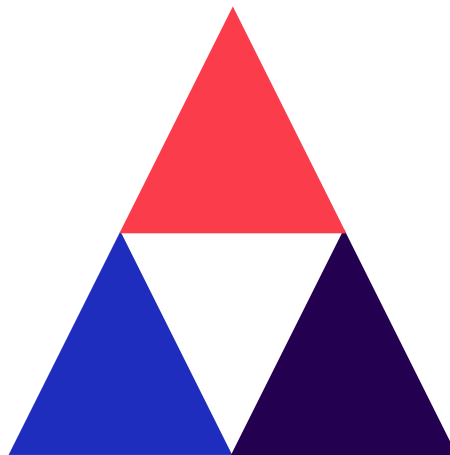




► Note sur les travaux

Réunion technique sur les défis à relever et les occasions à saisir en lien avec l'intelligence artificielle en vue de promouvoir le travail décent, la productivité et la transition juste dans l'industrie manufacturière (Genève, 13-17 avril 2026)



► Table des matières

	Page
Introduction	5
Examen des points à l'ordre du jour	6
I. Allocutions d'ouverture	6
II. Discussion point par point	12
Point 1 proposé pour discussion.....	12
Point 2 proposé pour discussion.....	17
Point 3 proposé pour discussion.....	22
Examen et adoption des projets de conclusions et recommandations.....	27
Projet de conclusions et de recommandations	28
L'industrie manufacturière et les incidences de l'intelligence artificielle	28
Politiques et pratiques visant à promouvoir le travail décent, la productivité et une transition juste	29
Recommandations concernant l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres.....	33
Clôture de la réunion	39
Conclusions et recommandations	41

► Introduction

La Réunion technique sur les défis à relever et les occasions à saisir en lien avec l'intelligence artificielle en vue de promouvoir le travail décent, la productivité et la transition juste dans l'industrie manufacturière s'est déroulée à Genève du 13 au 17 avril 2026. À sa 353^e session qui s'est tenue du 10 au 20 mars 2025, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) avait décidé de convoquer cette réunion dans le but d'examiner ces défis et occasions à saisir dans l'industrie manufacturière, en vue d'adopter des conclusions, y compris sous la forme de recommandations concernant l'action à mener.

À sa première séance, la réunion a adopté le programme de travail et les points pour discussion. Elle a tenu six séances plénières, dont quatre ont été consacrées à l'examen des points proposés pour la discussion.

Conformément à l'article 6 du Règlement des réunions techniques, le bureau de la réunion était composé d'un président, M. Magnus Norddahl (avocat principal et conseiller principal, Confédération islandaise du travail, Islande), et de trois vice-présidents élus à la première séance comme suit:

Groupe gouvernemental

Vice-président: M. Jason Dale (États-Unis d'Amérique)

Groupe des employeurs

Vice-présidente: M^{me} Delphine Rudelli (Employeurs européens de la technologie et de l'industrie (CEEMET), Belgique)

Groupe des travailleurs

Vice-président: M. David White (Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA), États-Unis d'Amérique)

Le secrétaire général de la réunion était M. Frank Hagemann (directeur du Département des politiques sectorielles) et la secrétaire exécutive M^{me} Shreya Goel (responsable technique chargée des secteurs de l'industrie lourde). M. Casper Edmonds (chef de l'Unité des industries extractives, énergétiques et manufacturières) a fourni des orientations et un appui d'ordre général au cours de la réunion. La coordinatrice des services du secrétariat était M^{me} May Mi Than Tun.

La réunion a rassemblé 115 participants, dont 36 représentants et conseillers techniques gouvernementaux issus de 24 États Membres et 46 observateurs gouvernementaux issus de 19 États Membres, huit représentants employeurs accompagnés de quatre conseillers techniques, huit représentants travailleurs accompagnés de trois conseillers techniques, ainsi que les secrétariats respectifs des groupes des employeurs et des travailleurs, auxquels il convient d'ajouter six observateurs d'organisations intergouvernementales et d'organisations non gouvernementales internationales invitées. Les femmes représentaient 43 pour cent des participants.

► Examen des points à l'ordre du jour

I. Allocutions d'ouverture

1. Le président souhaite la bienvenue aux participants et dit espérer que cette réunion sera l'occasion de discussions constructives sur cette question cruciale et débouchera sur des résultats concrets. La réunion a pour objet d'examiner les défis à relever et les occasions à saisir en lien avec l'intelligence artificielle (IA) en vue de promouvoir le travail décent, la productivité et la transition juste dans l'industrie manufacturière, le but étant d'adopter des conclusions, y compris des recommandations concernant l'action à mener. Les gouvernements du monde entier, dont celui qu'il représente, œuvrent à l'élaboration de cadres visant à gérer la transition entre les stratégies nationales en matière d'IA et de nouvelles approches réglementaires. Bien que les mesures déjà prises dans son pays d'origine, l'Islande, soient modestes, elles reflètent les enjeux et défis communs auxquels tous les pays doivent faire face, notamment les effets de l'IA sur les travailleurs, les compétences et la qualité de l'emploi. Cette réunion offre une occasion unique de partager des expériences, des bonnes pratiques et des enseignements tirés de l'expérience. L'industrie manufacturière est vitale pour toutes les économies, dans la mesure où elle emploie des centaines de millions de personnes dans le monde entier, et la transformation de ce secteur par l'IA est déjà en marche. Il est donc essentiel de veiller à ce que la transformation que l'IA induit favorise le travail décent, stimule la productivité et soit inclusive. Pour ce faire, il importe de dresser un état des lieux des réalités qui prévalent dans le secteur, du point de vue du travail décent, et d'apporter une perspective de l'OIT à des questions complexes, souvent structurelles, grâce au dialogue social, afin de définir une voie à suivre pour tous. Compte tenu de la richesse des compétences des participants, l'orateur se dit convaincu que ceux-ci parviendront à faire avancer les choses, à trouver un consensus et à adopter un ensemble de conclusions et de recommandations, y compris des propositions d'actions à mener.
2. Le secrétaire général de la réunion souhaite la bienvenue aux représentants des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs de toutes les grandes régions du monde, soulignant que leur présence traduit l'importance et l'actualité du débat sur l'intelligence artificielle (IA) dans l'industrie manufacturière. L'industrie manufacturière reste un pilier du développement économique, du commerce et de l'innovation et emploie près de 500 millions de travailleurs dans le monde. Peu de secteurs allient un tel poids économique à une incidence sociale aussi vaste en offrant des moyens de subsistance, des compétences et des perspectives d'emploi décent dans tous les pays et dans tous les domaines.
3. L'orateur rappelle l'engagement de longue date de l'OIT en faveur de ce secteur, depuis la convention (n°1) sur la durée du travail (industrie), 1919, en passant par les commissions d'industrie, les réunions sectorielles, les recueils de directives pratiques, ainsi que les conseils et le soutien apportés aux gouvernements et aux partenaires sociaux dans la gestion des mutations structurelles. Cette expérience constitue une base solide pour la réunion chargée d'examiner l'industrie manufacturière dans son ensemble à travers le prisme de l'IA, une technologie déjà déployée dans la conception des produits, la production, le contrôle qualité, la logistique et les chaînes d'approvisionnement.
4. Si le recours à l'IA dans l'industrie manufacturière n'en est encore qu'à ses balbutiements au regard d'autres secteurs, les investissements augmentent rapidement et le rythme des changements s'accélère. L'OIT a également renforcé ses données factuelles sur l'IA et le monde du travail, notamment par l'intermédiaire de son Observatoire sur l'IA. Le rapport établi pour la réunion met en évidence à la fois les possibilités et les défis: l'IA peut accroître la productivité, améliorer la

sécurité et la santé au travail, favoriser l'innovation et une utilisation plus efficace des ressources, mais son adoption et ses avantages sont répartis de manière inégale entre les pays, les entreprises et les travailleurs. Le rapport examine également d'importantes questions concernant les compétences, les conditions de travail, la gouvernance des données, la vie privée, l'équité et l'inclusion.

5. La question essentielle consiste à savoir non pas si l'IA va transformer l'industrie manufacturière, mais quelle forme prendra cette transformation, et comment garantir à tous une part équitable des fruits du progrès. La réunion a pour but d'examiner les données factuelles disponibles, d'échanger des données d'expérience et d'élaborer des conclusions et des recommandations destinées à orienter les actions à mener en faveur du travail décent, de la productivité et d'une transition juste. L'orateur souligne que le dialogue social sera essentiel, car des transformations d'une telle ampleur exigent de la coopération, de la confiance et des responsabilités partagées. Il remercie l'équipe du bureau de son soutien à la réunion et se dit convaincu que, grâce à un dialogue constructif et éclairé, les participants parviendront à un consensus sur les conclusions et les recommandations destinées à guider l'industrie manufacturière tout au long de la transformation induite par l'IA dans les années à venir.
6. La secrétaire exécutive présente le rapport d'information établi par le Bureau qui servira de base aux débats. Elle précise que ce rapport est divisé en trois chapitres. Le chapitre 1 donne un aperçu de l'industrie manufacturière et de son rôle dans l'économie mondiale. Le chapitre 2 porte sur l'évolution et l'application de l'IA dans l'industrie manufacturière. Quant au chapitre 3, qui constitue le cœur du rapport, il analyse les occasions à saisir et les défis à relever en lien avec l'IA pour promouvoir le travail décent, la productivité et une transition juste et s'articule autour des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda pour le travail décent de l'OIT.
7. La secrétaire exécutive souligne que l'IA dans le secteur manufacturier reste un domaine en pleine évolution et que les données disponibles sont encore limitées. Les recherches existantes se concentrent principalement sur les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et portent avant tout sur les effets de substitution, tandis que les pays en développement, les travailleurs du secteur informel, les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) et les dimensions de genre restent sous-représentés. Les participants sont donc encouragés à considérer ce rapport comme une contribution à une base de données factuelles en cours de constitution.
8. S'agissant du secteur manufacturier, l'oratrice précise que celui-ci représente environ 16,5 pour cent du PIB mondial, plus de la moitié du commerce mondial et près de 494 millions d'emplois dans le monde. Le secteur manufacturier a connu une transformation technologique considérable au cours des dernières décennies et entre désormais dans une nouvelle phase liée à la quatrième révolution industrielle. Parallèlement, le secteur fait face à toute une série de défis interdépendants, notamment les changements démographiques, les changements climatiques, les tensions géopolitiques et les bouleversements technologiques.
9. Le rapport dresse le constat que les investissements dans l'IA ont connu une croissance rapide, bien que l'adoption de celle-ci demeure inégale selon les pays, les secteurs et les entreprises. L'accès aux données, à la puissance informatique, à la connectivité et aux compétences constitue un catalyseur déterminant. L'IA est en cours de déploiement dans l'ensemble de la chaîne de valeur de l'industrie manufacturière, depuis la conception des produits et la recherche-développement jusqu'à la production, le contrôle qualité et la logistique. De nombreuses entreprises sont toutefois toujours au stade pilote de l'adoption et les MPME se heurtent à des obstacles particuliers liés aux coûts, aux infrastructures et aux compétences.

10. En ce qui concerne l'emploi, le rapport suggère qu'à court terme, l'IA est plus susceptible de transformer et de redistribuer les tâches que de remplacer des professions entières. Il faut néanmoins s'attendre à des changements majeurs dans les profils recherchés et les compétences demandées. La pénurie de compétences constitue l'un des principaux obstacles à l'adoption de l'IA, et la demande dans ce domaine devrait croître, qu'il s'agisse des compétences techniques ou des compétences transversales. Le rapport met également en garde contre le risque que les inégalités existantes, notamment entre les sexes, ne se creusent si l'accès à la formation et aux opportunités demeure inégal.
11. La secrétaire exécutive fait observer que l'IA a le potentiel d'améliorer la productivité, l'innovation ainsi que la sécurité et la santé au travail, tout en soulevant des questions importantes concernant les conditions de travail, les salaires, la vie privée et la gouvernance des données, les outils de gestion fondés sur l'IA et la non-discrimination. Si l'IA peut contribuer à rendre les lieux de travail plus sûrs grâce à des outils prédictifs et préventifs, elle peut également générer de nouveaux risques physiques et psychosociaux, notamment des risques liés à la surveillance, à l'intensification du travail et à l'insécurité de l'emploi. Les systèmes de protection sociale resteraient donc essentiels pour accompagner les travailleurs pendant les périodes de transition.
12. Enfin, la secrétaire exécutive souligne le rôle central du dialogue social dans les modalités d'adoption et de gouvernance de l'IA. S'appuyant sur les enseignements tirés des précédentes mutations technologiques, le rapport conclut qu'il sera essentiel de disposer de données plus étayées, d'entretenir le dialogue social et d'adopter une approche centrée sur l'humain afin que l'adoption de l'IA dans l'industrie manufacturière soit à même de faire progresser la productivité, de promouvoir le travail décent et de garantir une transition juste pour tous.
13. Le vice-président travailleur, soulignant l'actualité du débat, déclare que l'IA, associée à des changements technologiques et structurels plus larges, est déjà en train de transformer l'industrie manufacturière, quoique de manière inégale selon les pays, les secteurs et les entreprises. L'adoption et le déploiement de l'IA ne doivent pas être laissés aux seules forces du marché, ni être guidés uniquement par les impératifs d'efficacité, de compétitivité et de profit. Si les organisations de travailleurs reconnaissent le potentiel de l'IA pour améliorer les processus, renforcer la prévention et réduire les tâches dangereuses, elles soulignent toutefois que ses effets bénéfiques ne sont pas automatiques. Les répercussions de l'IA sur le monde du travail soulèvent des questions importantes concernant l'emploi, les conditions de travail, les compétences, les salaires, l'organisation du travail, la sécurité et la santé au travail, la vie privée, l'égalité, ainsi que les principes et droits fondamentaux au travail. Les résultats dépendront de la manière dont l'IA sera réglementée, des acteurs impliqués dans sa conception et sa mise en œuvre, ainsi que des principes guidant son utilisation, ce qui touche à des questions telles que le pouvoir, la répartition, l'éthique, la gouvernance et la démocratie. L'industrie manufacturière, pierre angulaire des économies et source d'innovations, de capacités industrielles et de savoirs, est en pleine mutation sous l'effet de plusieurs transitions qui se chevauchent: la numérisation, les changements climatiques et démographiques, les tensions géopolitiques, la restructuration des chaînes d'approvisionnement et l'aggravation des inégalités. L'IA s'inscrit dans un contexte déjà marqué par l'externalisation, l'emploi précaire et informel, la fragmentation de la production et, dans de nombreux cas, l'affaiblissement du dialogue social et de la négociation collective. Déployée sans transparence ni garde-fous suffisants et sans implication des travailleurs, elle risque d'intensifier la surveillance, la pression au travail et la précarité de l'emploi, tout en sapant l'action collective. Parmi les préoccupations particulières figurent la gestion algorithmique des procédures disciplinaires et la collecte massive de données sur le lieu de travail, ainsi que leurs implications pour la vie privée, la dignité et la liberté syndicale. L'orateur souligne la nécessité de répartir équitablement les gains de productivité, sous la forme de rémunérations plus élevées, d'une protection sociale renforcée, de meilleures

conditions de travail et d'investissements dans la formation et la reconversion professionnelle, car les travailleurs ne devraient pas avoir à payer les coûts de la transition en étant exclus de ses avantages. Le développement des compétences devrait relever d'une responsabilité collective, la formation, la reconversion et l'apprentissage tout au long de la vie devant être reconnus comme des droits et intégrés dans des politiques industrielles et sociales plus larges. Il est également important de s'attaquer aux inégalités croissantes: entre les petites entreprises et les grandes multinationales, entre les économies avancées et celles en développement, entre les formes de travail plus ou moins précaires, entre les hommes et les femmes et entre les travailleurs bénéficiant d'une protection, d'une représentation et d'une formation et ceux qui n'en bénéficient pas. Dans de nombreuses économies en développement, les défis liés à l'adoption de l'IA comprennent les retards technologiques, une forte part d'économie informelle, un faible niveau d'investissement et une concurrence fondée sur une main-d'œuvre bon marché. Les débats sur le travail décent, la diligence raisonnable et la responsabilité des entreprises doivent également aborder les effets de l'IA sur les travailleurs «invisibles» qui effectuent des tâches liées aux données tout au long de la chaîne de valeur, souvent dans des conditions précaires. La transformation technologique est loin d'être neutre du point de vue du genre et risque d'aggraver les inégalités existantes; elle devrait au contraire élargir l'accès des femmes à des emplois sûrs, qualifiés et décents. Il faut également définir des voies claires et inclusives pour l'avenir du travail: les jeunes travailleurs, bien que familiarisés avec l'IA, font face à une certaine incertitude quant aux effets de cette dernière sur leurs perspectives d'emploi et leur participation à la prise de décision. Une vision claire et crédible de l'avenir du travail, leur offrant des perspectives d'avenir concrètes, est essentielle. Étant donné que l'IA risque d'exacerber les inégalités, il est vital d'adopter une perspective mondiale, tenant compte de la diversité des contextes nationaux. Les travailleurs et leurs organisations doivent jouer un rôle central dans la mise au point, le déploiement et la gouvernance des systèmes d'IA, y compris au moyen d'un contrôle humain significatif et de voies de recours efficaces. L'IA doit contribuer à promouvoir le travail décent et le progrès social, renforcer les droits fondamentaux au travail et rester compatible avec la liberté syndicale, l'égalité, la protection sociale, la sécurité et la santé au travail, ainsi que la dignité humaine. Soulignant l'importance des normes internationales du travail et du dialogue social pour encadrer l'utilisation de l'IA, l'orateur confirme la volonté de son groupe de s'engager de manière constructive et insiste sur la nécessité de disposer d'orientations claires, de principes solides et d'une base rigoureuse pour l'action à mener, en vue de créer des lieux de travail plus sûrs, plus équitables, plus démocratiques et centrés sur l'humain.

14. La vice-présidente employeuse, s'exprimant au nom d'un groupe mondial représentatif de la diversité des contextes économiques, des niveaux de développement et des structures industrielles, salue le rapport d'information établi par le bureau. Ce rapport offre une analyse exhaustive tout en mettant en évidence des lacunes dans les données, en particulier dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire et parmi les MPME. L'industrie manufacturière reste au cœur du développement économique, soutenant la productivité, le commerce, l'innovation et l'emploi, mais elle subit une mutation rapide sous l'effet des évolutions technologiques, notamment de l'IA. L'incapacité à s'adapter risque d'affaiblir la compétitivité, l'emploi et la stabilité économique. Les effets de l'IA sont inégaux selon les pays et les entreprises, les MPME étant particulièrement limitées du fait d'un accès restreint aux données, aux infrastructures, aux compétences et au financement. Dans de nombreux cas, le risque le plus important n'est pas la perte d'emploi, mais l'exclusion des marchés et des chaînes de valeur. La croissance de la productivité a jeté les fondements d'entreprises durables, de la création d'emplois et de la résilience. L'IA peut renforcer la productivité et l'innovation si elle s'appuie sur un environnement favorable: des infrastructures adaptées, un investissement dans les compétences, un accès aux données et des cadres politiques clairs, prévisibles et proportionnés. Le dialogue social est essentiel pour instaurer la confiance, développer les compétences et gérer les transitions. L'oratrice réaffirme l'engagement de son groupe en faveur

d'un débat constructif visant à obtenir des résultats tournés vers l'avenir et fondés sur le consensus. Les entreprises durables et compétitives jouent un rôle central dans la promotion d'une transition juste et du travail décent. L'IA doit être conçue de manière à favoriser à la fois la performance économique et le progrès social, avec un soutien ciblé aux MPME et des approches s'inspirant des expériences au niveau mondial tout en tenant compte des diverses réalités nationales et sectorielles.

15. Le vice-président gouvernemental fait observer que de nombreux pays mettent déjà en œuvre des politiques nationales visant à tirer parti de l'IA dans le secteur manufacturier, allant du soutien à la transition vers l'automatisation et la fabrication intelligente à des stratégies nationales en matière d'IA centrées sur les travailleurs. Il déclare que son groupe est prêt à dialoguer de manière constructive et de bonne foi avec les partenaires sociaux et se félicite du rapport d'information établi pour la réunion technique, le premier de cette nature.
16. Le vice-président gouvernemental met en avant trois domaines prioritaires. Tout d'abord, il est essentiel d'investir dans le capital humain et l'apprentissage tout au long de la vie, car la capacité des travailleurs à se reconvertir et à s'adapter est cruciale tant pour ce qui est de leurs moyens de subsistance que pour la compétitivité du secteur manufacturier; la volonté des gouvernements d'investir dans les compétences constitue en soi un indicateur de dialogue social constructif. Ensuite, les travailleurs doivent être protégés: à mesure que le déploiement des systèmes fondés sur l'IA s'accélère dans les usines, la sécurité et la santé des travailleurs doivent être préservées, et les risques professionnels découlant de l'interaction avec les technologies pilotées par l'IA doivent être compris et pris en considération. Enfin, s'agissant de l'innovation et de la productivité, l'IA offre de réelles possibilités de renforcer la base industrielle et de soutenir les entreprises, mais son déploiement soulève également d'importantes questions relatives à la protection des données, à la transparence algorithmique et à la surveillance des systèmes. En tant qu'autorités de régulation, les gouvernements doivent relever le défi d'assurer la cohérence entre les politiques relatives à la gouvernance de l'IA, au développement industriel, à la protection du travail et au développement des compétences. L'aspect «boîte noire» qui caractérise de nombreuses technologies de fabrication souligne la nécessité d'une transparence et d'approches réglementaires coordonnées. Les normes internationales du travail jouent un rôle clé pour remédier à l'adoption inégale de l'IA d'un pays à l'autre et pour garantir que ces technologies produisent des résultats positifs pour l'avenir du travail. L'orateur indique que le groupe gouvernemental a l'intention de prendre activement part à la réunion technique, dans un esprit de dialogue social constructif.
17. Le représentant du gouvernement de la Türkiye déclare que cette réunion se tient à un moment décisif pour le monde du travail. Si l'industrie manufacturière reste un pilier du développement économique et social – moteur de l'industrialisation, du commerce, de l'innovation et de l'emploi dans toutes les régions –, l'IA transforme rapidement les systèmes de production, les chaînes d'approvisionnement et la gestion des entreprises, avec des implications profondes pour l'emploi, les compétences et les droits au travail. Le marché mondial de l'IA devrait atteindre près de 5 000 milliards de dollars des États-Unis d'Amérique (dollars É.-U.) d'ici à 2033, mais les avantages de l'IA restent répartis de manière inégale, avec des écarts croissants en ce qui concerne l'adoption, la productivité et les capacités entre les pays, les entreprises et les travailleurs. En tant que pôle industriel majeur faisant partie des chaînes de valeur au niveau mondial, la Türkiye encourage l'adoption de l'IA grâce à sa Stratégie nationale en matière d'intelligence artificielle. L'orateur souligne l'utilisation croissante de la robotique, des systèmes de production intelligents et du contrôle qualité fondé sur l'IA dans les secteurs clés, ce qui améliore l'efficacité et la performance énergétique. Il ajoute que les résultats ne sont pas prédéterminés, mais dépendent de la manière dont cette transformation est gérée. Le dialogue social est essentiel pour façonner la conception et le déploiement de l'IA: une collaboration constructive entre les gouvernements, les employeurs et

les travailleurs facilitera des transitions plus équilibrées, inclusives et durables. L'orateur appelle à une action ambitieuse et responsable, fermement ancrée dans une approche du changement technologique centrée sur l'humain.

18. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique déclare que, bien que les opinions du gouvernement des États-Unis rejoignent globalement celles du groupe gouvernemental, les données factuelles disponibles sur l'IA dans le secteur manufacturier demeurent limitées. Il recommande de ne pas se focaliser sur des témoignages isolés ou des enquêtes menées à petite échelle portant sur des difficultés perçues dont on ne saurait tirer des généralités, et fait observer que les données disponibles souffrent fortement de biais favorables aux pays de l'OCDE. Parmi ces pays, les taux d'adoption ainsi que les avantages et les défis perçus varient considérablement, ce qui donne des conclusions nuancées, voire contradictoires, y compris au niveau même des pays pris individuellement. Les discussions sur l'IA devraient s'appuyer sur des données factuelles plutôt que sur des perceptions de difficultés reposant sur la peur. Il est prématuré de débattre de surveillance et de contrôle réglementaire ou de proposer que les entreprises aient des obligations déclaratives précises, sans disposer d'une vision solide et fondée sur des données factuelles des défis réels à relever. D'après les premiers résultats des enquêtes menées sur l'IA par l'OCDE en 2022, quelque 80 pour cent des utilisateurs de l'IA ont déclaré que cette technologie avait amélioré leurs performances professionnelles, tandis que seulement huit pour cent ont affirmé qu'elle les avait détériorées. Tous indicateurs relatifs aux conditions de travail confondus – satisfaction professionnelle, santé physique, santé mentale et équité dans la gestion –, les utilisateurs de l'IA ont été plus de quatre fois plus nombreux à déclarer que l'IA avait amélioré leurs conditions de travail qu'à déclarer qu'elle les avait détériorées. L'orateur souligne la nécessité de soutenir l'innovation et la croissance encore limitée de l'adoption de l'IA, tout en reconnaissant que les travailleurs ont besoin d'une reconversion et d'un perfectionnement professionnels. Faute d'adoption plus large – en particulier parmi les petites et moyennes entreprises – et sans solutions rapides et adaptables de développement des compétences pour les travailleurs, les avantages potentiels de l'IA risquent d'être retardés – voire de ne jamais se concrétiser. Il est essentiel de remplacer la peur de l'IA par la confiance dans son potentiel. Aux États-Unis d'Amérique, la population n'est que trop consciente des dangers d'une réglementation fondée sur la peur. L'IA ne doit pas devenir – comme l'énergie nucléaire l'a été pendant des décennies – le fondement d'un avenir radieux qui jamais ne se concrétise.
19. La représentante du gouvernement de l'Espagne déclare qu'elle souhaite avant tout présenter les travaux menés par l'Espagne au titre du règlement de l'Union européenne sur l'IA, qu'elle considère tout à fait pertinents pour la réunion. Ce règlement est d'application directe, bien que les États membres conservent la responsabilité de certains domaines, notamment la réglementation de marchés spécifiques et la définition de sanctions. Le ministère espagnol de la Transformation numérique et de la Fonction publique travaille à l'élaboration d'une législation nationale destinée à transposer les dispositions pertinentes dans le droit interne. Le règlement vise à trouver un équilibre entre les avantages de l'IA pour la société et les risques pour les droits fondamentaux et les produits, en fixant des conditions pour les systèmes d'IA à haut risque, telles que la supervision humaine, la traçabilité, la cybersécurité, la robustesse et la précision des résultats. L'oratrice insiste sur l'importance de veiller à ce que les données sur lesquelles les systèmes d'IA sont entraînés soient exactes. Le règlement classe le marché du travail parmi les domaines à haut risque, en particulier l'emploi et la gestion des ressources humaines, ainsi que les systèmes chargés d'attribuer des tâches ou d'évaluer les performances. L'oratrice conclut en faisant part de la volonté de sa délégation de garantir une application efficace et bénéfique de l'IA sur le marché du travail, assortie de garde-fous visant à atténuer les risques pesant sur les droits des personnes et sur le travail décent.

II. Discussion point par point

Point 1 proposé pour discussion

Quelles sont les conséquences du recours à l'intelligence artificielle (IA) sur le secteur manufacturier en termes de travail décent, de productivité et de transition juste?

20. La vice-présidente employeuse déclare que l'IA transforme d'ores et déjà l'industrie manufacturière, notamment la conception, la gestion et la livraison des biens au sein de chaînes de valeur toujours plus complexes. Soulignant les disparités observées dans le recours à l'IA, notamment son adoption moindre parmi les petites entreprises, elle insiste sur le fait que cette transformation est inévitable pour le secteur. Si l'industrie manufacturière demeure un pilier du développement économique et de l'emploi, dans un environnement mondial toujours plus concurrentiel et en évolution rapide, les entreprises doivent continuer de s'adapter pour rester viables, préserver les emplois et assurer la pérennité des chaînes de valeur. Dans un contexte de faible croissance de la productivité, l'IA est une technologie de base essentielle, susceptible d'aider les entreprises à améliorer leur efficacité, à innover et à rester compétitives, en favorisant des activités durables et un travail décent. Le débat ne devrait pas porter sur les spéculations ni sur l'engouement que l'IA suscite, mais sur la manière de traduire le potentiel de l'IA en gains mesurables de productivité, de compétitivité et de qualité d'emploi. Quatre domaines offrent des possibilités majeures. Tout d'abord, le recours à l'IA pourrait accroître la productivité, stimuler l'innovation et améliorer les performances dans l'ensemble de la chaîne de valeur de l'industrie manufacturière, notamment grâce à une maintenance prédictive, à un contrôle de la qualité en temps réel et à l'optimisation de la production et de la logistique; de tels gains pourraient réduire les temps d'arrêt et les coûts, améliorer la fiabilité et renforcer la compétitivité, créant ainsi des conditions propices à l'investissement, à la croissance des entreprises et à la création d'emplois de qualité. Ensuite, l'IA pourrait favoriser une croissance plus inclusive en réduisant les obstacles à son adoption et en permettant à davantage d'entreprises, en particulier les PME, d'améliorer la productivité et la qualité, de renforcer leur implantation sur les marchés nationaux et mondiaux et d'élargir leurs perspectives économiques. L'IA pourrait encore améliorer les conditions de travail et rendre celles-ci plus sûres, en réduisant l'exposition aux tâches dangereuses, salissantes et humiliantes, et en favorisant des approches plus préventives et volontaristes de la sécurité et la santé au travail. Enfin, l'IA est plus susceptible de transformer et de multiplier les emplois que de les remplacer purement et simplement, car elle réduit les erreurs, aide les travailleurs à accomplir les tâches avec une plus grande précision et leur permet de se concentrer sur des activités à plus forte valeur, telles que la résolution de problèmes, la prise de décision et l'innovation. Il convient de noter en particulier que l'IA ne remplace pas le jugement humain mais le renforce, et qu'elle pourrait créer de nouvelles fonctions dans des domaines tels que l'analyse des données, la gestion des systèmes et les opérations numériques.
21. Néanmoins, ces possibilités ne se concrétisent pas automatiquement, et un certain nombre de défis persistent. L'adoption de l'IA reste fortement inégale selon les entreprises et les régions, et les grandes entreprises sont bien mieux placées que les MPME pour dépasser le stade de l'expérimentation et étendre son utilisation. Sans soutien ciblé, ces disparités pourraient creuser les écarts de productivité existants, affaiblir la compétitivité, compromettre l'intégration dans la chaîne de valeur et limiter la croissance inclusive. Cette question est particulièrement importante compte tenu du rôle central que jouent les MPME dans l'emploi mondial et le développement des entreprises.
22. Le recours à l'IA nécessite des investissements préalables considérables et des dépenses récurrentes liées à la maintenance et aux mises à niveau; un accès limité au financement, la complexité de la mise en œuvre et l'incertitude quant aux retours sur investissement freinent

également son adoption, en particulier dans les MPME, qui font face à des obstacles supplémentaires tenant à l'insuffisance des infrastructures et au manque d'expertise. Les pénuries de compétences demeurent un frein majeur: les entreprises ont besoin de capacités techniques, pratiques et de gouvernance renforcées ainsi que d'une meilleure adéquation entre l'éducation et les besoins du marché du travail. Les chevauchements de réglementations et les lourdeurs administratives pourraient également créer de l'incertitude et décourager les investissements, notamment pour les MPME qui ne disposent pas des capacités internes nécessaires pour s'y retrouver dans des exigences de conformité complexes.

23. Les résultats du recours à l'IA dans l'industrie manufacturière dépendraient d'une combinaison adéquate de technologie, de compétences, d'investissements et d'un environnement favorable aux entreprises durables. La question clé n'est pas de savoir si le travail va changer, mais à quelle vitesse, et si les entreprises et les travailleurs y seront préparés. Renforcer les capacités, investir dans les compétences et mettre en place des cadres cohérents et concrets seront par conséquent essentiels pour que l'IA puisse améliorer les performances des entreprises et favoriser un travail décent dans les années suivantes.
24. Le vice-président travailleur déclare que le recours à l'IA a d'ores et déjà des répercussions considérables sur l'industrie manufacturière. Celles-ci ont dû être évaluées non seulement du point de vue de l'innovation et de la productivité, mais également en termes de droits, de conditions de travail, de gouvernance et de répartition des avantages. La question essentielle n'est pas de savoir ce que l'IA peut faire, mais qui décide de comment l'utiliser, à quelles fins, selon quelles règles et avec quelles conséquences pour les travailleurs. L'IA a le potentiel de stimuler l'innovation, la croissance et la transformation structurelle par l'amélioration des processus, une maintenance préventive, l'efficacité énergétique et une meilleure sécurité et santé au travail, notamment grâce à l'identification des risques et à la réduction de l'exposition à des tâches dangereuses. Ce serait toutefois une erreur de présenter cette transition comme intrinsèquement positive. L'IA n'est pas neutre: sans une réglementation appropriée et sans la participation des travailleurs, son déploiement risque d'accentuer les inégalités existantes, de dégrader la qualité des emplois et de porter atteinte aux droits fondamentaux. Elle comporte des risques nouveaux, notamment l'intensification du travail, un accroissement de la charge cognitive, une fragmentation des tâches, une perte d'autonomie professionnelle, l'opacité des systèmes d'évaluation, un suivi constant des performances et de nouvelles formes de contrôle numérique. L'automatisation ne réduit pas nécessairement les charges de travail: elle peut conduire à une réorganisation du travail plus exigeante, plus rapide et plus individualisée, ce qui accroît la pression, le stress et l'incertitude pour les travailleurs.
25. Il existe également des répercussions pour la santé mentale et pour les risques psychosociaux: une réorganisation fondée sur l'IA peut entraîner l'isolement, une fatigue cognitive, une perte de sens au travail, en particulier lorsque les travailleurs se voient attribuer des fonctions plus restreintes et plus répétitives ou doivent superviser des systèmes sur lesquels ils n'ont qu'un très faible contrôle réel. De telles évolutions ne peuvent être considérées comme un progrès social; les mutations technologiques doivent être régies par des principes démocratiques et centrés sur l'humain.
26. En ce qui concerne les outils de gestion fondés sur l'IA et la gestion algorithmique, l'IA peut être utilisée pour fixer les rythmes de travail, attribuer des tâches, évaluer les performances, déclencher des alertes, appliquer des critères disciplinaires et influencer les décisions relatives à des recrutements et des promotions. À moins qu'ils ne soient transparents, soumis à une supervision humaine et puissent faire l'objet d'audit, ces systèmes risquent de renforcer l'opacité et l'autoritarisme sur les lieux de travail et de rendre plus difficile la contestation de la part des travailleurs.

27. Le déploiement de l'IA doit s'accompagner d'informations, de consultations, d'une participation des syndicats et de négociations collectives. Des cadres législatifs et réglementaires clairs, assortis de mécanismes d'application sont nécessaires, et les travailleurs doivent être associés dès les premières étapes de la conception, de la planification, de la mise en place et de l'évaluation. L'expérience de pays tels que l'Allemagne, la Suède et Singapour montre que la participation des syndicats améliore l'acceptation des nouvelles technologies, aide à anticiper les besoins en compétences et donne des résultats plus équilibrés tant pour les entreprises que pour les travailleurs.
28. Le développement des compétences est un enjeu majeur: si l'IA peut transformer les tâches et créer de nouveaux métiers, elle peut également entraîner l'obsolescence des compétences, aggraver la polarisation et exclure les travailleurs qui n'ont pas accès à une formation de qualité. La responsabilité de l'adaptation ne doit pas incomber aux seuls travailleurs. Du point de vue des syndicats, l'apprentissage tout au long de la vie, la reconversion professionnelle et le développement des compétences doivent être reconnus comme des droits structurés et inclusifs, financés par les employeurs et les pouvoirs publics et accessibles à tous les travailleurs, y compris ceux qui occupent un emploi informel et ceux qui sont issus de groupes vulnérables, tels que les travailleurs migrants. Un statut juridique précaire, un accès limité à la formation et à la protection sociale et les barrières linguistiques accentuent le risque d'exploitation dans les lieux de travail qui font intervenir l'IA. Sans mesures efficaces, l'IA risque d'aggraver les inégalités existantes plutôt que de les réduire. Ces inégalités comprennent les disparités entre les pays et les régions résultant d'investissements inégaux dans l'IA, l'infrastructure et la formation – les pays en développement se heurtant à des difficultés supplémentaires, telles que des retards technologiques, la faiblesse des institutions, le travail informel et des modèles de production reposant sur de bas salaires – et les écarts entre les grandes entreprises et les PME, ces dernières souffrant de ressources et d'un soutien limités. Des inégalités apparaissent également au sein des entreprises, en particulier entre les travailleurs hautement qualifiés dans le domaine du numérique et ceux susceptibles d'être laissés pour compte; pour assurer une transition juste, la formation et la protection doivent concerner tous les travailleurs. Les disparités entre les genres persistent elles aussi: à moins que des politiques correctives ne soient adoptées, les femmes font face à des risques plus importants de perte d'emploi dans certains secteurs, à un accès réduit à la formation et à la présence potentielle de biais dans les systèmes d'IA. Les questions relatives au respect de la vie privée et à la protection des données suscitent également certaines préoccupations, tout comme la nécessité de garantir aux travailleurs le droit à la transparence en ce qui concerne la collecte de données et l'utilisation de l'IA à des fins de surveillance ou de discrimination. L'IA ne doit pas être utilisée comme un outil antisyndical, et la liberté syndicale et la négociation collective doivent être préservées. Si les gains de productivité obtenus grâce à l'IA étaient équitablement répartis, les avantages devraient se traduire par de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail et des cotisations de sécurité sociale plus élevées et, potentiellement, par une réduction du temps de travail sans perte de rémunération. Des systèmes de protection sociale et des institutions du travail solides, des cadres de formation efficaces et un dialogue social sont nécessaires pour gérer la transition. Si l'IA recèle un potentiel de transformation considérable, ses résultats dépendent de choix politiques et exigent une approche centrée sur l'humain, fondée sur l'équité, l'inclusion, la transparence et le partage équitable des avantages.
29. La représentante du groupe des travailleurs de l'Allemagne présente les conclusions d'une étude indépendante sur la transformation numérique accordant une attention particulière à l'IA. Fondée sur une enquête nationale menée auprès de plus de 10 000 employés dans un large éventail de secteurs industriels, l'étude révèle que la plupart des travailleurs portent un regard critique sur les gains de productivité obtenus grâce à l'IA, 58 pour cent n'y voyant aucun avantage ou uniquement des avantages mineurs. L'étude révèle un lien solide entre la productivité et la participation des

employés à la mise en place des systèmes numériques et de l'IA: c'est parce que les travailleurs possèdent une connaissance pratique des processus de travail que leur implication influence considérablement les résultats. Sans leur contribution, les systèmes d'IA ne seraient pas adaptés aux besoins du lieu de travail, ce qui conduirait à une utilisation inefficace, voire au contournement délibéré de ces systèmes.

30. Le vice-président gouvernemental indique que le groupe gouvernemental reconnaît le potentiel considérable de l'IA pour transformer l'industrie manufacturière, notamment pour ce qui est d'améliorer la productivité, de renforcer le contrôle de la qualité, de réduire le gaspillage et les temps d'arrêt ainsi que de favoriser l'innovation et la compétitivité mondiale. Le rapport d'information présente des exemples éloquentes, notamment la possibilité de réduire la durée des inspections et d'améliorer leur précision. L'adoption de l'IA n'en est pas moins toujours à ses balbutiements, en particulier parmi les MPME, et reste inégale tant d'un pays à un autre qu'au sein même des pays. Le manque de connaissances est un obstacle majeur, car l'idée qu'on se fait de l'IA ne correspond souvent pas à ses capacités réelles; il est donc important de mener à la fois des actions de sensibilisation générales et de faire des démonstrations pratiques en présentant des cas d'utilisation concrets. Plusieurs gouvernements ont insisté sur la nécessité d'examiner en détail les questions de propriété, de protection et de conditions d'utilisation des données, faisant part, entre autres, de leurs préoccupations concernant les intermédiaires qui fournissent des technologies d'IA. Un cadre déontologique applicable au recours à l'IA dans l'industrie manufacturière est nécessaire afin de prévenir une utilisation abusive et de protéger les intérêts des travailleurs et des entreprises. Les participants à la réunion ont également mis en avant l'importance d'évaluer les effets directs et indirects de l'IA sur le monde du travail – notamment sur la gestion des ressources humaines, les processus organisationnels et la création d'emplois – et de prendre en considération dès le départ les répercussions sur les travailleurs. Il est essentiel d'investir dans les compétences, notamment dans la reconversion et le perfectionnement professionnels tout au long de la carrière, afin d'intégrer les compétences liées à l'IA dans l'éducation et de définir des parcours professionnels clairs. Les principaux obstacles à un partage équitable des avantages de l'IA comprennent les coûts des technologies, la pénurie de travailleurs qualifiés et l'absence de cadres réglementaires équilibrés à même de stimuler l'innovation tout en protégeant les droits des travailleurs. Les avantages de l'IA sont inégalement répartis et les risques bien réels. La réalisation du travail décent et d'une transition juste dépendra de politiques gouvernementales fondées sur les principes et droits fondamentaux au travail.
31. Le représentant du gouvernement de la Türkiye estime que l'IA transforme rapidement le secteur manufacturier, en améliorant la productivité, la qualité et la sécurité et en favorisant une production plus respectueuse de l'environnement, mais que les avantages sont répartis de manière inégale et les risques bien réels. La capacité de l'IA à favoriser le travail décent dépend de la manière dont elle est régie. Les entreprises utilisent déjà des technologies d'IA, telles que l'apprentissage automatique, la vision par ordinateur et la maintenance prédictive pour optimiser leurs processus et réduire le gaspillage, ce qui ouvre des perspectives en matière d'efficacité, d'amélioration des conditions de travail et de perfectionnement des compétences, tout en posant certains défis. L'adoption de ces technologies est inégale, en particulier parmi les PME, et risque de creuser les écarts de productivité entre les pays et les entreprises, tout en remodelant le travail et en suscitant des inquiétudes quant à l'intensité du travail, la surveillance, le respect de la vie privée et la qualité des emplois. Le gouvernement de la Türkiye s'attelle à ces questions au moyen de stratégies nationales associant l'IA au développement industriel et à la transformation du marché du travail, et en faisant progresser la transition du pays vers «l'industrie 4.0». Le recours à l'IA exige le respect des normes internationales du travail, l'adoption d'une action gouvernementale plus large, le renforcement du dialogue social, le développement des compétences, l'apprentissage tout au long

de la vie et un soutien aux PME et à la protection sociale; seule une approche tripartite intégrée permettrait de garantir que l'IA génère des gains de productivité tout en assurant un travail décent.

32. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique indique que le gouvernement de son pays considère l'IA comme l'une des technologies les plus prometteuses depuis des générations, capable de favoriser la prospérité et d'améliorer à la fois la productivité et les conditions de travail. Le rapport d'information recense de nombreux cas d'utilisation de l'IA à toutes les étapes de la chaîne de valeur de l'industrie manufacturière, notamment des améliorations dans la conception des produits, le traitement de base et les systèmes de contrôle de la qualité. Malgré des avantages et des investissements considérables, l'adoption de l'IA dans le secteur manufacturier reste limitée, en particulier parmi les MPME qui représentent une part importante de l'emploi; par conséquent, nombreux sont les travailleurs et les entreprises qui n'en tirent pas encore profit. Comme indiqué dans le rapport d'information établi par le Bureau, les principaux obstacles comprennent la pénurie de compétences et la complexité excessive des cadres réglementaires: s'attaquer à ces obstacles devrait constituer une priorité absolue. Pour remédier à la pénurie de compétences, les gouvernements devraient soutenir les initiatives en matière de compétences menées par le secteur, car les employeurs sont les mieux placés pour comprendre l'évolution des besoins en compétences. De telles initiatives, qui devraient être souples et rapidement réalisables, aideraient les travailleurs à se saisir des possibilités qu'offre l'IA et à bénéficier des gains de productivité. Un environnement propice à l'innovation est également nécessaire, car des réglementations restrictives et des obligations contraignantes en matière d'établissement de rapports entravent l'investissement, l'innovation et la création d'emplois. La politique en matière d'IA doit être dissociée des programmes idéologiques ou axés sur les risques, notamment ceux liés au changement climatique ou à l'équité, qui risquent d'engendrer une bureaucratie excessive et d'empêcher de tirer pleinement parti des avantages de l'IA.
33. La vice-présidente employeuse fait observer qu'un consensus se dessine en ce qui concerne les défis et les occasions à saisir liés à l'IA, même si des divergences risquent de surgir lors des débats sur les solutions et la mise en œuvre. Les gouvernements ont un rôle central à jouer dans la mise en place de cadres politiques et réglementaires favorables afin que les entreprises puissent adopter et intégrer efficacement les technologies d'IA. Dans le même temps, les gouvernements, les employeurs et les travailleurs partagent la responsabilité de cette transition, notamment en ce qui concerne les investissements, la reconversion de la main-d'œuvre et le perfectionnement des compétences. Bien qu'il existe une convergence sur l'analyse des principaux enjeux, des travaux supplémentaires et des compromis seront nécessaires pour convenir de solutions concrètes.
34. Le représentant du groupe des travailleurs de l'Inde cite l'exemple d'un corridor industriel dans son pays, où de grandes entreprises ont récemment mis en place de nouvelles technologies dans leurs usines et ont notamment davantage recours à des robots. Cette évolution a entraîné la suppression de nombreux emplois manuels et une réduction sensible de l'emploi. Le gouvernement dispense des formations sur l'IA, et la fédération des syndicats commence à proposer ses propres formations afin d'aider les travailleurs à comprendre ce qu'est l'IA et comment l'utiliser; les demandes de formation adressées aux employeurs ont toutefois été rejetées.
35. La vice-présidente employeuse affirme qu'il est important de distinguer l'IA de l'automatisation et d'autres technologies et met en garde contre le risque de confondre des concepts bien distincts. L'IA ne doit pas être assimilée aux robots, pas plus que la robotisation ne doit être automatiquement considérée comme de l'IA; utiliser des exemples de robotisation pour tirer des conclusions sur les pertes d'emplois risque de rendre le débat confus. Le mandat de la réunion porte spécifiquement sur l'IA, non sur l'automatisation ou la robotisation. Bien que ces phénomènes puissent dans certains cas être liés, il ne faut pas partir du principe qu'ils le sont systématiquement. Si l'automatisation peut parfois modifier les emplois, l'IA est principalement associée à une

transformation des emplois plutôt qu'à des pertes d'emploi. Notant qu'il est important d'établir une distinction claire entre l'IA, la robotisation, l'automatisation et la gestion algorithmique, l'oratrice insiste sur le fait que le présent échange doit rester centré sur l'IA.

36. Le représentant du groupe des travailleurs de la Suède souligne que le recours à l'IA doit s'accompagner d'une campagne d'information et de consultations, de la participation des syndicats et de négociations collectives. Il cite l'exemple d'une usine qui est passée d'une production hautement manuelle à des opérations entièrement numérisées et automatisées, pilotées par l'IA. Alors que la productivité et la qualité reposaient auparavant en grande partie sur des compétences manuelles, le nouveau modèle automatise désormais les processus, les opérations étant surveillées et gérées par les travailleurs via des interfaces numériques. Les négociations syndicales menées avec l'entreprise ont abouti à un accord prévoyant l'évaluation des compétences des ouvriers puis la mise en place d'un programme complet de perfectionnement des compétences s'inscrivant dans le cadre de la transition. Lorsque le nouveau modèle a été mis en marche, aucun travailleur n'a été licencié pour manque de compétences. De tels résultats démontrent l'importance d'une implication précoce dans la gestion des transitions. Lorsque des mesures et des accords appropriés sont mis en place à un stade précoce, de meilleurs résultats peuvent être obtenus, ce qui accroît considérablement les chances de réussite de la transition.

Point 2 proposé pour discussion

Quelles politiques et pratiques relatives au recours à l'IA dans le secteur manufacturier sont nécessaires pour contribuer à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail et des normes internationales du travail, du dialogue social en faveur d'une transition juste, de l'emploi et de la création d'emplois, de la productivité, de la protection sociale et des conditions de travail décentes?

37. Le vice-président travailleur déclare que les politiques et pratiques relatives au recours à l'IA doivent garantir que la transformation technologique contribue à l'instauration du travail décent plutôt qu'à une aggravation des inégalités et de la précarité et à un affaiblissement des droits. Les évolutions récentes mettent en évidence une intensification plutôt qu'une diminution du rythme de travail et une augmentation du nombre de tâches, ce qui démontre que l'enjeu principal réside dans la manière dont l'IA est mise en œuvre, à savoir les règles appliquées, les mécanismes de participation mis en place et les objectifs visés. Les politiques publiques et les pratiques des entreprises doivent garantir que l'adoption et la diffusion de l'IA sont subordonnées aux principes et droits fondamentaux au travail, au dialogue social, à la création d'emplois de qualité, à une transition juste, à une protection sociale et à une répartition équitable des avantages. Les politiques relatives à l'IA dans le secteur manufacturier doivent garantir le plein respect des normes internationales du travail et des principes et droits fondamentaux au travail, notamment la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective, la non-discrimination, l'égalité de rémunération, une protection contre le licenciement arbitraire et la sécurité et la santé au travail. L'innovation technologique ne restreint pas ces droits. Les gouvernements doivent revoir et renforcer les cadres réglementaires existants afin de veiller à leur application effective et explorer des moyens d'élargir les systèmes de protection sociale en vue de couvrir les besoins fondamentaux et les revenus de base, indépendamment du statut d'emploi. Les déclarations et principes volontaires ne suffisent pas: il convient d'établir des règles claires, de mettre en place des mécanismes d'application et des services d'inspection du travail et de renforcer les capacités institutionnelles. Les lacunes réglementaires accentuent le risque d'abus et le sentiment d'incertitude, tandis qu'une réglementation efficace permet l'adoption sûre, juste et durable de nouvelles technologies.
38. Une transition juste passe par le dialogue social. L'IA doit être mise en place dans le cadre de processus d'information, de consultation et de négociations collectives, en associant dès le départ

les travailleurs et leurs syndicats à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des systèmes d'IA. Les travailleurs et leurs syndicats doivent pouvoir accéder à des informations pertinentes et disposer du temps nécessaire pour les analyser et avoir le droit de faire appel à une expertise extérieure et de participer de manière significative à la prise de décision. S'appuyant sur des données d'expérience émanant de Singapour, de l'Allemagne, de l'Italie et de la France, l'orateur décrit comment des mécanismes de dialogue social ont contribué à améliorer les résultats, notamment en matière de formation, d'organisation du travail, d'atténuation des risques, de protection contre l'utilisation abusive des données et de mise en œuvre plus efficace des systèmes d'IA.

39. En ce qui concerne la création d'emplois, les politiques doivent se concentrer sur la protection des emplois existants, la facilitation d'une transition juste et la création de nouveaux emplois de qualité. Les nouveaux emplois ne doivent pas aboutir à une baisse des salaires, à une aggravation de la précarité, à une diminution des niveaux de protection ou à un manque d'accès à la négociation collective. Il convient de garantir un travail décent, assorti de programmes de formation adéquats, de droits collectifs et d'une couverture syndicale, tout en empêchant la précarité ou la déréglementation de l'emploi. L'apprentissage tout au long de la vie, la reconversion professionnelle et le développement des compétences sont des droits qui devraient bénéficier d'un soutien financier approprié et de cadres temporels et institutionnels et être accessibles à tous les travailleurs durant leurs heures de travail grâce à des garanties de revenus. Les politiques publiques devraient favoriser l'accès des PME aux technologies, aux financements, aux données et à la formation, afin de ne pas exacerber les inégalités. Sans intervention des pouvoirs publics, le recours à l'IA risque de creuser les écarts existants entre les grandes entreprises et les petites, entre les économies avancées et les économies en développement et entre les travailleurs bénéficiant d'un soutien et ceux laissés pour compte. Les gouvernements ont un rôle essentiel à jouer dans le domaine de la création d'un environnement favorable, notamment au moyen d'investissements publics, de pôles numériques, d'un soutien à l'innovation, de la formation et de cadres pour une transition juste. Si l'IA peut contribuer à accroître l'efficacité et la productivité, la productivité ne saurait être le seul critère à prendre en considération pour l'élaboration de politiques relatives à l'IA. Les gains de productivité ne constituent un progrès que s'ils se traduisent également par des améliorations tangibles pour les travailleurs, notamment sous la forme d'un partage des bénéfices, d'une fiscalité progressive et d'une répartition équitable des richesses. L'IA ne doit pas être utilisée pour dégrader les conditions de travail au nom de la productivité, que ce soit par une surveillance excessive, des décisions disciplinaires automatisées, une intensification des rythmes de travail ou une rémunération individualisée. La technologie devrait améliorer le monde du travail, non pas priver les travailleurs de leurs droits. La protection sociale et des conditions de travail décentes devraient être les piliers fondamentaux de toute stratégie en matière d'IA, assortis de systèmes universels et transférables permettant aux travailleurs de faire face aux transitions sans être confrontés à l'insécurité, la pauvreté ou l'exclusion. Un contrôle humain doit être maintenu dans les décisions qui touchent les travailleurs, et la gouvernance de l'IA doit être démocratique et inclure les travailleurs et leurs représentants. L'IA devrait favoriser le travail décent et une transition juste.
40. La représentante du groupe des travailleurs de Singapour déclare que, dans son pays, les efforts visant à garantir une transition juste reposent sur un dialogue social solide fondé sur le tripartisme, qui s'accompagne d'une étroite collaboration entre le gouvernement, les syndicats et les employeurs. Dans le secteur manufacturier, le recours à l'IA s'appuie sur des feuilles de route pour la transformation de l'industrie, élaborées conjointement sur une base tripartite et couvrant l'adoption de technologies, la réorganisation des postes et le développement des compétences, de façon à anticiper suffisamment tôt l'évolution du travail et d'y préparer les travailleurs.

41. Au niveau des entreprises, le dialogue social intervient dans le cadre de comités de formation des entreprises dirigés par les syndicats et composés de représentants de l'entreprise et des travailleurs. Ces comités examinent les projets de transformation de l'entreprise, notamment ceux faisant intervenir l'IA, recensent les postes concernés, redéfinissent les fonctions au profit de tâches à plus forte valeur et orientent les travailleurs vers des parcours de formation adaptés. Le gouvernement accorde des financements aux entreprises pour leurs projets de transformation, notamment à des fins d'adoption de l'IA, sous forme de subventions administrées par le Congrès national des syndicats afin de garantir des résultats positifs pour les travailleurs. L'octroi des subventions nécessite d'obtenir le soutien des syndicats et repose sur une évaluation des avantages, tels que les augmentations de salaire, les primes de qualification et les plans de développement de carrière structurés. Les subventions permettent également de financer la formation des travailleurs afin que ceux-ci puissent répondre aux exigences de leurs nouvelles fonctions. Cette approche fondée sur le partenariat favorise un dialogue précoce. Toutes les parties partagent la responsabilité de veiller à ce qu'aucun travailleur ne soit laissé pour compte et que tous les avantages découlant du recours à l'IA soient partagés, ce qui garantit une transition juste.
42. La vice-présidente employeuse fait observer que, si elles ne sont pas un phénomène nouveau, les transitions économiques et celles du marché du travail s'accélèrent, et que l'IA est devenue un élément central et durable de cette transformation. Le principal enjeu n'est pas de savoir si l'IA va transformer l'industrie manufacturière, mais de veiller à ce que son adoption favorise le travail décent, la productivité, la compétitivité et une croissance économique durable. Pour ce faire, il convient de créer un environnement favorable à des entreprises durables, ce qui met en évidence le rôle essentiel que les gouvernements jouent pour ce qui est de garantir la stabilité politique et réglementaire et de mettre en place des cadres politiques transparents et prévisibles et des procédures administratives simplifiées. Des investissements publics durables – dans l'infrastructure numérique, la recherche et le développement et les écosystèmes d'innovation – sont essentiels, tout comme l'adoption de mesures ciblées visant à favoriser la croissance et la compétitivité des entreprises. Les MPME ont en particulier besoin d'un accompagnement sur mesure pour adopter l'IA: un meilleur accès au financement, des aides à la numérisation, des incitations fiscales, une mutualisation des infrastructures technologiques et une participation à des pôles d'innovation et à des plateformes collaboratives. Sans politiques ciblées, le recours à l'IA risque de rester l'apanage des grandes entreprises, ce qui limiterait les gains de productivité, affaiblirait les chaînes d'approvisionnement et restreindrait le développement économique global et la création d'emplois. Un dialogue social efficace, fondé sur le droit à la liberté syndicale et la reconnaissance effective des organisations d'employeurs et de travailleurs, est indispensable, et une coopération sur le lieu de travail entre employeurs et travailleurs pourrait faciliter l'intégration technologique, renforcer la confiance et aider les entreprises à adapter leur organisation du travail, leurs compétences et leurs processus de production. Les cadres politiques devraient privilégier des orientations plutôt qu'une réglementation excessivement normative, en favorisant des approches proportionnées qui encouragent l'innovation, fondées sur les risques et favorables aux entreprises. Des orientations claires, une mise en conformité simplifiée et une réduction des charges administratives s'imposent pour aider les entreprises – en particulier les plus petites – à s'adapter à l'adoption de l'IA. La stabilité et la prévisibilité de la réglementation sont essentielles pour que soient prises des décisions d'investissement à long terme et planifiées et déployées des innovations à plus grande échelle. Des approches fondées sur des orientations, comme les normes volontaires et les pratiques du secteur, peuvent fournir des modalités pratiques tout en permettant l'adaptation, et devraient être élaborées avec les partenaires sociaux et s'appuyer sur des données factuelles. La réglementation devrait être adaptée aux contextes nationaux et sectoriels en fonction des niveaux de développement et des capacités industrielles. Le développement des compétences est fondamental pour la croissance et la compétitivité des entreprises. Le perfectionnement continu des

compétences et la reconversion professionnelle – facilités par des systèmes d'éducation et de formation, des apprentissages et des formations en situation de travail adaptés – sont indispensables pour que les entreprises puissent accéder à une main-d'œuvre qualifiée capable d'adopter et d'utiliser l'IA de manière efficace. Pour cela, il faut instaurer une coordination étroite entre les gouvernements, les employeurs et les établissements de formation pour aligner l'offre de compétences sur l'évolution des besoins des entreprises.

43. La modernisation des systèmes de protection sociale est cruciale pour favoriser la mobilité de la main-d'œuvre et les transitions professionnelles en ce sens qu'elle aide les entreprises à s'adapter tout en garantissant aux travailleurs la possibilité de changer d'emploi et de secteur avec un accompagnement adéquat, notamment l'accès à la formation, à des services de mise en relation avec des employeurs et à l'orientation professionnelle. L'objectif doit consister à accompagner les personnes dans le changement et non à empêcher ce changement. Tandis que l'IA transforme déjà le secteur manufacturier, son intégration complète prendra du temps et nécessitera des politiques cohérentes et axées sur les entreprises. Le succès de ce processus reposera sur la mise en place des conditions voulues pour que les entreprises de toutes tailles puissent investir, innover et se développer. L'adoption de cadres réglementaires restrictifs ou fragmentés, en particulier ceux visant les MPME, pourrait limiter la productivité, affaiblir la compétitivité et entraver la création d'emplois. Le développement des entreprises et la protection des travailleurs devraient se renforcer mutuellement; bien gérée, l'IA pourrait contribuer à la fois à l'amélioration des performances économiques et à la promotion du travail décent.
44. Le vice-président gouvernemental note que la plupart des membres du groupe gouvernemental se sont accordés sur le fait que les politiques et les pratiques en matière d'IA dans le secteur manufacturier devraient s'appuyer sur des données factuelles, tout en reconnaissant la nécessité de mener des recherches plus approfondies – en particulier au niveau des tâches et des sous-secteurs – et d'adopter une approche à long terme. Les principes et droits fondamentaux au travail, notamment la liberté syndicale et la négociation collective, doivent être respectés. L'IA engendre de nouveaux défis liés à la responsabilité quant à la prise de décision algorithmique et suscite des préoccupations concernant la non-discrimination, l'autonomie des travailleurs et le respect de la vie privée. Les biais présents dans les systèmes d'IA, en particulier dans le domaine du recrutement, doivent être corrigés par l'instauration de garanties, comme des audits et des mesures de conformité, même s'il convient de reconnaître le potentiel qu'a l'IA de réduire les biais humains existants et la nécessité d'éviter que les femmes en pâtissent davantage. Il est essentiel de renforcer la cohérence des politiques, qui doivent permettre d'établir un équilibre entre la promotion de l'innovation et de l'investissement et la protection des travailleurs; les cadres réglementaires devraient garantir une transition juste tout en évitant de créer des environnements réglementaires trop complexes pour les entreprises. Le dialogue social sur le lieu de travail est crucial et doit être assorti d'outils tels que des évaluations conjointes des risques qui aident à gérer la mise en place de l'IA. Tandis que le recours à l'IA peut améliorer la satisfaction au travail en libérant les travailleurs des tâches simples et en leur permettant ainsi de se concentrer sur des tâches plus créatives, l'IA a toutefois des répercussions sur la sécurité et la santé au travail, notamment parce qu'elle peut engendrer un surcroît de stress, une intensification du travail et des problèmes de santé mentale. Au terme d'une discussion sur la création et la suppression d'emplois, plusieurs membres du groupe ont souligné que la productivité ne devait pas être le seul objectif à atteindre, et qu'il fallait aussi prendre en considération les conditions de travail décentes et le bien-être à long terme; cela étant, ils ont également fait valoir que l'IA pouvait créer de nouvelles possibilités d'inclusion. Il est vital d'investir dans les compétences, notamment l'apprentissage tout au long de la vie et des méthodes de formation hybrides, et de soutenir les travailleurs et les entreprises bénéficiant d'un accès limité aux technologies d'IA. Les discussions du groupe gouvernemental ont reflété la diversité des contextes nationaux de ses membres; toutes les questions n'ont pas fait l'objet d'un consensus

complet, et les représentants des différents gouvernements exposeront de manière plus détaillée leurs positions et leurs expériences.

45. Le représentant du gouvernement de la Türkiye déclare que l'IA transforme rapidement l'industrie manufacturière, redéfinissant l'organisation du travail, la prise de décision et la création de valeur, ce qui n'est pas sans avoir d'importantes implications pour la productivité, l'emploi, les conditions de travail et l'égalité. La question essentielle est non pas de savoir si l'IA sera adoptée, mais si la transformation du secteur aura pour effet de promouvoir le travail décent ou d'aggraver les inégalités. Une gouvernance efficace suppose d'adopter une approche équilibrée dans laquelle les principes et droits fondamentaux au travail demeurent pleinement applicables sur le lieu de travail où l'IA intervient; les gouvernements doivent garantir la transparence, l'établissement des responsabilités et la mise en place de mécanismes d'application qui permettent aux travailleurs de contester les décisions algorithmiques. L'orateur souligne l'importance du dialogue social pour assurer une transition juste, insistant sur la nécessité d'une coopération précoce et constructive entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs sur des questions telles que l'emploi, les compétences, les conditions de travail et la gouvernance des données. Les politiques de l'emploi devraient promouvoir le plein emploi productif, en s'appuyant sur le développement des compétences, l'apprentissage tout au long de la vie et des mesures actives visant le marché du travail afin que l'IA crée des possibilités, tout en accompagnant les travailleurs dans la transition et en prévenant l'exclusion. Si l'IA permet des gains de productivité importants, ces gains doivent être inclusifs, ce qui implique d'accorder une attention particulière aux PME, à la pénurie de compétences et à la répartition équitable des avantages. La protection sociale et les systèmes de sécurité au travail doivent être renforcés pour répondre aux nouveaux risques. La Türkiye prend des mesures en faveur de la numérisation industrielle en s'alignant sur les normes du travail, le dialogue social et la croissance inclusive.
46. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique fait observer que des politiques et des pratiques appropriées peuvent favoriser la création d'emplois et la productivité et améliorer les conditions de travail. Une préoccupation excessive pour les risques liés à la sécurité et à la spéculation plutôt que pour les possibilités concrètes peut toutefois freiner l'innovation, conduire à des positions arrêtées et limiter la participation des pays en développement à l'économie fondée sur l'IA. L'actualisation des cadres réglementaires existants afin de tenir compte des nouvelles technologies, des cas d'utilisation et des besoins propres à chaque secteur favoriserait l'adoption de ces technologies et apporterait davantage de clarté et de certitude, ce qui permettrait ainsi aux entreprises de se concentrer sur l'innovation plutôt que sur les contraintes réglementaires. Les cadres politiques nationaux devraient trouver un équilibre entre le respect de la propriété intellectuelle, la protection des travailleurs et la promotion de l'innovation et de la concurrence, tout en maintenant des protections solides en matière de travail afin de garantir des conditions de travail équitables et sûres. Les cadres politiques doivent être clairs, pratiques et capables de s'adapter aux nouvelles technologies sans créer d'obstacles au recrutement, au développement des compétences ou à l'innovation. Le dialogue social, y compris la négociation collective, devrait jouer un rôle concret et axé sur les résultats afin d'aider les employeurs et les travailleurs à gérer les changements sur le lieu de travail. Pour soutenir efficacement l'emploi, il est nécessaire de promouvoir l'investissement, de favoriser la croissance et de lever les obstacles à l'adoption des technologies, afin de permettre aux entreprises de se développer et d'embaucher davantage de travailleurs. Les gains de productivité liés à l'IA ne se concrétiseront que si le recours à celle-ci est généralisé et si les travailleurs disposent des compétences nécessaires, ce qui met en évidence l'importance de la formation professionnelle, notamment de l'apprentissage et des formations mises en place par les employeurs. Les systèmes de protection sociale devraient rester souples et adaptés aux contextes nationaux et les politiques générales devraient favoriser l'innovation, l'emploi et la compétitivité.

47. Le vice-président travailleur indique qu'en l'absence de cadre institutionnel formel général applicable au dialogue social dans son pays, le syndicat auquel il appartient s'attache à négocier des conventions collectives solides visant à encadrer le déploiement des systèmes d'IA. Une priorité essentielle consiste à mettre en place des commissions paritaires employeurs-travailleurs au niveau des entreprises afin d'assurer un dialogue continu pendant toute la durée du mandat, sur les répercussions de l'IA sur le lieu de travail. Le vice-président travailleur insiste sur l'importance de la transparence et de la participation des travailleurs dès les premières étapes de la conception des systèmes d'IA et jusqu'à l'évaluation de ces derniers. Cette approche collaborative au niveau de l'entreprise constitue une priorité centrale pour son syndicat.
48. La vice-présidente employeuse fait observer que le dialogue social prend différentes formes en fonction des pays et doit refléter les contextes nationaux et institutionnels. Le niveau où la participation se révèle particulièrement efficace est celui du lieu de travail ou de l'entreprise, où les travailleurs et la direction peuvent coopérer directement à la mise en œuvre des systèmes d'IA, en tenant compte des contextes propres à l'entreprise, à la technologie et à la main-d'œuvre. Bien qu'essentiel, le dialogue social devrait rester souple et ancré dans les réalités du lieu de travail.

Point 3 proposé pour discussion

Quelles mesures peut-on recommander à l'Organisation internationale du Travail et à ses Membres (gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs) de prendre afin de promouvoir le travail décent, la productivité et une transition juste, s'agissant notamment:

- **de recommandations stratégiques en vue d'une action tripartite**
 - **de mesures prioritaires et d'orientations pratiques à l'intention du Bureau, y compris l'inventaire des bonnes pratiques, le partage des connaissances et le renforcement des capacités?**
49. La vice-présidente employeuse déclare que l'IA peut, dans les bonnes conditions, favoriser le travail décent, la productivité et une transition juste dans l'industrie manufacturière. Même si l'adoption de l'IA progresse, une dynamique «à deux vitesses» se dessine, les différences de capacités entraînant des résultats inégaux. Nombre d'entreprises ne disposent toujours pas des données, des cadres de gouvernance, des compétences et des pratiques sur le lieu de travail nécessaires à un déploiement efficace de l'IA, et le niveau limité de maîtrise du numérique et de l'IA demeure le principal obstacle à l'adoption de celle-ci. Une gouvernance trop complexe ou posant des difficultés d'ordre pratique risque de transformer l'IA en un simple exercice de mise en conformité et de creuser davantage le fossé entre les règles formelles et la pratique sur le lieu de travail. Le recours à l'IA doit améliorer la productivité et contribuer au travail décent, tout en permettant aux entreprises de rester compétitives et d'investir. Les recommandations stratégiques tripartites devraient se concentrer sur une gouvernance de l'IA proportionnée et fondée sur des données factuelles et sur les risques. Les applications à faible risque ne devraient pas être réglementées de la même manière que les utilisations à fort impact. En concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, les gouvernements devraient élaborer des cadres réglementaires différenciés et prévisibles, qui évitent les obstacles inutiles à l'innovation et à l'investissement. La cohérence politique est essentielle: les gouvernements devraient veiller à garantir une harmonisation dans le domaine des politiques de l'emploi, de la confidentialité des données, de la propriété intellectuelle, des systèmes de compétences et des besoins des MPME. Lorsque la protection de la propriété intellectuelle fait défaut, il convient d'élaborer et de mettre en place des garanties pour permettre l'innovation et accélérer le recours à l'IA. Pour ce faire, il faut mener des consultations tripartites régulières et structurées afin que les politiques restent cohérentes, concrètes et adaptées aux réalités du marché du travail et des entreprises.

50. Les employeurs apportent leur contribution à travers les décisions de mise en œuvre et d'investissement au niveau de l'entreprise, tandis que les organisations de travailleurs apportent la leur pour tout ce qui a trait au lieu de travail. L'adoption de l'IA suppose de mettre en concordance la stratégie, les structures organisationnelles, les capacités de la main-d'œuvre et les systèmes de suivi de la performance, la priorité revenant au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie afin de permettre une adaptation des travailleurs plutôt qu'une préservation des tâches existantes. Les gouvernements, en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient moderniser les systèmes d'éducation, y compris les programmes d'études et l'enseignement et la formation techniques et professionnels, afin de répondre aux besoins du marché du travail. Les gouvernements, les employeurs et les travailleurs partagent la responsabilité de la promotion et de la facilitation du développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie, alors que les travailleurs et les organisations qui les représentent devraient encourager une culture de l'apprentissage et soutenir le changement technologique. La formation destinée aux employeurs et aux travailleurs devrait être pratique et inclusive, axée sur les applications de l'IA dans le monde réel et leurs limites et faire appel au sens critique, et les partenaires sociaux devraient favoriser la sensibilisation et la participation. Un environnement favorable aux entreprises, en particulier aux MPME, est essentiel et dépend de la stabilité politique, de l'existence de cadres réglementaires clairs à long terme et d'une solide infrastructure publique, notamment de systèmes éducatifs d'excellente qualité, d'un accès au marché du travail équitable et d'une protection sociale durable. Les petites entreprises se heurtent à des obstacles structurels – des financements limités, des systèmes de données plus faibles et une pénurie de compétences – et, sans soutien ciblé, le recours à l'IA risque de creuser les écarts de productivité. Les gouvernements devraient améliorer l'accès au financement, dispenser des conseils et apporter un soutien au renforcement des capacités. Un dialogue social efficace, pratique et axé sur des solutions est nécessaire pour instaurer la confiance et faciliter le changement. Au niveau de l'entreprise, il peut permettre d'atténuer la résistance, de sensibiliser les parties prenantes et de favoriser des transitions plus douces. Des systèmes de protection sociale modernes et durables sont nécessaires pour accompagner les transitions dans le domaine de l'emploi, la reconversion professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie et pour assurer la continuité de la protection dans tous les métiers, les secteurs et les formes d'emploi.
51. Le Bureau a un rôle essentiel à jouer pour combler les écarts entre les principes et la pratique, la priorité la plus urgente étant de renforcer la base de données factuelles. La recherche en IA demeure limitée, axée sur les tendances mondiales ou les suppressions d'emplois, et ne s'intéresse pas suffisamment à l'adoption au niveau des entreprises, à la mesure de la productivité et à la création et la valorisation des emplois. Il existe un besoin manifeste de données plus concrètes au niveau de l'entreprise sur la manière dont l'IA se traduit en résultats mesurables. Le Bureau devrait également recueillir et diffuser systématiquement les bonnes pratiques et promouvoir le dialogue sur le lieu de travail, le recensement des compétences ainsi que la mise en œuvre et l'adoption effectives de l'IA au sein des MPME. La collecte de données devrait couvrir tous les secteurs, les entreprises de toutes tailles et toutes les régions et inclure des études de cas concrets afin de faciliter la reproduction et la généralisation des pratiques. Les récents travaux menés par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) fournissent une base utile qui pourrait être élargie et partagée avec les mandants.
52. L'OIT est bien placée pour servir de plateforme mondiale à la coopération et à l'apprentissage collectif. Il serait possible d'obtenir davantage de résultats grâce à la mise en commun des données d'expérience, au renforcement de la collecte de données et d'éléments factuels et à l'identification des besoins en matière de renforcement des capacités et des pratiques efficaces. Le Bureau est également encouragé à intensifier le renforcement des capacités, l'assistance technique et la formation, en particulier dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire. De nombreux pays

ont des lacunes dans leur infrastructure numérique, leurs systèmes de développement des compétences et leurs capacités institutionnelles. Il est essentiel de soutenir les administrations et les inspections du travail ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs, et surtout les MPME, afin de garantir que le recours à l'IA contribue au travail décent et à une meilleure productivité. Le Bureau pourrait également encourager une utilisation efficace de l'IA dans le secteur public, notamment dans les domaines de l'inspection du travail, du contrôle de la conformité et des fonctions administratives. Les éventuelles futures avancées passeront par un dialogue social efficace, des mesures adaptées aux contextes nationaux et une approche équilibrée et fondée sur des données factuelles, à savoir une approche pratique, axée sur la productivité, incluant les MPME et tenant compte de l'évolution des besoins en compétences. Les employeurs soulignent que le travail décent et durable dans le secteur manufacturier dépend d'entreprises compétitives, capables de s'adapter et d'investir. Une transition juste doit protéger les travailleurs tout en permettant aux entreprises de se moderniser, de se développer et de créer les emplois de demain. À condition de trouver le juste équilibre, l'IA pourrait être le moteur de progrès partagés.

53. Le vice-président travailleur déclare que le recours à l'IA dans le secteur manufacturier avance plus rapidement que l'élaboration des règles et des mesures de protection destinées à le régir. La question essentielle n'est donc pas de savoir si l'IA continuera de se développer, mais dans quelles conditions elle le fera, quelle direction elle empruntera et à quelles fins. Les participants à la réunion devraient tracer la voie à suivre pour élaborer un instrument normatif de l'OIT plus solide, tout en soulignant la nécessité d'une action plus immédiate. Les évolutions technologiques ne devraient pas être utilisées pour justifier de lacunes réglementaires, et la transition numérique devrait s'accompagner de politiques qui garantissent le travail décent et la protection de l'emploi pour tous les travailleurs. Les gains de productivité doivent se traduire par de meilleurs salaires, des conditions de travail plus sûres et plus satisfaisantes, une plus grande stabilité et, dans la mesure du possible, une réduction du temps de travail sans diminution de salaire. Les activités futures de l'OIT devraient s'ancrer dans les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que dans les normes internationales du travail existantes. En ce qui concerne le recours à l'IA, l'orateur demande que des orientations soient élaborées en matière de dialogue social et de négociation collective aux niveaux national, sectoriel et des entreprises. Lorsque les travailleurs et leurs syndicats sont impliqués dès le début, on obtient de meilleurs résultats: leur participation confère une légitimité au changement et le rend plus efficace et plus durable. L'information, la consultation et la négociation collective doivent faire partie intégrante du déploiement de l'IA. Il est également essentiel de considérer la formation, la reconversion professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie comme des droits organisés et financés, protégés en coopération avec le Centre international de formation de l'OIT et au moyen de réunions et d'ateliers sous-régionaux. L'orateur encourage en outre le Bureau à élaborer des orientations sur des questions insuffisamment réglementées, notamment la transparence des systèmes algorithmiques, les limites de la surveillance, la protection des données à caractère personnel et de la vie privée des travailleurs, la prévention des biais et de la discrimination, le maintien d'un contrôle humain judicieux et l'interdiction de confier exclusivement à des systèmes automatisés les décisions ayant des répercussions majeures. Le Bureau devrait examiner les effets de l'IA sur l'emploi, la santé mentale, l'intensification du travail, l'égalité, la liberté syndicale et la négociation collective. Une réunion d'experts devrait être organisée en vue d'examiner et de traiter ces questions, afin que l'Organisation reste à l'avant-garde de cette transformation. L'orateur appelle à une révision du Recueil de directives pratiques de l'OIT sur la protection des données personnelles des travailleurs (1997). En outre, il prie instamment le Bureau de renforcer la collecte de données, la recherche et le partage des connaissances, y compris de données ventilées, et de soutenir le renforcement des capacités des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des services d'inspection du travail et des administrations du travail. L'OIT pourrait jouer un rôle clé en élaborant des orientations pratiques,

en facilitant l'apprentissage et en contribuant au renforcement des capacités là où elles sont les plus faibles. L'orateur souligne la nécessité d'adopter des règles, de garantir une surveillance et d'établir les responsabilités dans le cadre du recours à l'IA. La transition technologique ne doit pas se faire au détriment des travailleurs. La priorité accordée à la compétitivité ne doit en aucun cas reléguer les risques sociaux au second plan. Une approche véritablement humaine, démocratique et tripartite s'impose, la présente réunion marquant le point de départ de directives futures et ouvrant la voie à une convention et à une recommandation de l'OIT. Afin de garantir que l'IA contribue au travail décent, à une productivité partagée et à une transition juste, il est impératif de prendre des mesures immédiates et conjointes.

54. Le représentant du groupe des travailleurs de l'Inde indique que, en l'absence de réglementation exhaustive sur l'IA, de nombreux travailleurs de son pays n'ont qu'une compréhension limitée de cette technologie et s'inquiètent de plus en plus de ses effets sur l'emploi et les conditions de travail. Des orientations claires et une réglementation efficace contribueraient à répondre à ces préoccupations et encourageraient les travailleurs à s'ouvrir aux nouvelles technologies. Les gouvernements devraient donc mettre en place et faire respecter une réglementation stricte en matière d'IA et de robotique sur le lieu de travail, notamment au moyen d'une inspection du travail efficace. Les employeurs et les syndicats devraient évaluer conjointement les risques liés à l'IA, engager un dialogue social constructif et établir des normes solides en matière de sécurité et de santé au travail. Les systèmes d'IA devraient rester transparents et impartiaux, et les droits des travailleurs au respect de la vie privée, à la dignité, à l'égalité et à la non-discrimination devraient être protégés en toutes circonstances.
55. Le vice-président gouvernemental déclare que le groupe gouvernemental a défini plusieurs pistes d'actions à mener et souligne que l'IA devrait faire partie intégrante des politiques nationales relatives à l'industrie, à l'emploi et au développement des compétences plutôt que d'être traitée comme un enjeu purement technologique. Plusieurs membres de son groupe ont demandé la mise en place de cadres nationaux clairs capables d'offrir prévisibilité et stabilité aux entreprises tout en plaçant l'équité au cœur de la transformation. Compte tenu des disparités dans le recours à l'IA entre les pays et les secteurs, une approche universelle n'est pas appropriée, et le rôle moteur de l'État est mis en avant, notamment pour ce qui est du soutien aux MPME. Les membres du groupe ont estimé que l'investissement dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, y compris la réforme du système éducatif, la reconversion professionnelle, l'accès garanti à la formation et les mesures visant à sensibiliser aux avantages concrets des compétences liées à l'IA était une priorité. Au-delà des programmes de développement des compétences, les membres du groupe ont insisté sur l'importance de promouvoir le recours à l'IA et de veiller à ce que ceux qui en ont le plus besoin bénéficient de formations. Le dialogue social est essentiel pour soutenir le développement de l'IA tout en préservant les conditions de travail. Certains membres ont souligné que les entreprises devraient évaluer les risques pour les travailleurs, promouvoir une conception centrée sur l'humain et répondre aux préoccupations en matière de protection des données et de respect de la vie privée, en particulier dans les petites entreprises. Le groupe a souligné que l'IA ne devrait pas contribuer à ancrer les préjugés existants et que les normes internationales du travail devraient s'appliquer sur les lieux de travail qui ont recours à l'IA. Parmi les recommandations adressées au Bureau figurent la création d'un répertoire mondial de bonnes pratiques et d'études de cas sur l'IA dans le secteur manufacturier, la collecte de données fiables et actualisées sur les évolutions et les effets de l'IA, l'évaluation des réglementations et des politiques existantes, y compris leurs effets macroéconomiques, la facilitation du partage transfrontalier et interinstitutionnel des connaissances et l'information régulière des mandants tant sur les possibilités que sur les défis. Les travaux et les recommandations du Bureau devraient s'inscrire dans une approche équilibrée. Le groupe a également suggéré que la classification des systèmes d'IA en fonction des risques devrait guider les approches réglementaires, et qu'une meilleure

compréhension des tâches les mieux adaptées à l'IA faciliterait l'élaboration des politiques. Le vice-président gouvernemental note que son groupe compte des membres issus d'horizons divers; tandis que la plupart des idées ont bénéficié d'un large soutien, toutes les questions n'ont pas fait l'objet d'un consensus complet.

56. Le représentant du gouvernement de la Türkiye indique que les discussions au sein de son groupe ont mis en évidence des possibilités et des défis majeurs; pour garantir que l'IA contribue au travail décent, à la productivité et à une transition juste, il convient d'adopter une approche tripartite centrée sur l'humain et fondée sur les normes internationales du travail. L'IA devrait être intégrée dans des stratégies plus larges en matière d'emploi, d'industrie et de développement des compétences. Les principes et droits fondamentaux au travail devraient être respectés sur les lieux de travail où l'IA est utilisée, l'idée étant de garantir la transparence, la non-discrimination, la sécurité et la santé au travail, ainsi qu'une consultation et une participation constructives concernant l'introduction de nouvelles technologies. Le dialogue social et l'investissement dans le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie sont essentiels, compte tenu notamment des obstacles que rencontrent les MPME. La Türkiye, qui doit accueillir l'édition 2026 du Sommet de l'OCDE sur les compétences, a d'ores et déjà mis en place des outils d'orientation professionnelle fondés sur l'IA et des parcours d'apprentissage plus souples en vue de favoriser la reconversion tout au long de la vie active, parallèlement à des mesures visant à mobiliser les talents sous-utilisés. L'orateur souligne également combien il est important de renforcer les systèmes de protection sociale. Le Bureau doit consolider les données factuelles dont il dispose, notamment en améliorant la collecte de données sur les effets de l'IA sur l'emploi, la productivité et les conditions de travail. Fort de l'expérience acquise, le Bureau devrait continuer de recueillir et de partager les bonnes pratiques. Il a un rôle crucial à jouer dans le renforcement des capacités et l'accompagnement des mandants pour développer les institutions et les compétences et mettre au point les outils nécessaires à une gouvernance efficace de l'IA. Le Bureau devrait également fournir des orientations pratiques, en traduisant les principes en outils concrets pour les lieux de travail – y compris sur le dialogue social, la sécurité et la santé au travail, les compétences et la gouvernance – afin d'améliorer les résultats.
57. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique déclare que la gouvernance de l'IA devrait répondre aux besoins et aux intérêts de groupes spécifiques et que le gouvernement des États-Unis n'est pas favorable à ce que le débat s'oriente vers une gouvernance mondiale de l'IA ou vers de nouvelles normes susceptibles de réduire la flexibilité et de freiner l'innovation. L'accent devrait rester sur la coopération concrète. Néanmoins, compte tenu du manque de données de qualité, l'Organisation a un rôle à jouer dans la recherche relative aux effets de l'IA sur le marché mondial du travail. De telles recherches devraient également s'intéresser aux effets des politiques et des réglementations relatives à l'IA sur des indicateurs économiques plus larges, comme la productivité, l'innovation et la croissance. À cet égard, l'OIT pourrait faire office de dépositaire des bonnes pratiques et soutenir le renforcement des capacités des pays cherchant à consolider leurs systèmes de développement des compétences et à élargir l'accès aux nouvelles technologies. L'orateur souligne dans le même temps que les approches nationales varient et doivent être respectées et déconseille par conséquent les solutions universelles.
58. La vice-présidente employeuse déclare que les échanges ont permis aux participants de se rapprocher d'une compréhension commune des possibilités et des défis liés à l'IA dans l'industrie manufacturière. Des points de consensus ont émergé, même si des divergences subsistent et si des données factuelles supplémentaires ainsi qu'une expérience concrète sont nécessaires. Bien que l'IA ait le potentiel d'améliorer la productivité, la compétitivité et l'innovation, les données factuelles demeurent limitées et des lacunes persistent. La confiance et la protection des données, tant pour les travailleurs que pour les entreprises, constituent à ses yeux les conditions indispensables au

succès de l'adoption de l'IA, laquelle reste inégale selon les pays, les secteurs et les entreprises, et plus particulièrement les petites entreprises. Des stratégies sur mesure, cohérentes, simples et concrètes sont nécessaires pour stimuler l'innovation au lieu de la freiner. Parmi les points de convergence figure la nécessité de sensibiliser les acteurs, de s'attaquer aux facteurs faisant obstacle à l'adoption de l'IA, de renforcer le développement des compétences, la reconversion professionnelle, l'apprentissage tout au long de la vie, la formation et l'éducation adaptées aux besoins changeants du marché, d'investir dans le capital humain et de garantir un environnement propice à l'innovation. Toutefois, des divergences subsistent. La réunion devrait porter exclusivement sur l'IA dans l'industrie manufacturière et laisser de côté les questions telles que la gestion algorithmique, la robotique et les problèmes plus larges de gouvernance technologique. Tandis que la productivité et la compétitivité constituent des conditions préalables importantes à la pérennité des entreprises, au travail décent et à une transition juste, le groupe des employeurs n'est pas favorable à l'idée selon laquelle les gains de productivité devraient automatiquement se traduire par un partage des bénéfices. La formation et le développement des compétences sont essentiels et doivent être efficaces, financés de manière adéquate, associés à de véritables parcours professionnels et adaptés aux besoins du marché, tout en restant une responsabilité partagée des gouvernements, des partenaires sociaux et des initiatives de coopération public-privé. Les décisions relatives au développement et au déploiement de l'IA sont de nature stratégique et managériale et relèvent donc de la prérogative de la direction plutôt que du champ du dialogue social, même si les effets de l'IA peuvent, dans certains cas, être examinés dans le cadre d'une coopération sur le lieu de travail, d'une mise en commun des informations et de consultations. La vice-présidente employeuse dit espérer que le projet de conclusions reflétera les points de convergence et laissera de côté les questions sur lesquelles les points de vue continuent de diverger.

► Examen et adoption des projets de conclusions et recommandations

59. Conformément aux dispositions de l'article 13 du Règlement des réunions techniques, les participants à la réunion désignent des représentants et des conseillers techniques pour constituer un groupe de travail sur les conclusions, lequel s'est réuni les 15 et 16 avril 2026, pour examiner le projet de conclusions établi par le bureau sur la base des discussions des jours précédents.
60. Le groupe de travail était présidé par le président, M. M. Norddahl et était composé des membres suivants:

Membres

gouvernementaux

États-Unis d'Amérique

M. J. Dale (vice-président)

Namibie

M^{me} E. Kakonya

Arabie Saoudite

M. S. Al Sharmah

Türkiye

M. F. Acar

Membres employeurs

M^{me} D. Rudelli (vice-présidente, Belgique)

M^{me} M-L. Pottier (Belgique)

M^{me} E. Staworzynska (États-Unis d'Amérique)

M. J. Díaz Mirón Salcedo (Mexique)

Secrétariat:

M. L.R. Morales Vélez (Organisation internationale des employeurs (OIE))

M^{me} N. Privee Boudeguer (OIE)

Membres travailleurs

M. D. White (vice-président, États-Unis d'Amérique)

M. D. Hellkvist (Suède)

M^{me} V. Soh (Singapour)

M. M. Maito (Argentine)

Secrétariat:

M. A. Praça (Confédération syndicale internationale (CSI))

M^{me} D. Junquera Curiel (IndustriALL Global Union)

61. Le projet de conclusions sur les défis à relever et les occasions à saisir en lien avec l'intelligence artificielle en vue de promouvoir le travail décent, la productivité et la transition juste dans l'industrie manufacturière (TMDWAI/2026/7), tel que révisé par le groupe de travail, est soumis à la réunion pour adoption lors de sa cinquième séance qui a eu lieu le 17 avril 2026.

Projet de conclusions et de recommandations

62. Le président présente un projet de document contenant les conclusions et les recommandations rédigées par le bureau. Des propositions de modifications ont été examinées lors des réunions du groupe de travail. Le président invite les participants à la réunion à examiner et à finaliser le document en vue de son adoption.

L'industrie manufacturière et les incidences de l'intelligence artificielle

Projets de paragraphes 1 à 3

63. *Les paragraphes 1 à 3 sont approuvés tels que proposés.*

Projet de paragraphe 4

64. À l'issue d'une brève discussion, le vice-président travailleur propose un libellé de compromis faisant mention d'environnements réglementaires, qui se lirait comme suit: «l'absence d'environnements réglementaires adéquats».
65. La vice-présidente employeuse, appuyée par le groupe gouvernemental, fait part de sa préférence pour la proposition initiale faite par le bureau, à savoir «d'environnements réglementaires peu favorables», après laquelle elle propose d'ajouter «et complexes».
66. Le vice-président travailleur accepte, dans l'intérêt du consensus, mais indique qu'il s'agit là d'une concession importante pour son groupe.
67. *Le paragraphe 4 est approuvé tel qu'amendé.*

Projet de paragraphe 5

68. Le vice-président travailleur propose de faire mention de «la déqualification» et d'insérer «le rythme de travail» après «les conditions de travail», puis «la dignité humaine et l'intégrité, les discriminations et la surveillance».
69. La vice-présidente employeuse propose d'indiquer simplement «les compétences», ce qui couvrirait à la fois la pénurie et la déqualification.

70. Il en est ainsi décidé.
71. Le président indique que la vice-présidente employeuse a proposé de supprimer «l'intensité du travail», tandis que le groupe des travailleurs a proposé la variante «le rythme de travail».
72. La vice-présidente employeuse déclare que son groupe est parvenu à un accord et accepte le libellé proposé par le groupe des travailleurs. Le paragraphe devrait toutefois se terminer après «le rythme de travail».
73. Le vice-président travailleur indique qu'il existe des données et des études, émanant notamment du Massachusetts Institute of Technology, qui montrent une augmentation de l'intensité du travail due à l'IA.
74. Le vice-président gouvernemental fait observer que le projet met l'accent de manière disproportionnée sur les effets négatifs et ne rend pas compte de manière adéquate des aspects positifs, comme l'augmentation de l'autonomie, l'amélioration des expériences avec l'IA et d'autres avantages. Dans un souci d'équilibre, il propose de revenir au texte initial, tel que proposé par le bureau, dans lequel figure l'expression «l'intensité du travail».
75. Le vice-président travailleur souscrit à cette proposition, malgré sa précédente suggestion visant à remplacer cette expression par «le rythme de travail».
76. La vice-présidente employeuse fait également part de sa volonté de revenir au texte initial, mais demande à ce que la préférence de son groupe pour le libellé «le rythme de travail» soit consignée dans le compte rendu des travaux.
77. Il est convenu de supprimer le terme «pénurie» et de conserver le reste du libellé original tel qu'il a été rédigé par le bureau.
78. *Le paragraphe 5 est approuvé tel qu'amendé.*

Politiques et pratiques visant à promouvoir le travail décent, la productivité et une transition juste

Projet de paragraphe 6

79. *Le paragraphe 6 est approuvé tel que proposé.*

Projet de paragraphe 7

80. Des amendements sont proposés par le groupe des travailleurs et le groupe gouvernemental. À l'issue d'un échange de vues sur le dialogue social et les droits des travailleurs et des employeurs, le vice-président gouvernemental fait sienne la proposition de revenir au texte initial présenté par le bureau.
81. La vice-présidente employeuse accepte cette proposition.
82. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique propose que la deuxième phrase se lise ainsi: «Elles devraient prévoir des dispositions relatives au travail décent.»; la suite du paragraphe pourrait alors être supprimée. Il demande également au bureau de fournir une définition du «travail décent».
83. La vice-présidente employeuse et le représentant de l'Arabie saoudite appuient cette proposition.
84. Le chef de l'Unité donne la définition demandée, en faisant référence à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), et en soulignant les quatre objectifs stratégiques de l'OIT énumérés dans la proposition du bureau: emploi, protection sociale (y compris

la sécurité sociale et la protection de l'emploi), dialogue social et principes et droits fondamentaux au travail.

85. D'autres amendements sont proposés. À l'issue d'un nouvel échange de vues, les participants à la réunion s'accordent à conserver le texte du bureau, en procédant à une suppression majeure et en y apportant un amendement.
86. La vice-présidente employeuse dit que la deuxième phrase du paragraphe n'a pas de sens et devrait être supprimée.
87. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique appuie le groupe des employeurs et propose en outre d'ajouter, après «accroître la productivité.», une nouvelle phrase qui se lirait ainsi: «Elles devraient prévoir des dispositions relatives au travail décent.»
88. Le vice-président travailleur propose d'ajouter, après «travail décent», le membre de phrase suivant: «et être mises en œuvre dans le cadre du dialogue social, le cas échéant.»
89. Il en est ainsi décidé.
90. *Le paragraphe 7 est approuvé tel qu'amendé.*

Projet de paragraphe 8

91. *Le paragraphe 8 est approuvé tel que proposé.*

Projet de paragraphe 9

92. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique fait observer qu'il a initialement proposé de supprimer le qualificatif «inclusives» dans le membre de phrase «Des stratégies de développement des compétences globales, inclusives», le concept «d'inclusivité» tendant vers l'adoption de politiques en faveur de quotas, d'une représentation et d'objectifs en lien avec des caractéristiques sociodémographiques, ce à quoi le gouvernement des États-Unis est opposé. Cela étant, sa proposition d'amendement n'ayant reçu aucun appui, il retire l'amendement.
93. Après une brève discussion sur les qualificatifs «globales» et «inclusives», au cours de laquelle des propositions de faire référence à des stratégies adaptées aux jeunes et tenant compte des considérations de genre ont été faites mais n'ont pas reçu un appui suffisant, il est décidé que la formulation «globales et inclusives» convenait parfaitement.
94. À l'issue d'un débat sur les responsabilités en matière de développement des compétences, à l'occasion duquel des amendements ont été proposés par le groupe des travailleurs et le groupe gouvernemental, et d'un bref échange de vues sur la portée des mots «travailleurs» et «employeurs», les participants à la réunion décident d'adopter le libellé de compromis suivant: «Le développement des compétences est une responsabilité partagée et continue incombant aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs, qui ont des responsabilités distinctes mais complémentaires.»
95. Le président appelle l'attention sur la proposition du groupe des travailleurs de supprimer la référence aux partenariats public-privé, qui suscitent des préoccupations en raison de leur proximité avec la privatisation.
96. L'amendement proposé n'est appuyé ni par le groupe gouvernemental, ni par le groupe des employeurs; le vice-président gouvernemental souligne que la plupart des gouvernements ont mis en place une forme de système de partenariats public-privé, et le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite dresse un aperçu de celui que son pays a instauré, et de l'importance qu'il revêt.

97. Le chef de l'Unité fait observer que la Stratégie de l'OIT en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie 2030 fait référence à des partenariats public-privé en matière de développement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie dans le contexte de la numérisation. On trouve dans des textes de l'OIT des formulations similaires, parmi lesquelles des références à «une coopération étroite avec le secteur public et le secteur privé» ou à «des partenariats entre les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et les prestataires de formation».
98. La vice-présidente employeuse, soulignant l'importance des partenariats public-privé, propose d'insérer la phrase «il devrait être défini, selon le cas, dans le cadre du dialogue social et des partenariats public-privé.», pour prendre acte du fait que les activités de développement des compétences ne font pas toutes intervenir de tels partenariats et que d'autres méthodes existent.
99. Le vice-président travailleur propose d'apporter un autre amendement à la proposition du groupe des employeurs, qui se lirait comme suit: «; il devrait être défini, selon le cas, dans le cadre du dialogue social et pourrait comprendre des partenariats public-privé.».
100. Le vice-président gouvernemental et la vice-présidente employeuse acceptent cette proposition.
101. *Le paragraphe 9 est approuvé tel qu'amendé.*

Projet de paragraphe 10

102. Le président note que le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique a proposé de remplacer «inclusifs» par «globaux» pour qualifier les systèmes de protection sociale.
103. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique dit que, bien que son amendement n'ait pas été appuyé, il a été consigné dans le compte rendu des travaux; il ne s'opposera donc pas à ce que l'amendement tombe faute d'appui.
104. À l'issue d'un bref échange de vues sur la nature et la portée de la protection sociale, à l'occasion duquel le représentant du gouvernement du Cameroun a appelé l'attention sur les principes fondamentaux que sont la durabilité, l'universalité et l'exclusivité, et où l'accent a été mis par le groupe des travailleurs sur une approche universelle fondée sur les droits, le chef de l'Unité propose le libellé de compromis suivant: «Grâce à une approche fondée sur les droits, les systèmes de protection sociale renforcent la résilience des sociétés et constituent un moyen de s'adapter aux transformations structurelles découlant de l'adoption de l'IA. Ils peuvent contribuer à créer un environnement favorable aux entreprises durables, à la croissance de la productivité, à la création d'emplois et au travail décent. Ils devraient être renforcés pour garantir un accès universel à une protection sociale complète, adéquate et durable pour les travailleurs, quel que soit leur type d'emploi.»
105. La vice-présidente employeuse propose de formuler autrement le début de la phrase, qui se lirait de la manière suivante: «Les systèmes de protection sociale fondés sur les droits renforcent».
106. *Le paragraphe 10 est approuvé tel qu'amendé.*

Projet de paragraphe 11

107. Les participants échangent brièvement sur la question de la suppression ou non du passage du paragraphe fournissant des détails et des orientations supplémentaires sur l'utilisation de systèmes de gestion et de cadres réglementaires fondés sur l'IA. Tandis que le groupe des employeurs et le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique sont favorables à sa suppression, plusieurs participants y sont opposés, relevant qu'un certain niveau de détail peut être bienvenu et

fournir des orientations utiles, en particulier si les principes directeurs doivent résister à l'épreuve du temps.

108. La représentante du gouvernement de l'Espagne et le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite proposent de conserver le texte initial présenté par le bureau, en supprimant la référence aux «technologies traditionnelles».
109. La vice-présidente employeuse soutient la proposition consistant à revenir au texte initial du bureau, auquel il conviendrait d'apporter quelques modifications: il faudrait remplacer la référence à «la rapidité, à l'autonomie et à l'opacité» des systèmes d'IA par une référence à leur «évolution», remplacer «ont» par «peuvent avoir» devant «des conséquences en ce qui concerne la protection de la vie privée des travailleurs» et finir le paragraphe après «conditions de travail», l'idée des fruits du progrès figurant dans une autre partie.
110. *Le paragraphe 11 est approuvé tel qu'amendé.*

Projet de paragraphe 12

111. Au terme d'une discussion sur la formulation du paragraphe, en particulier sur sa logique interne et la terminologie utilisée, plusieurs solutions de compromis sont proposées par le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs, parmi lesquelles le remplacement de «nouvelles formes de risques physiques et psychosociaux» par «préoccupations qui se font jour au sujet des nouveaux risques».
112. La vice-présidente employeuse propose de reformuler ainsi la première phrase: «La promotion, le respect et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail revêtent d'autant plus d'importance que l'utilisation des systèmes d'IA se généralise.»
113. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique propose d'ajouter, après le nouveau libellé présenté par le groupe des employeurs et le groupe gouvernemental, le membre de phrase suivant: «notamment ceux qui découlent d'une surveillance et d'une précarité de l'emploi accrues.»
114. Le vice-président travailleur apporte une modification mineure à ce libellé.
115. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique demande au groupe des travailleurs d'expliquer précisément quels sont les effets négatifs de la surveillance sur la sécurité et la santé.
116. Le représentant du groupe des travailleurs de l'Argentine explique que l'IA peut être utilisée comme un outil antisyndical. Il existe des preuves selon lesquelles les outils d'IA sont utilisés pour prédire les activités syndicales – en attribuant aux travailleurs une note correspondant au risque qu'ils présentent de se syndiquer et en mettant en place des systèmes de surveillance et de contrôle pour restreindre les mouvements de travailleurs ou parcourir leurs courriers électroniques et leurs réseaux sociaux. Dans d'autres cas, étayés par des représentants et des médias, les algorithmes d'IA sont utilisés pour évaluer et filtrer les candidats à un poste en fonction de leur propension à être sympathisants des syndicats.
117. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique dit que ces exemples relèvent davantage de la vie privée que de la sécurité et de la santé.
118. Le représentant du gouvernement de l'Argentine, s'exprimant au nom du groupe gouvernemental, s'associe à la position du groupe des travailleurs. Il présente des modifications mineures à apporter au libellé du paragraphe.
119. Le président propose d'ajouter «ceux» devant «engendrés par des pratiques de surveillance de plus en plus répandues» pour mettre clairement en exergue ces risques précis.

- 120. La vice-présidente employeuse accepte le libellé, à condition qu'il ne soit pas fait référence à la précarité de l'emploi.
- 121. Le vice-président travailleur accepte le libellé dans un esprit de compromis.
- 122. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique dit avoir proposé de supprimer la dernière phrase du paragraphe et la référence au programme porteur de changements en faveur de l'égalité de genre. Cela étant, constatant que sa proposition d'amendement n'a reçu aucun appui, il retire l'amendement mais souhaite rappeler qu'il est opposé à l'utilisation de cette formulation.
- 123. *Le paragraphe 12 est approuvé tel qu'amendé.*

Projet de paragraphe 13

- 124. Plusieurs versions du paragraphe sont examinées, et les trois groupes présentent de nouveaux amendements. Un libellé de compromis est rédigé par le groupe des travailleurs à partir du texte initial du bureau, auquel ont été apportées les modifications proposées par le groupe des employeurs: «Le dialogue social sous toutes ses formes et à tous les niveaux a joué un rôle essentiel dans la gestion des précédentes vagues de mutations technologiques dans l'industrie manufacturière et continue d'avoir une importance vitale. La liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont des droits habilitants qui permettent à des organisations d'employeurs et de travailleurs solides et indépendantes de modeler l'IA, la numérisation et les politiques de l'emploi qui définiront l'avenir de l'industrie manufacturière. Tout en reconnaissant que les employeurs sont les moteurs de l'investissement et de l'innovation et que les activités et les systèmes commerciaux font partie de leurs prérogatives, les travailleurs estiment qu'ils devraient être informés, consultés et associés en temps voulu lorsqu'il s'agit d'introduire des systèmes d'IA susceptibles d'avoir des conséquences majeures pour eux.».
- 125. D'autres modifications mineures sont proposées par les groupes des employeurs et des travailleurs, parmi lesquelles des suppressions et de nouvelles formulations de la phrase relative à l'association et la consultation des travailleurs, l'ajout du membre de phrase «, dans la mesure du possible,» et une proposition de la vice-présidente employeuse visant à faire référence aux principes et droits fondamentaux au travail et à formuler la phrase de sorte à insister sur le fait que c'est aux employeurs qu'il revient de diriger les opérations et les systèmes commerciaux. Au terme d'un bref échange sur le sens de l'expression «c'est à eux qu'il revient de», les participants à la réunion s'accordent à adopter le libellé tel qu'amendé, qui se lirait ainsi: «Tout en reconnaissant que les employeurs sont les moteurs de l'investissement et de l'innovation et que c'est à eux qu'il revient de diriger les opérations et les systèmes commerciaux, les travailleurs estiment que, dans la mesure du possible, ils devraient être informés, consultés et associés en temps voulu lorsqu'il s'agit d'introduire des systèmes d'IA susceptibles d'avoir des conséquences majeures pour eux.».
- 126. *Le paragraphe 13 est approuvé tel qu'amendé.*

Recommandations concernant l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres

Projet de paragraphe 14

- 127. La vice-présidente employeuse propose d'ajouter, dans le texte introductif, le libellé «le cas échéant, et conformément à la législation et à la pratique nationales», afin de tenir compte des différents contextes nationaux et de montrer que chaque alinéa renvoie à différents types d'action, qui ne nécessitent pas tous de mener des consultations.

128. Le vice-président travailleur demande si les recommandations concernant l'action future figurant dans d'autres conclusions de réunions techniques incluent généralement le libellé proposé par le groupe des employeurs.
129. Le président rappelle que les conclusions et recommandations sont destinées à la fois au Bureau et aux gouvernements.
130. Le chef de l'Unité explique que tandis que le libellé «le cas échéant» figure dans certaines conclusions et recommandations de textes de l'OIT similaires, le membre de phrase «et conformément à la législation et à la pratique nationales» ne figure nulle part. Il met l'accent sur le fait que les conclusions ont vocation à fournir des orientations à suivre et ne sont pas contraignantes. Il souligne en outre que faire référence à la législation nationale pourrait laisser entendre que les principes et droits fondamentaux au travail relèvent du droit national, ce qui serait inexact.
131. Les participants à la réunion s'accordent à supprimer la référence à la législation et à la pratique nationales et à conserver l'ajout de «le cas échéant».
132. Le président note que le groupe gouvernemental a proposé de regrouper les alinéas c), e) et i) sous un seul alinéa et de supprimer les alinéas e) et i).
133. Le libellé de compromis tenant compte des propositions du vice-président travailleur, de la vice-présidente employeuse et du vice-président gouvernemental se lit comme suit: «éliminer les obstacles à l'adoption de systèmes d'IA fiables et adopter des politiques en matière d'IA fondées sur des données factuelles pour promouvoir la croissance de la productivité, de soutenir l'emploi, d'améliorer les conditions de travail, y compris les salaires, et de faire en sorte que les bénéfices du progrès technologique soient largement partagés».
134. La vice-présidente employeuse accepte le libellé proposé dans un souci de compromis, étant donné qu'il n'existe aucune référence aux salaires ou au partage des bénéfices du progrès dans le reste du texte.
135. Le président note que les trois groupes ont proposé d'apporter des modifications mineures à l'alinéa d).
136. Au terme d'une brève discussion et de précisions apportées par le chef de l'Unité, les participants à la réunion s'accordent à insérer «le cas échéant» en début d'alinéa.
137. Le vice-président travailleur déconseille de faire référence à la protection de la propriété intellectuelle en ce qu'elle n'entre pas dans le champ d'application de la réunion et relève du droit de la propriété intellectuelle.
138. Le vice-président gouvernemental demande des précisions sur la logique qui sous-tend le document du bureau, en ce qu'il ne voit pas très bien comment les systèmes de développement des compétences par exemple ont un lien avec la confidentialité des données et la propriété intellectuelle.
139. Le chef de l'Unité dit que le projet tient compte des allocutions faites par les mandants tripartites au cours de l'examen des trois points proposés pour discussion, notamment sur la question de la protection de la propriété intellectuelle, soulevée par la vice-présidente employeuse.
140. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique dit que le gouvernement de son pays est attentif aux droits de propriété intellectuelle et que, compte tenu de la difficulté à saisir comment la confidentialité des données et les droits de propriété intellectuelle s'appliquent aux politiques relatives à l'emploi ou aux compétences, il propose une solution qui consisterait à supprimer ces deux références.

141. Cette dernière proposition est appuyée par le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite, s'exprimant au nom du groupe gouvernemental, ainsi que par le groupe des travailleurs.
142. La vice-présidente employeuse dit que la propriété intellectuelle est une question importante, qui a fait l'objet d'autres documents de l'OIT et a déjà été examinée à plusieurs reprises au cours de la réunion.
143. Le vice-président travailleur accepte de supprimer la référence à la confidentialité des données et à la propriété intellectuelle, et de terminer l'alinéa après «pour mieux intégrer l'IA;».
144. Il en est ainsi décidé.
145. Le groupe des travailleurs et le groupe des employeurs proposent d'apporter plusieurs amendements à l'alinéa k); l'un d'eux, émanant de la vice-présidente employeuse, consisterait à supprimer la référence aux risques physiques et psychosociaux et à remplacer «tirer parti des possibilités» par «saisir les possibilités».
146. Le vice-président travailleur dit que le groupe des travailleurs pourrait appuyer cette proposition à condition d'ajouter le membre de phrase «ainsi que les nouveaux risques» devant «dans l'industrie manufacturière.».
147. Il en est ainsi décidé.
148. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique, faisant référence à la proposition qu'il a présentée précédemment de supprimer la référence à l'égalité des genres à l'alinéa l), tient à faire observer que le gouvernement des États-Unis d'Amérique est opposé à cette formulation. Toutefois, sa proposition n'ayant pas été appuyée, son amendement tombera faute d'appui.
149. La vice-présidente employeuse propose d'ajouter, à l'alinéa l), un libellé tendant à préciser qu'il conviendra de promouvoir la non-discrimination et l'égalité des genres «dans le contexte de l'adoption de l'IA dans l'industrie manufacturière».
150. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique dit que, étant donné que sa proposition de supprimer l'intégralité de ce qui suit «l'égalité des chances» n'a pas reçu un appui suffisant, il tient à ce que soit consigné dans le compte rendu des travaux que le gouvernement des États-Unis d'Amérique est opposé à ce que soit utilisée la notion [d'égalité] «de participation», qui suppose de définir des niveaux de participation en fonction de caractéristiques sociodémographiques. Pour ce qui est de «l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale», le gouvernement des États-Unis aurait aimé connaître comment il est fait référence à la question dans le système des Nations Unies. Il demande au bureau d'indiquer quel est la terminologie habituelle dans les autres documents de l'OIT.
151. Le chef de l'Unité dit que la formulation consacrée dans la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, est la suivante: «égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale».
152. La référence à «l'égalité des genres» est maintenue, et la formulation habituellement utilisée par l'OIT concernant l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale» est acceptée.
153. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique rappelle que cette question est régulièrement débattue et que le gouvernement des États-Unis d'Amérique soulève des objections à chaque fois que cela se présente. Il demande pourquoi chaque document ou presque est l'occasion de relancer les mêmes débats.
154. Le vice-président travailleur formule la proposition que «l'IA permette de réduire plutôt que d'aggraver les inégalités existantes.».

155. La vice-présidente employeuse note, au sujet de l'alinéa *n*), qu'un libellé similaire a été arrêté au paragraphe 13 et suggère d'harmoniser l'alinéa à l'examen en conséquence.
156. Le chef de l'Unité présente le libellé de compromis rédigé par le bureau, qui se lirait comme suit: «encourager les entreprises à informer, à consulter et, le cas échéant, à associer les travailleurs en temps voulu lorsqu'il s'agit d'introduire des systèmes d'IA susceptibles d'avoir des conséquences majeures pour eux, tout en reconnaissant que les employeurs sont les moteurs de l'investissement et de l'innovation, et que c'est à eux qu'il appartient de diriger les opérations et les systèmes commerciaux.»
157. Il en est ainsi décidé.
158. *Le paragraphe 14 est approuvé tel qu'amendé.*

Projet de paragraphe 15

159. *Le paragraphe 15 est approuvé tel que proposé.*

Projet de paragraphe 16

160. La vice-présidente employeuse propose une modification éditoriale mineure. Elle propose également de supprimer la référence aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que la suite du paragraphe.
161. Le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite demande des précisions sur le lien entre le libellé de l'alinéa et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale («Déclaration sur les multinationales»).
162. Le chef de l'Unité dit que bien que la Déclaration ne fasse pas expressément référence à des évaluations des risques, elle mentionne toutefois la notion de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, et se fonde sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Lorsqu'il a rédigé l'alinéa, le bureau s'est employé à tenir compte des commentaires formulés par les participants dans le cadre du point 3 proposé pour discussion relatifs aux risques différenciés ainsi que de la proposition selon laquelle les risques liés à l'IA devraient être évalués.
163. Le représentant du gouvernement de la Türkiye dit que les droits au travail sont des droits de l'homme; les principes et droits fondamentaux au travail sont mentionnés dans d'autres paragraphes et dans l'annexe. Il n'est pas utile d'y faire référence encore une fois.
164. Le vice-président gouvernemental dit que si, plutôt que de «recommander» aux entreprises de réaliser des évaluations, on les «encourageait» à le faire, le groupe gouvernemental pourrait appuyer les amendements proposés.
165. La vice-présidente employeuse tient à souligner que les entreprises sont déjà soumises à des pressions considérables en ce qui concerne les obligations de diligence raisonnable, et que mettre en place des évaluations des risques n'améliorerait pas la situation. À titre de concession, elle propose de modifier la dernière phrase du paragraphe pour qu'elle se lise comme suit: «Les entreprises sont encouragées à réaliser des évaluations des risques associés aux effets négatifs, réels ou potentiels, de l'adoption de l'IA.».
166. Le président, notant que le groupe des travailleurs a exprimé le souhait de conserver une référence aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, fait observer qu'une solution consisterait à inclure une référence à ce document dans l'annexe.
167. La vice-présidente employeuse approuve cette proposition avec une certaine réticence.

168. *Le paragraphe 16 est approuvé tel qu'amendé.*

Projet de paragraphe 17

169. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique, appuyé par le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite, propose de remplacer, à l'alinéa a), «genre» par «sexe» afin d'être cohérent avec la position du gouvernement des États-Unis concernant la ventilation sur la base de caractéristiques démographiques.
170. Le secrétaire général de la réunion dit que, en statistiques, les données sont généralement ventilées par «sexe» plutôt que par «genre». Bien que de nouvelles écoles de pensée voient le jour dans la communauté des statisticiens, proposant d'élargir le champ d'application des statistiques et d'utiliser l'expression «genre», de nombreux organismes des Nations Unies continuent de faire référence à des données statistiques ventilées par sexe.
171. Le président propose de supprimer toute référence au genre et au sexe.
172. Il est demandé au bureau de préciser ce qui l'a poussé à inclure la notion de «genre» dans le libellé initial.
173. Le chef de l'Unité dit que «sexe» renvoie aux différentes caractéristiques biologiques et physiologiques des hommes et des femmes, sur la base de facteurs de différenciation tels que les chromosomes, les hormones ou les organes reproducteurs. La notion de «genre», quant à elle, fait référence à des caractéristiques socialement construites assignées aux femmes, aux hommes, aux petites filles et aux petits garçons, parmi lesquelles les normes, les comportements et les rôles, sur lesquels des données statistiques sont également recueillies. L'objectif est de collecter des données sur les hommes et les femmes qui pourraient donner lieu à des recherches complémentaires.
174. Le vice-président travailleur appelle l'attention sur un document de l'OIT faisant référence à des «données ventilées par genre».
175. Le représentant du gouvernement de la Türkiye, s'exprimant au nom du groupe gouvernemental à l'exception des représentants des gouvernements des États-Unis d'Amérique et de l'Arabie saoudite, dit que la majorité du groupe approuve la référence au «genre/sexe».
176. Le représentant du gouvernement de l'Arabie saoudite dit que, étant donné que l'objectif est de rassembler des données, la formulation la plus appropriée dans ce contexte est «sexe».
177. La vice-présidente employeuse souligne que la discussion porte sur des statistiques plutôt que sur le genre en tant que construction sociologique et philosophique et suggère de conserver uniquement «données ventilées par secteur et région», et de supprimer toute référence au sexe.
178. Le président propose la formulation de compromis «sexe/genre».
179. Il en est ainsi décidé.
180. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique rappelle avoir proposé de remplacer, à l'alinéa a), «une transition juste» par «des transitions réussies pour les travailleurs». Il tient à ce que soit consigné dans le compte rendu des travaux que le gouvernement des États-Unis d'Amérique ne fait pas sien le concept de «transition juste» qui tient compte de questions en lien avec le changement climatique, la notion d'égalité de résultats et la fixation de quotas, de niveaux de participation et d'objectifs sur la base de caractéristiques démographiques. Le gouvernement des États-Unis d'Amérique est opposé à ces concepts. Toutefois, constatant que sa proposition d'amendement n'a recueilli aucun appui, il retire l'amendement.
181. S'ensuit une discussion sur de possibles mesures de suivi, dont l'élaboration de principes directeurs de l'OIT sur l'IA dans l'industrie manufacturière. Le vice-président travailleur, appuyé par plusieurs

membres du groupe gouvernemental, souligne l'importance qu'il y a à formuler des orientations, en particulier pour les pays en développement dont le cadre réglementaire relatif à l'IA est défaillant, et rappelle le caractère prospectif, ambitieux et non contraignant que revêtiraient de tels principes directeurs. La vice-présidente employeuse et le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique font valoir que les données existantes sont insuffisantes pour formuler des principes directeurs solides, et que l'accent doit rester sur la collecte et la compilation de données, en attendant de prendre d'éventuelles mesures ultérieures.

182. Le bureau propose d'ajouter, après «industrie manufacturière», le libellé suivant: «Ces travaux de recherche ont aussi pour but de donner des orientations en vue des actions futures de l'OIT, y compris la possibilité de convoquer une réunion - décision qui incombe au Conseil d'administration - pour mettre au point des directives sur l'IA et le travail décent dans l'industrie manufacturière.».
183. Le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs présentent plusieurs autres propositions visant à modifier l'alinéa a), ayant notamment trait à une possible action future de l'OIT ou à l'adoption de principes directeurs.
184. À l'issue d'une longue discussion sur les orientations et une éventuelle action future, le chef de l'Unité présente la proposition de compromis suivante pour l'alinéa a): «collecter des données ventilées par sexe/genre, secteur et région, et mener des travaux de recherche appliquée sur les incidences de l'IA sur le travail décent, la productivité et une transition juste dans l'industrie manufacturière. Ces travaux de recherche ont pour but de donner des orientations en vue des mesures que l'OIT pourrait prendre à l'avenir.»
185. Le groupe des travailleurs et le groupe gouvernemental approuvent le libellé présenté par le bureau mais demandent de consigner dans le compte rendu des travaux que les membres des deux groupes, à l'exception des États-Unis d'Amérique, souhaitaient y inscrire une recommandation relative à l'élaboration de principes directeurs.
186. La vice-présidente employeuse propose de supprimer à l'alinéa b) la référence aux «conventions collectives».
187. Le vice-président travailleur préfère que soit conservée cette référence, qui traite de la question de la collecte de données et de bonnes pratiques. La terminologie utilisée dans les conventions collectives contribue souvent à déterminer l'impact de l'IA sur les lieux de travail.
188. La vice-présidente employeuse fait observer que l'expression «dialogue social» couvre déjà la notion de conventions collectives.
189. Le vice-président travailleur propose la solution suivante: «dialogue social, y compris les conventions collectives».
190. Le représentant du gouvernement du Cameroun approuve cette proposition, étant donné qu'il est selon lui toujours bon d'inclure des références aux conventions collectives et aux instruments de l'OIT.
191. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique propose de remplacer, à l'alinéa d), «transition juste» par «des transitions réussies pour les travailleurs», faisant observer qu'il a déjà signifié son opposition à la notion de «transition juste».
192. Cet amendement ne recueille aucun soutien.
193. La vice-présidente employeuse et le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique proposent de supprimer l'intégralité de l'alinéa e).
194. Au terme d'une discussion sur le contenu de l'alinéa proposé, notamment sur la question de savoir si une référence à l'établissement de principes directeurs ou à une éventuelle future action de l'OIT

doit figurer à l'alinéa e) ou être ajoutée à l'alinéa a), les participants à la réunion décident de supprimer l'alinéa e) et d'ajouter à l'alinéa a) le libellé correspondant.

195. *Le paragraphe 17 est approuvé tel qu'amendé.*

Annexe

196. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique, rappelant les objections qu'il a soulevées précédemment, propose de supprimer la référence aux Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous.

197. La vice-présidente employeuse appuie la proposition, mais celle-ci ne recueille pas d'appui de la part du groupe des travailleurs ni de la majorité du groupe gouvernemental.

198. Le représentant du gouvernement des États-Unis d'Amérique dit que, en l'absence de majorité claire, l'amendement tombera faute d'appui. Il tient toutefois à ce que l'objection du gouvernement des États-Unis d'Amérique soit consignée dans le compte rendu des travaux.

199. *L'annexe est approuvée.*

Conclusions et recommandations

200. La Réunion technique sur les défis à relever et les occasions à saisir en lien avec l'intelligence artificielle en vue de promouvoir le travail décent, la productivité et la transition juste dans l'industrie manufacturière adopte à l'unanimité dans leur ensemble les conclusions et recommandations telles qu'amendées.

► Clôture de la réunion

201. Le secrétaire général de la réunion félicite les participants pour cette semaine constructive de dialogue social d'envergure mondiale, qui a abouti à l'élaboration d'un document final solide et novateur dans un domaine où les orientations et les données disponibles sont encore rares. Ce document final, dont la portée dépasse largement le secteur manufacturier, établit un juste équilibre entre les possibilités offertes par l'IA et les risques qui y sont associés. L'orateur souligne que, bien que le Bureau encourage et soutienne les efforts à l'échelle nationale, la responsabilité première de la collecte des données et de la compilation des pratiques nationales incombe aux mandants au niveau national. Il souligne également l'importance de la mise en œuvre des conclusions et recommandations issues de la réunion. Il remercie le président et les vice-présidents pour leur engagement constructif et la capacité qu'ils ont eue à surmonter leurs divergences et à parvenir à un consensus. Il remercie également toutes les personnes qui ont participé à la réunion, que ce soit en personne ou en ligne, ainsi que le personnel du secrétariat de l'OIT, dont le travail considérable a permis d'en assurer le bon déroulement. Notant que la réunion sonne la fin de son mandat en tant que directeur du Département des politiques sectorielles, il remercie chacun pour sa coopération et son soutien.

202. La vice-présidente employeuse remercie tous les participants et souligne que, bien que les discussions aient été difficiles, elles ont abouti à un texte équilibré. Elle salue l'esprit de compromis dont ont fait preuve les trois groupes ainsi que le travail préparatoire considérable accompli en amont de la réunion. Elle indique que l'IA ne cessera d'être une priorité.

203. Le vice-président travailleur salue les efforts constructifs déployés par le président ainsi que par le groupe des employeurs et le groupe gouvernemental pour parvenir à un compromis, ainsi que le

soutien apporté par le bureau. Il se félicite de l'esprit de collaboration qui a présidé à ce processus et des contributions que les participants ont apportées collectivement.

- 204.** Le vice-président gouvernemental remercie tous les participants, se félicitant tout particulièrement des contributions apportées par le groupe des employeurs et le groupe des travailleurs et de la volonté de ceux-ci de trouver un compromis. Il adresse également des remerciements au bureau pour son inestimable travail préparatoire.
- 205.** Le président fait le point sur le rôle qui a été le sien et réaffirme son attachement à l'impartialité, soulignant qu'il s'est efforcé de faire preuve de mesure afin de satisfaire toutes les parties. Il note avec satisfaction l'engagement constructif des participants et souligne l'importance de ces discussions pour l'avenir du travail. Il exprime en outre sa gratitude envers le personnel du secrétariat pour son soutien et son travail de documentation. Il conclut en remerciant tous les participants pour leur coopération et la confiance qu'ils lui ont accordée, et déclare close la réunion technique.

► Conclusions et recommandations ¹

L'industrie manufacturière et les incidences de l'intelligence artificielle

1. L'industrie manufacturière englobe un éventail extrêmement large de secteurs dans le monde. Elle continue d'être au cœur de la transformation économique, de l'innovation technologique et du progrès social. En 2024, elle représentait 16,5 pour cent du PIB mondial ² et employait directement plus de 489 millions de personnes ³.
2. Le marché de l'intelligence artificielle (IA) dans l'industrie manufacturière n'en est encore qu'à ses balbutiements, mais on estime qu'il devrait être six fois plus important d'ici à 2040. De notion théorique, l'IA se transforme rapidement en applications concrètes dans l'industrie manufacturière et dans d'autres secteurs. Lorsqu'ils sont associés à d'autres technologies, les systèmes d'IA transforment la façon dont les biens sont conçus, produits et distribués dans des chaînes de valeur toujours plus complexes.
3. L'IA a le potentiel de favoriser l'innovation, la compétitivité, la productivité et la transformation structurelle, et de redéfinir la façon dont la production et le travail sont effectués et organisés. Elle peut contribuer à améliorer le travail et à renforcer la sécurité et la santé, notamment du fait qu'elle permet de réduire les tâches répétitives, de prévoir les risques d'accidents sur le lieu de travail et de personnaliser la formation grâce aux outils d'IA. Toutefois, ses effets ne sont pas automatiques. Ils dépendent de l'existence de conditions adéquates, de cadres stratégiques et de pratiques propices à l'utilisation efficace d'une IA fiable dans l'industrie manufacturière.
4. L'IA continue d'être adoptée de manière inégale et à des rythmes différents selon les pays, les secteurs et la taille des entreprises, et ce sont les régions et les secteurs dotés d'une infrastructure numérique solide, d'une main-d'œuvre qualifiée et de politiques et d'institutions favorables qui en tirent le plus d'avantages. Dans les économies émergentes et les pays à revenu intermédiaire notamment, certaines grandes entreprises des secteurs de pointe adoptent l'IA plus efficacement que les micro, petites et moyennes entreprises (MPME), qui se heurtent à plusieurs obstacles – infrastructures limitées, environnements réglementaires peu favorables et complexes, soutien politique insuffisant, difficultés d'accès au financement, faiblesse des systèmes de données, pénurie de compétences et manque de sensibilisation. Ces disparités accroissent la fracture numérique, les écarts de productivité ainsi que les inégalités entre les pays, les industries manufacturières, les entreprises et les travailleurs.
5. Face à l'évolution constante des systèmes et des technologies d'IA, des préoccupations grandissantes sont exprimées au sujet des incidences que cette mutation potentiellement perturbatrice peut avoir sur les marchés du travail, l'emploi, les compétences, l'organisation du travail, les salaires, les conditions de travail, l'intensité du travail, la protection de la vie privée et la protection des données. L'adéquation des systèmes de protection sociale et la capacité de la législation et de la réglementation nationales ainsi que des institutions

¹ Conformément aux procédures établies, les présentes conclusions et recommandations seront soumises pour examen au Conseil d'administration du Bureau international du Travail à sa 358^e session (novembre 2026).

² [Estimations de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel \(ONUDI\)](#), 2024.

³ ILOSTAT, «[Data Explorer](#)». Page consultée le 14 avril 2026.

nationales du marché du travail à protéger les droits des travailleurs et à promouvoir le travail décent sont également sujettes à caution.

Politiques et pratiques visant à promouvoir le travail décent, la productivité et une transition juste

6. La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) (ci-après «Déclaration du centenaire»), avec son approche centrée sur l'humain, donne des orientations à suivre pour bâtir un avenir qui réponde aux besoins de tous, y compris dans l'industrie manufacturière. Des efforts concertés doivent être consentis pour réduire la fracture numérique dans les pays et secteurs ainsi que d'un pays et d'un secteur à l'autre, et pour faire en sorte que tous les employeurs et travailleurs puissent exploiter tout le potentiel du progrès technologique aux fins du travail décent, de la croissance de la productivité et d'une transition juste.
7. Les politiques nationales en matière d'IA et les politiques industrielles nationales sont essentielles pour attirer les investissements, stimuler l'innovation, surmonter les obstacles à l'adoption de l'IA et accroître la productivité. Elles devraient prévoir des dispositions relatives au travail décent et être mises en œuvre dans le cadre du dialogue social, le cas échéant. Parallèlement, les cadres pour les politiques de l'emploi devraient tenir compte des possibilités qu'offre l'IA de réaliser le plein emploi productif et librement choisi. Des cadres de gouvernance et des approches stratégiques plus robustes, prévisibles, cohérents et tournés vers l'avenir sont nécessaires.
8. L'IA peut renforcer la productivité et favoriser des systèmes de production plus durables offrant des emplois de meilleure qualité dès lors que le processus d'adoption des technologies s'accompagne d'investissements soutenus dans les infrastructures numériques, l'accès au financement, les compétences, un soutien ciblé à la recherche et au développement, les pôles d'innovation et les institutions du travail. Les gouvernements jouent un rôle crucial consistant à créer un environnement favorable aux entreprises durables, en particulier les MPME, et à veiller à ce que l'adoption de l'IA devienne inclusive et contribue à la création d'emplois et au travail décent.
9. Le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie sont fondamentaux pour garantir que les employeurs et les travailleurs tirent profit de l'IA. Ils sont aussi essentiels pour faire face à l'évolution rapide des besoins et des pénuries de compétences en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) ainsi que de compétences numériques et transversales. Des stratégies de développement des compétences globales et inclusives qui comprennent l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP), les apprentissages, la transition de l'école vers le monde du travail et la formation assistée par l'IA sont décisives pour renforcer l'employabilité et faciliter l'accès à des emplois de qualité. Pour être efficaces, ces stratégies devraient répondre aux besoins du marché du travail et être accompagnées de politiques actives du marché du travail et d'une protection sociale. Le développement des compétences est une responsabilité partagée et continue incombant aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs, qui ont des responsabilités distinctes mais complémentaires; il devrait être défini, selon le cas, dans le cadre du dialogue social et pourrait comprendre des partenariats public-privé.
10. Les systèmes de protection sociale fondés sur les droits renforcent la résilience des sociétés et constituent un moyen de s'adapter aux transformations structurelles découlant de l'adoption de l'IA. Ils peuvent contribuer à créer un environnement favorable aux entreprises durables, à la croissance de la productivité, à la création d'emplois et au travail décent. Ils devraient être

renforcés pour garantir un accès universel à une protection sociale complète, adéquate et durable pour les travailleurs, quel que soit leur type d'emploi.

11. Les politiques et les modèles réglementaires ne sont généralement pas à même de faire face à l'évolution des systèmes d'IA. La collecte et l'utilisation de données à l'aide de l'IA sur le lieu de travail peuvent avoir des conséquences en ce qui concerne la protection de la vie privée des travailleurs et la protection des données. Des cadres réglementaires régissant le temps de travail, les salaires, l'organisation du travail, les outils de gestion du lieu de travail fondés sur l'IA, la protection des données et de la vie privée sont nécessaires pour préserver les conditions de travail.
12. La promotion, le respect et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail revêtent d'autant plus d'importance que l'utilisation des systèmes d'IA se généralise. Il convient d'accorder une attention particulière à la nécessité de tirer parti des possibilités offertes par l'IA pour améliorer la sécurité et la santé au travail pour tous les travailleurs et répondre aux préoccupations qui se font jour au sujet des nouveaux risques, y compris ceux engendrés par des pratiques de surveillance de plus en plus répandues. La non-discrimination et le programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres mentionné dans la Déclaration du centenaire sont au cœur de l'approche centrée sur l'humain.
13. Le dialogue social sous toutes ses formes et à tous les niveaux a joué un rôle essentiel dans la gestion des précédentes vagues de mutations technologiques dans l'industrie manufacturière et continue d'avoir une importance vitale. La liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont des principes et droits fondamentaux au travail qui permettent à des organisations d'employeurs et de travailleurs solides et indépendantes de modeler l'IA, la numérisation et les politiques de l'emploi qui définiront l'avenir de l'industrie manufacturière. Tout en reconnaissant que les employeurs sont les moteurs de l'investissement et de l'innovation et que c'est à eux qu'il revient de diriger les opérations et les systèmes commerciaux, les travailleurs estiment que, dans la mesure du possible, ils devraient être informés, consultés et associés en temps voulu lorsqu'il s'agit d'introduire des systèmes d'IA susceptibles d'avoir des conséquences majeures pour eux.

Recommandations concernant l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres

14. Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, le cas échéant, devraient:
 - a) investir dans les infrastructures numériques pour réduire la fracture numérique et garantir à tous un accès inclusif et d'un coût abordable à des systèmes et des technologies d'IA sûrs et sécurisés;
 - b) simplifier, renforcer et adapter les cadres de gouvernance nationaux et veiller à ce que des cadres réglementaires simplifiés reposent sur des données factuelles et soient prévisibles et différenciés selon les risques, étant donné que toutes les applications d'IA ne présentent pas le même niveau de risque. Ces cadres devraient aussi instaurer un environnement sûr et salubre et accorder une place centrale à la prévention;
 - c) éliminer les obstacles à l'adoption de systèmes d'IA fiables et adopter des politiques en matière d'IA fondées sur des données factuelles pour promouvoir la croissance de la productivité, de soutenir l'emploi, d'améliorer les conditions de travail, y compris les salaires, et de faire en sorte que les bénéfices du progrès technologique soient largement partagés;

- d) veiller à ce que les cadres régionaux de gouvernance et de réglementation, lorsqu'il en existe, soient cohérents, promeuvent une réglementation efficace, favorisent la compétitivité, encouragent l'innovation et ne créent pas de charge administrative;
- e) le cas échéant, élaborer, actualiser et mettre en œuvre efficacement des politiques cohérentes relatives à l'emploi, à la protection sociale, aux compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que d'autres politiques actives du marché du travail pour mieux intégrer l'IA;
- f) promouvoir un environnement favorable aux entreprises durables qui repose sur la stabilité politique, des cadres réglementaires clairs et orientés vers le long terme, des cadres administratifs simplifiés, des infrastructures publiques solides, l'accès au financement, un soutien ciblé à la recherche et au développement ainsi que des pôles d'innovation;
- g) moderniser l'éducation et les systèmes d'EFTP pour intégrer expressément l'IA, et investir dans les compétences, l'aptitude à se servir des outils numériques et de l'IA ainsi que dans l'apprentissage tout au long de la vie, à tous les niveaux et pour tous;
- h) réaliser des investissements pour fournir un accès à une protection sociale universelle, adéquate, complète et durable propre à accompagner les travailleurs dans leur transition professionnelle;
- i) veiller à ce que la législation, la réglementation et les orientations pratiques relatives à la protection de la vie privée et à la protection des données dans le monde du travail soient à même de résister à l'épreuve du temps à mesure que l'IA se développe et est adoptée dans l'industrie manufacturière;
- j) saisir les possibilités qu'offre l'IA en vue de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles ainsi que les nouveaux risques dans l'industrie manufacturière;
- k) promouvoir la non-discrimination et l'égalité des genres dans le contexte de l'adoption de l'IA dans l'industrie manufacturière pour garantir l'égalité des chances, de participation et de traitement, y compris l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, et veiller à ce que l'adoption de l'IA permette de réduire plutôt que d'aggraver les inégalités existantes;
- l) permettre aux personnes en situation de handicap de bénéficier des outils d'IA et lutter contre la discrimination à laquelle elles peuvent encore être exposées dans l'industrie manufacturière;
- m) encourager les entreprises à informer, à consulter et, le cas échéant, à associer les travailleurs en temps voulu lorsqu'il s'agit d'introduire des systèmes d'IA susceptibles d'avoir des conséquences majeures pour eux, tout en reconnaissant que les employeurs sont les moteurs de l'investissement et de l'innovation, et que c'est à eux qu'il appartient de diriger les opérations et les systèmes commerciaux;
- n) collecter des données et des informations sur le marché du travail et mener des recherches sur les répercussions de l'IA dans l'industrie manufacturière;
- o) renforcer l'administration du travail, notamment l'inspection du travail, pour assurer le respect de la législation.

- 15.** Les gouvernements ont le devoir de se doter d'une législation nationale, de la mettre en œuvre et de la faire appliquer, et de veiller à ce que les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les conventions internationales du travail ratifiées assurent une protection et soient

appliqués à tous les travailleurs de l'industrie manufacturière à mesure que l'IA se développe et est adoptée dans ce secteur.

16. Les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les entreprises multinationales devraient promouvoir et respecter les principes de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale. Les entreprises sont encouragées à réaliser des évaluations des risques associés aux effets négatifs, réels ou potentiels, de l'adoption de l'IA.
17. Compte tenu de la diversité des situations et des priorités des États Membres, le Bureau devrait:
 - a) collecter des données ventilées par sexe/genre, secteur et région, et mener des travaux de recherche appliquée sur les incidences de l'IA sur le travail décent, la productivité et une transition juste dans l'industrie manufacturière. Ces travaux de recherche ont pour but de donner des orientations en vue des mesures que l'OIT pourrait prendre à l'avenir;
 - b) collecter et diffuser systématiquement les bonnes pratiques et des études de cas sur l'adoption de l'IA, les approches stratégiques, le développement des compétences, la sécurité et la santé au travail, le dialogue social, y compris les conventions collectives, en ventilant ces informations par secteur, par pays et selon la taille de l'entreprise;
 - c) servir de plateforme mondiale pour la coopération et l'apprentissage collectif dans le cadre d'échanges d'expériences pratiques entre les mandants aux niveaux mondial, régional, national et sectoriel;
 - d) intensifier les activités de renforcement des capacités, développer l'assistance technique et améliorer la formation destinées aux mandants pour garantir que l'adoption de l'IA contribue au travail décent, à la productivité et à une transition juste, notamment en coopération avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin et les centres régionaux de formation, ainsi que dans le cadre de réunions et d'ateliers sous-régionaux;
 - e) promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail relatives à l'adoption de l'IA dans l'industrie manufacturière (voir annexe);
 - f) renforcer sa coopération avec les organisations internationales compétentes pour relever les défis et saisir les occasions en matière de travail décent découlant de l'adoption de l'IA dans l'industrie manufacturière.

Annexe

Liste non exhaustive de déclarations, d'instruments et de directives de l'OIT ainsi que d'autres instruments internationaux visant à promouvoir le travail décent, la productivité et une transition juste compte tenu de l'adoption de l'IA dans l'industrie manufacturière

Normes internationales du travail

Conventions fondamentales (et recommandations qui les accompagnent)

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, protocole y relatif de 2014, et recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 100) et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 111) et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 138) et recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, protocole y relatif de 2002, et recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 182) et recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 187) et recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Conventions de gouvernance (et recommandations qui les accompagnent)

- Convention (n° 81) et recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 122) et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976

Conventions techniques (et recommandations qui les accompagnent)

- Convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919 *
- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- Convention (n° 131) et recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970

- Convention (n° 135) et recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971
- Convention (n° 140) et recommandation (n° 148) sur le congé-éducation payé, 1974
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
- Convention (n° 150) et recommandation (n° 158) ** sur l'administration du travail, 1978
- Convention (n° 154) et recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981
- Convention (n° 156) et recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981
- Convention (n° 158) et recommandation (n° 166) sur le licenciement, 1982
- Convention (n° 161) et recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985
- Convention (n° 168) et recommandation (n° 176) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988
- Convention (n° 183) et recommandation (n° 191) sur la protection de la maternité, 2000
- Convention (n° 190) et recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019

Recommandations techniques

- Recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967
- Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006
- Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012
- Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015
- Recommandation (n° 208) sur les apprentissages de qualité, 2023

Statut des instruments à la date d'adoption des présentes conclusions:

* Statut intérimaire;

** Absence de conclusions.

Il conviendra de prêter attention au statut effectif de ces instruments au moment où il y sera fait référence.

Déclarations et résolutions

- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998, telle qu'amendée en 2022
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, telle qu'amendée en 2022
- Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019

- Déclaration de principes tripartite concernant les entreprises multinationales et la politique sociale, sixième édition, 2022
- Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, 2023
- Résolution concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, 2021
- Résolution concernant les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs, 2015
- Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables, 2007

Directives de l'OIT

- *Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, 2015
- *Recueil de directives pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs*, 1997

Autres instruments internationaux

- Nations Unies, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, 2011