**L’Intelligence Artificielle et le monde du travail**

**12 février 2025**

**Contribution**

**Force Ouvrière** a toujours eu pour ambition l’accès à l’égalité réelle pour les personnes en situation de handicap : qu’il s’agisse de l’effectivité des droits, du respect de la dignité ou encore de lutter contre toute forme de discrimination liée au handicap.

La Mission Handicap **FO** est particulièrement engagée pour favoriser l’emploi des travailleurs handicapés et fait le constat que, malgré des avancées, les inégalités restent importantes :

* le taux d’emploi, quasi stagnant depuis des années, à 3,6 % en 2023 dans le secteur privé[[1]](#footnote-1), est encore très loin des 6 % attendus ;
* le taux de chômage des personnes en situation de handicap est de 12 % contre 7,4 % pour l’ensemble de la population. Près de 480.000 demandeurs d’emploi en situation de handicap sont au chômage fin 2023 ;
* selon son « Rapport annuel d’activité 2023 », le handicap constitue encore, en 2023, la première cause de saisine du Défenseur des droits (21 %), devant l'origine (13 %) et l'état de santé (9 %). Les réclamations dans le champ du handicap portent principalement sur l'emploi public (21 %), l'éducation et la formation (19 %), l'emploi privé (16 %) et les biens et services publics (15 %).

L’**IA** (Intelligence Artificielle) a bouleversé la vie quotidienne et professionnelle des personnes handicapées en leur permettant :

* de décrire vocalement des images, dessins… ou guider vocalement dans des environnements complexes les personnes malvoyantes et non-voyantes ;
* de retranscrire des messages vocaux en messages textuels pour les personnes sourdes et malentendantes ;
* de recréer une voix digitale (à l’aide d’enregistrements vocaux) pour des personnes perdant l’usage de la parole ;
* d’éviter des obstacles lorsque la personne est en fauteuil roulant grâce à un fauteuil roulant « intelligent » ;
* d’écrire grâce à la pensée, en ayant recours à une interface cerveau-machine (capteur relié au cerveau) pour des personnes de pouvant pas écrire ;
* de reconnaitre les visages pour entrer dans un bâtiment plutôt que d’avoir à taper un code pour les personnes ne pouvant taper sur le digicode ;
* de soutenir physiquement des personnes ayant un handicap moteur ou une maladie invalidante via des exosquelettes motorisés ;
* de traduire en langue des signes tactiles un discours oral (et inversement) en utilisant des gants pour les personnes sourdes-aveugles…

Dans le monde du travail, l’intelligence artificielle peut compenser le handicap en répondant de façon adaptée aux besoins spécifiques du salarié. **En gommant ou en atténuant les difficultés d’accès, de communication et de mobilité, l’IA encourage la collaboration, l’autonomie et donc l’inclusion de travailleurs en situation de handicap**.

Pour autant, l’**IA peut représenter un danger pour les salariés handicapés**. Dans son rapport sur « l’Intelligence artificielle et les droits des personnes handicapées » du 28 décembre 2021, le rapporteur de l’ONU[[2]](#footnote-2), M Quinn, indique : « *Les nouvelles technologies peuvent présenter d’énormes atouts pour les personnes handicapées et faire avancer la recherche d’une égalité inclusive dans des domaines aussi divers que l’emploi, l’éducation et l’autonomie de vie. Cependant, leurs effets discriminants sont nombreux et notoires*. » :

* En effet, nettement moins diplômés, les travailleurs handicapés sont plus souvent des ouvriers ou des employés (60 % contre 44 % pour le tout public). Or, l’**IA** tend à remplacer massivement les emplois peu qualifiés, de bureau… **FO** s’inquiète du risque de voir augmenter le nombre de licenciements de salariés handicapés exerçant des tâches manuelles ou répétitives. **FO** souhaite alerter sur la nécessaire mise en place des plans de reconversion professionnelle.
* Parallèlement, le recours à l’**IA** nécessite une maîtrise de l’outil informatique. Outre le fait que nous ne sommes pas tous égaux face à la technologie, il convient de souligner qu’encore actuellement, nombre d’interfaces, sites internet… ne sont pas accessibles aux personnes en situation de handicap. De plus, un travailleur handicapé sur deux a plus de 50 ans (31 % pour le tout public) et l’on sait que l’aisance à utiliser les outils numériques décroit avec l’avancée de l’âge tout comme l’autonomie. L’**IA** risque donc d’exclure les personnes en situation de handicap non technophiles surtout les personnes handicapées âgées. À l’inverse, elle peut générer une dépendance à la technologie qui peut, en cas de panne ou de défaillance, aggraver la perte d’autonomie du salarié handicapé. Pour **FO**, la mise à jour des logiciels, l’adaptation des technologies aux nouvelles tâches du salarié… deviennent ainsi un enjeu crucial.
* En outre, les dispositifs d'**IA** utilisés pour améliorer l'accessibilité collectent souvent une grande quantité de données personnelles, y compris des informations sensibles concernant le handicap des utilisateurs. Cela pose des questions éthiques. La gestion de ces données soulève des préoccupations en matière de confidentialité d’autant plus que les salariés handicapés sont deux fois plus souvent à temps partiel (un tiers contre 17 %), dont la moitié à mi-temps ou moins, ils y sont très majoritairement (à 66 %) contraints par leur santé ou leur handicap. Si ces informations sont mal protégées ou utilisées de manière abusive, elles peuvent compromettre la vie privée des travailleurs handicapés. De plus, l'exploitation de ces données par des entreprises à des fins commerciales pourrait entraîner des discriminations supplémentaires ou des abus. **FO** est très soucieuse du fait qu’il n’y ait pas de dérives dans l’utilisation des données gérées par une **IA**.
* Également, outre que certaines **IA** ne fonctionnent pas encore de façon optimale, elles ne sont pas non plus adaptées aux besoins particuliers des personnes en situation de handicap. À titre d’exemple, une **IA** générant automatiquement des sous-titres peine à transcrire des sigles ou à transposer la voix des personnes ayant un fort accent, ne s’adapte pas au niveau et à la vitesse de déchiffrage du lecteur... Pour **FO**, l’intervention humaine est primordiale pour corriger ces erreurs et adapter le discours et doit donc perdurer pour s’assurer qu’une **IA** soit la plus efficiente possible.
* Le recrutement et le maintien en emploi nécessitent parfois des aménagements de postes dont certains peuvent faire appel à l’**IA** : transcription vocale, description d’images… Ces aménagements ont parfois des coûts importants. Or, en cette période tendue au niveau budgétaire et la prise en compte du fait que ces aménagements doivent être « raisonnables » c’est-à-dire non disproportionnés, il est fortement probable qu’il sera plus difficile de les mettre en place. Cependant pour **FO**, l’**IA** peut être une solution pour l’adaptation d’un poste de travail.
* Enfin, des personnes handicapées peuvent se voir écartées d’un processus de recrutement. En effet, les entreprises ont de plus en plus souvent recours à l’**IA** pour trier les candidatures et sélectionner celles qui répondent au mieux aux critères de l’employé idéal. Or, « *Les données qui sous-tendent les algorithmes de l’intelligence artificielle peuvent refléter et intégrer des préjugés capacitistes (et des préjugés âgistes). Le handicap peut être “perçu” par la technologie comme déviant et donc indésirable* »[[3]](#footnote-3). Si ces systèmes ne sont pas correctement ajustés pour inclure des perspectives et des données diversifiées, ils risquent d'exclure des personnes handicapées en créant des critères de sélection ou d'évaluation basés sur des stéréotypes et renforcer donc la discrimination à l’embauche. Pour **FO**, il est important que les paramétrages de l’**IA** tiennent compte de la diversité des personnes en situation de handicap.

À la question : « Que penses-tu de l’**IA** par rapport au handicap ? », chatGPT[[4]](#footnote-4) répond : « *En résumé, l'****IA*** *peut être un outil extrêmement puissant pour améliorer l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap, mais son développement doit être abordé avec prudence, en veillant à l’éthique et à l'égalité d’accès*. »

**Nos revendications**:

* Développer les technologies **IA** en tenant compte des besoins et de la diversité des personnes handicapées (l’**IA** doit être accessible) en impliquant directement les usagers.
* Former les salariés handicapés à l’utilisation de l’**IA** mais aussi leur permettre de se reconvertir vers un autre emploi en cas de licenciement ou transformation de leur emploi dû à l’**IA**.
* Donner un cadre réglementaire strict et transparent pour encadrer l’utilisation de l’**IA** notamment pour garantir la confidentialité des données sensibles (santé par exemple), et s’assurer que les données prises en compte lors du paramétrage de l’**IA** soient représentatives de la diversité des utilisateurs potentiels (non stéréotypées).
* De maintenir une intervention humaine pour tout développement d’une **IA** afin de palier d’éventuelles dérives et permettre de corriger les erreurs générées par cette technologie.
* Donner les moyens aux employeurs qui souhaitent investir dans des **IA** au service des salariés handicapés.
* Tenir compte du handicap dans les travaux qui seront engagés par l’Institut National pour l’Évaluation et la Sécurité de l’Intelligence Artificielle (l’INÉSIA).
* Prendre en compte le handicap si un accord national interprofessionnel sur le déploiement de l’**IA** en entreprise voyait le jour (avis du 14 janvier 2025 du CESE[[5]](#footnote-5))
1. Sauf mention contraire, les données chiffrées sont extraites de l’étude 2024 DREES : « Le handicap en chiffres » [↑](#footnote-ref-1)
2. Organisation des Nations Unies [↑](#footnote-ref-2)
3. Rapport de l’ONU sur l’Intelligence artificielle et les droits des personnes handicapées du 28 décembre 2021 [↑](#footnote-ref-3)
4. Outil d’intelligence artificielle qui permet de générer du texte de façon autonome [↑](#footnote-ref-4)
5. Conseil Économique, Social et Environnemental [↑](#footnote-ref-5)