



HEBDO

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : COMMENT METTRE EN PLACE UNE CHARTE ETHIQUE D'UTILISATION DE L'IA ?

Alors que les Etats membres de l'Union européenne ont approuvé le règlement européen sur l'intelligence artificielle, le 21 mai, Alain Bensoussan, avocat, président du réseau mondial Lexing, revient sur la nécessité pour les entreprises d'encadrer dès à présent les pratiques professionnelles. Elles auront deux ans après la parution du texte pour se mettre en conformité.

De **nombreuses entreprises** craignent l'utilisation des IA génératives et notamment de ChatGPT au travail sans précaution. Selon un sondage Ifop pour LearnThings, publié en janvier dernier, plus de la moitié des salariés ont recours à l'intelligence artificielle sans en informer leur hiérarchie. Quels sont concrètement ces risques ?

L'émergence des IA génératives comme ChatGPT, dans le cadre des activités professionnelles, peut poser des problèmes à la fois de confidentialité, de protection des données à caractère personnel, d'atteintes aux droits de propriété intellectuelle, de biais cognitifs ou encore de diffusion d'information inexactes, exigeant une régulation adaptée.

Qu'on se le dise : ChatGPT n'est pas un outil professionnel. Il s'agit d'un outil hybride qui peut être utilisé à la fois à titre personnel et professionnel. Or, l'usage des IA génératives, dans le cadre professionnel, soulève d'importants défis. D'où la nécessité d'établir des règles communes et claires garantissant une utilisation responsable et éthique de cette technologie duale.

Il est donc, pour toutes ces raisons, nécessaire pour les entreprises d'encadrer l'utilisation de l'IA

Les entreprises doivent-elles pour autant se lancer dans la rédaction d'une charte IA ?

Elles n'ont pas le choix. Les États membres de l'Union européenne ont approuvé le [règlement européen](#) sur l'intelligence artificielle le 21 mai dernier. Le texte devrait être publié dans les prochaines semaines et sera pleinement applicable 24 mois après son entrée en vigueur. Il est donc nécessaire que les entreprises prennent la mesure du problème dès aujourd'hui pour se mettre en conformité progressivement, au risque de se trouver en très grande difficulté d'ici deux ans.

Concrètement quels sont les grandes lignes de l'IA Act ?

Le règlement européen détermine trois axes de priorités. Tout d'abord, il confirme, au [paragraphe 4 de son annexe 3](#), que l'utilisation de l'IA dans le cadre de la gestion RH constitue un système d'IA à haut risque. D'une part, lorsque l'IA est destinée à être utilisée en vue du recrutement ou de la sélection de personnes physiques, notamment pour la diffusion des offres d'emploi, la présélection ou le filtrage des candidatures, et l'évaluation des candidats au cours d'entretiens ou d'épreuves. D'autre part, lorsqu'elle sert d'aide à la décision pour une promotion, un licenciement, l'attribution de tâches ou encore pour le suivi et l'évaluation des performances et du comportement de salariés.

Le deuxième axe porte sur la formation. Le texte stipule que les entreprises qui créent et utilisent des systèmes d'IA doivent s'assurer que leurs salariés qui exploitent ou utilisent ces systèmes en leur nom sont bien formés à l'IA.

Le troisième axe du Règlement concerne l'échelle de risques qu'il établit (inacceptable, élevé, et faible ou minimal), en fonction des usages, en termes de santé et sécurité.

Qui doit être à l'origine de cette charte ? La DRH ? La DSI ? Le Comex ? Ou s'agit-il d'une collaboration transversale à plusieurs métiers ?

Cette décision doit être prise au niveau du Comex. C'est bien à ce niveau hiérarchique que l'entreprise doit définir son approche éthique et responsable vis-à-vis de ces technologies, en lien avec sa stratégie et sa responsabilité sociale et environnementale. Mais le Comex ne doit pas définir seul : il doit s'adjoindre les compétences d'équipes pluridisciplinaires, comme par exemple la direction numérique (ou à défaut un référent IA), la DSI, la DRH, sans oublier les représentants de chaque métier.

Le CSE doit-il être associé ? Quid des délégués syndicaux ou des associations de professionnelles comme, dans les entreprises de presse et maisons d'édition, les sociétés des journalistes ?

Le CSE doit être consulté au même titre que les délégués syndicaux, et, lorsqu'elles existent, les SDJ. Car l'utilisation de l'IA impacte les conditions de travail. Et peut être, à ce titre, à l'origine de risques psychosociaux. Elle crée, en effet, une bipolarisation des salariés, avec d'un côté des personnes qui maîtrisent ces outils, et de l'autre, des collaborateurs dépassés. Or, ces risques doivent être consignés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du premier salarié. Ce document doit tenir compte de l'évolution technologique, c'est-à-dire qu'il doit adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.

Que doit contenir la charte ? Faut-il lister uniquement de grands principes ou déterminer des lignes rouges ?

Il s'agit de définir quatre points essentiels. Tout d'abord, la charte doit comporter une partie sur les engagements éthiques de l'entreprise notamment en matière de transparence et d'équité. Ensuite, elle doit établir des règles claires sur l'utilisation de l'IA, c'est-à-dire édicter des principes directeurs tout en détaillant les procédures à respecter pour poser les jalons d'un encadrement des pratiques professionnelles. En outre, la charte doit rappeler l'importance de la formation des salariés pour ne laisser personne de côté. Enfin, elle peut interdire certaines pratiques, afin de ne pas dépasser certaines lignes rouges. La Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) propose, à ce titre, des [fiches pratiques](#) sur l'utilisation de l'IA très utiles.

Faut-il l'intégrer la charte au règlement intérieur ?

Tout dépend de l'état d'esprit de l'entreprise. S'agit-il d'une charte pour "montrer le chemin" aux utilisateurs qui souhaitent être rassurés ? C'est-à-dire d'un texte de recommandations qui ne revêt pas de nature obligatoire ou contraignante ? Ou bien une charte listant des interdits ? L'intégration de la charte au règlement intérieur n'est nécessaire que dans le second cas. Dans ce contexte, elle aura un caractère disciplinaire et devra comporter des sanctions.

Que conseillez-vous à vos clients ?

Le propre d'une charte est d'orienter plutôt que de sanctionner. Je conseille également de l'intégrer dans la charte des systèmes d'information, obligatoire depuis 1995, afin de ne pas multiplier les textes, à l'instar des règles portant sur le travail à distance, par exemple. Il s'agit d'une étape parmi d'autres.

Anne Bariet

Documents joints

- [Enquête Ifop pour LearnThings](#)

Source Actuel HSE – 4 juillet 2024