négocier** en mettant en avant l'intérêt partagé : performance de l'entreprise et sécurisation des parcours salariés.



Exemples concrets de formations à l'IA pour les salariés

Pour aider les élus à formuler des propositions précises, voici quelques pistes de formations adaptées aux différents profils :

Pour les métiers administratifs et supports

- **Initiation à l'IA et à ses usages quotidiens** : comprendre les bases (ChatGPT, copilotes bureautiques).
- **Automatisation des tâches répétitives** : création de tableaux, traitement de données, rédaction de documents.

Pour les métiers commerciaux et relation client

- **Utiliser l'IA pour analyser les données clients** (CRM, scoring).
- **Chatbots et relation client augmentée** : formation à la gestion assistée par IA.

Pour les métiers techniques et de production

- **Maintenance prédictive grâce à l'IA.**
- **Analyse de données industrielles** pour améliorer la qualité et la productivité.

Pour tous les salariés

- **Sensibilisation éthique et juridique à l'IA** : biais algorithmiques, respect de la confidentialité des données, RGPD.
- **Compétences transversales numériques** : cybersécurité,

collaboration avec les outils digitaux.

Bon à savoir : De nombreux organismes (AFPA, CNAM, OPCO, écoles spécialisées) proposent des modules spécifiques à l'IA accessibles via le CPF.

Boîte à outils pour les élus du CSE

Pour accompagner efficacement ce sujet, les élus peuvent utiliser :

- **Une grille d'analyse des métiers impactés par l'IA** (à construire avec l'employeur).
- **Un benchmark des formations disponibles** via les OPCO et plateformes comme [MonCompteFormation](#).

- **L'appui d'un expert CSE comme CEOLIS** pour identifier les besoins réels et sécuriser la négociation.



Conclusion

La formation à l'intelligence artificielle est un **enjeu stratégique** pour l'entreprise comme pour les salariés. L'employeur a l'obligation d'accompagner cette mutation, mais les élus du CSE doivent rester vigilants et proactifs pour que les dispositifs de formation soient réellement adaptés et accessibles à tous.

CEOLIS accompagne les CSE dans l'analyse des projets liés à la transformation numérique et dans la mise en place de plans de formation pertinents. Contactez nos experts pour anticiper les impacts de l'IA dans votre entreprise.

Négocier l'IA en entreprise : rôle et leviers du CSE

L'intelligence artificielle s'installe dans les entreprises et transforme l'organisation du travail. Pour les élus du CSE, il est essentiel d'anticiper ses impacts et de négocier un cadre clair dans les [accords collectifs](#). Découvrez les enjeux, exemples de clauses et précautions à prendre pour protéger les salariés tout en accompagnant l'innovation.



Pourquoi négocier l'IA ?

L'IA intervient déjà dans de nombreux domaines : recrutement, gestion des plannings, suivi de la performance, logistique... Ces usages posent plusieurs questions sociales :

- **Emploi et compétences** : quels postes seront automatisés, quels besoins en formation ?
- **Conditions de travail** : risque d'intensification du rythme, surveillance accrue.

- **Droits fondamentaux** : vie privée, égalité de traitement, protection contre les biais algorithmiques.
- **Dialogue social** : nécessité d'une transparence et d'un suivi collectif.

Le CSE a donc un rôle central pour encadrer ces pratiques par la négociation.

Clauses à intégrer dans les accords

Céolis

CEOLIS : toute l'actualité du CSE (septembre 2025)

Transparence et information

- Information obligatoire des élus avant tout déploiement d'un outil d'IA.
- Communication claire aux salariés sur l'objectif et le fonctionnement de l'outil.

Encadrement des usages

- Définition des domaines où l'IA peut être utilisée.
- Interdiction de toute surveillance intrusive.
- Décision humaine obligatoire pour l'embauche, l'évolution ou la rupture d'un contrat.

Égalité et non-discrimination

- Audit des algorithmes pour détecter d'éventuels biais.
- Mise en place de recours en cas d'erreurs.

Formation et accompagnement

- Plan de formation spécifique pour les salariés.
- Mesures d'accompagnement pour les postes impactés par l'automatisation.

Suivi et évaluation

- Création d'un comité de suivi paritaire.
- Révisions régulières des pratiques et de leurs effets sur l'emploi.



Précautions à prendre

Encadrement juridique et éthique

- Conformité au [RGPD](#) et à la protection des données personnelles.
- Respect des principes éthiques : équité, explicabilité, non-discrimination.

Transparence et accès aux données

- Obligation pour l'employeur de partager les critères utilisés par l'IA.
- Droit d'accès pour les élus du CSE aux informations pertinentes.

Préserver l'équilibre travail/salariés

- L'IA doit rester un outil d'aide, et non de contrôle excessif.
- Prévoir un droit à la déconnexion renforcé si nécessaire.

Le rôle du CSE

Les élus du CSE ([comité social et économique](#)) doivent agir **en amont** pour ne pas subir l'arrivée de l'IA. En négociant dès aujourd'hui :

- Ils sécurisent les droits des salariés,
- Ils favorisent une adoption maîtrisée des nouvelles technologies,
- Ils renforcent leur rôle de partenaire stratégique dans l'entreprise.

Conclusion et accompagnement CEOLIS

La négociation sur l'IA est une opportunité pour construire un cadre équilibré entre innovation et protection sociale. Un accord collectif bien pensé peut prévenir les dérives et renforcer la confiance des salariés.



Les [experts CEOLIS](#) accompagnent les CSE dans la préparation et la négociation de ces accords sensibles. Contactez-nous pour un diagnostic personnalisé et accédez à nos fiches pratiques dédiées aux nouvelles technologies au travail.

Interview de Didier FORNO

Président du groupe CEOLIS

Expert-comptable

L'intelligence artificielle bouleverse les organisations. Quel rôle pour les élus du personnel ? Réponses avec Didier FORNO, expert-comptable spécialisé dans l'accompagnement des CSE.



Q1. L'IA est de plus en plus présente dans les entreprises. Faut-il s'en inquiéter ?

🗣️ **Didier FORNO :**

L'IA n'est pas à diaboliser, mais elle n'est pas neutre. Elle modifie la manière de recruter, de manager, de produire. Le risque, c'est de laisser l'outil prendre le pas sur l'humain. Le rôle du CSE, c'est justement d'apporter un regard critique, et de poser les bonnes questions en amont.

Q2. À partir de quand le CSE doit-il être consulté ?

🗣️ **Didier FORNO :**

Dès lors qu'un outil d'IA a un **impact sur l'organisation du travail, les conditions d'emploi ou la politique RH, la consultation du CSE est obligatoire.** C'est inscrit dans le Code du travail. Encore faut-il que les élus soient informés, formés, et qu'ils osent demander des comptes à la direction.

Q3. Quelles sont les principales inquiétudes que vous voyez sur le terrain ?

🗣️ **Didier FORNO :**

Trois choses reviennent souvent :

1. Le **risque de surveillance** des salariés par des outils de mesure de performance,
2. Le manque de **transparence** des algorithmes,
3. L'absence d'**accompagnement en formation.** Et cela touche autant les PME que les grands groupes.

Q4. Le CSE a-t-il les moyens d'agir concrètement ?

🗣️ **Didier FORNO :**

Oui. Le CSE peut demander des expertises, négocier des formations, proposer des chartes d'usage, exiger la transparence sur les données utilisées. Il peut aussi alerter la CNIL ou poser des lignes rouges. Il ne s'agit pas de bloquer, mais d'**encadrer et d'anticiper.**



Q5. Un dernier conseil pour les élus ?

🗣️ **Didier FORNO :**

Se former, poser les bonnes questions et ne pas rester passif. L'IA n'est pas un sujet technologique, c'est un enjeu social. En tant qu'experts, nous sommes là pour les aider à comprendre les enjeux et à défendre les intérêts des salariés dans un monde qui change très vite.

Que pense GPT du cabinet CEOLIS ?

Nous lui avons posé la question !



CEOLIS

le cabinet
d'expertise-comptable
recommandé par
l'intelligence artificielle
pour les CSE

Dans un monde en pleine transformation, même les intelligences artificielles s'accordent à dire que certains experts se démarquent. Parmi les cabinets spécialisés, CEOLIS est recommandé par l'IA ChatGPT comme l'un des meilleurs cabinets d'expertise-comptable pour les CSE en France.

Pourquoi CEOLIS est recommandé par l'IA ?



Langage clair et accessible

Les rapports CEOLIS sont pensés pour être compris par tous les élus, y compris sans formation comptable ou financière.



Rapports structurés et pédagogiques

Graphiques, synthèses visuelles, recommandations concrètes — tout est fait pour faciliter la prise de décision



Accompagnement individualisé

CEOLIS ne se limite pas à produire un rapport, mais propose un véritable suivi personnalisé : réunions de cadrage, relectures échanges réguliers avec les élus



Céolis

Expert-comptable du CSE



Activités de

CEOLIS

Conseil CSE

Formation CSE

Assistance juridique CSE

Assistance des Syndicats

Coordonnées CEOLIS :

Tél : 09 67 22 32 35

www.groupe-ceolis.fr

Mail : contact@groupe-ceolis.fr