



ECO BUSINESS

PME - TPE - STARTUP

26 Mai 2025 025

www.lodj.ma



ÉCOUTER
CE NUMÉRO EN
DÉBAT-PODCAST



REALLY GREAT SITE

REALLY GREAT SITE

**Pour un Nouveau Code du Travail à
l'ère de l'Intelligence Artificielle**

L'agent Claude IA travaille sept heures sans pause : faut-il l'embaucher ou l'interdire ?

SCAN ME





L'INFORMATION À L'ORDRE DU JOUR!

SUIVEZ L'ACTUALITÉ DE L'OPINION DES JEUNES

POLITIQUE, ÉCONOMIE, SANTÉ, SPORT, CULTURE, LIFESTYLE, DIGITAL, AUTO-MOTO,
ÉMISSIONS WEB TV, PODCASTS, REPORTAGES, CONFÉRENCES, CHRONIQUES VIDÉOS...



TOUTE L'INFORMATION À L'ORDRE DU JOUR ET EN CONTINU

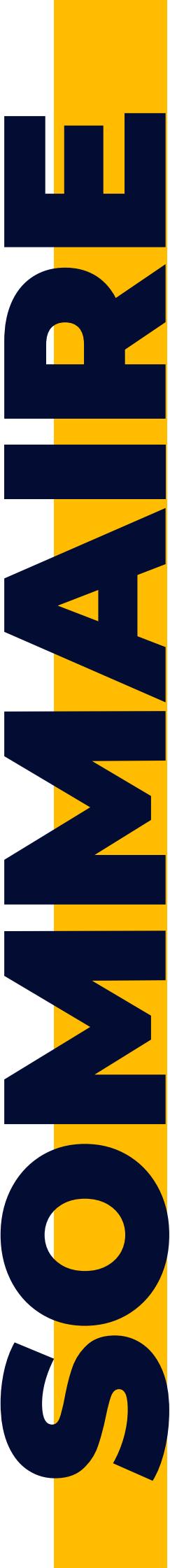
www.lodj.ma



SCAN ME!

@lodjmaroc





ÉDITO : POUR UN NOUVEAU CODE DU TRAVAIL À L'ÈRE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

INSCRIRE UNE CLAUSE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE ALGORITHMIQUE DANS LE DROIT DU TRAVAIL MAROCAIN

CODE DU TRAVAIL : CRÉER UN COMITÉ DE TRANSFORMATION TECHNOLOGIQUE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE CINQUANTE SALARIÉS

POUR UN DROIT EFFECTIF À LA FORMATION CONTINUE À L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LE MONDE DU TRAVAIL

GARANTIR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI FACE AUX SYSTÈMES AUTOMATISÉS DE SÉLECTION ET DE RECRUTEMENT

PROTÉGER L'ACTION SYNDICALE CONTRE LES BIAIS ALGORITHMIQUES ET LES DISCRIMINATIONS NUMÉRIQUES

VERS UNE NÉGOCIATION COLLECTIVE NUMÉRIQUE ACCESSIBLE, ÉQUITABLE ET TRANSPARENTE

POUR UN STATUT DU "TRAVAILLEUR AUGMENTÉ" À L'ÈRE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DES PLATEFORMES

ENCADRER LA SURVEILLANCE NUMÉRIQUE AU TRAVAIL POUR PROTÉGER LA DIGNITÉ ET LA VIE PRIVÉE DES SALARIÉS

POUR UN DROIT À LA TRANSPARENCE ALGORITHMIQUE DANS LA RELATION DE TRAVAIL

POUR UNE RECONNAISSANCE JURIDIQUE DU TRAVAIL ASSISTÉ PAR INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

ECO BUSINESS
PME - TPE - STARTUP

L'ODJ
L'OPINION DES JEUNES



Imprimerie Arrissala

ECO BUSINESS DU 26 MAI 2025

DIRECTEUR DE PUBLICATION : ADNANE BENCHAKROUN

MAQUETTES / QUOTIDIENS 7DAYS : RIM KHAIROUN

WEBDESIGNER / COUVERTURE : NADA DAHANE

DIRECTION DIGITALE & MÉDIA : MOHAMED AIT BELAHCEN

L'ODJ Média - Groupe de presse Arrissala SA

Retrouver tous nos anciens numéros sur : www.pressplus.ma



Pour un Nouveau Code du Travail à l'ère de l'Intelligence Artificielle

Travailler avec des machines, mais pas sous leur joug

Le droit du travail marocain est à la croisée des chemins. Construit au début des années 2000, réformé par touches successives, il repose encore largement sur une vision industrielle du travail : salarié à horaires fixes, employeur visible, contrat écrit, bureau, hiérarchie. Mais depuis une décennie, le paysage a basculé. Le télétravail, les plateformes, les micro-tâches numériques, l'usage d'algorithmes dans le recrutement et l'évaluation, les décisions RH automatisées... tout cela s'est introduit dans le quotidien de milliers de Marocaines et de Marocains. En silence. Sans débat. Et surtout sans loi.

Ce silence juridique n'est pas neutre. Il laisse les travailleurs seuls face à la technologie, sans cadre, sans recours, sans mots pour nommer leur condition. Il permet à des plateformes étrangères d'exploiter nos compétences locales sans même avoir à ouvrir un bureau sur le territoire. Il autorise l'employeur à dire : "Ce n'est pas moi, c'est l'algorithme" quand une décision injuste est prise. Il tolère qu'un syndicaliste soit pénalisé par un système de notation automatique. Il consacre l'opacité là où le droit exige la clarté.



Dans ce numéro spécial, nous publions douze propositions d'articles législatifs pour un futur Code du travail marocain de 2026, adapté aux réalités du numérique et de l'intelligence artificielle.

Chaque article est une alerte. Une proposition. Une ouverture. Il ne s'agit pas de sanctuariser le passé, ni de diaboliser la technologie. Il s'agit de repolitiser ce qui est présenté comme technique, de redonner un sens collectif aux mutations silencieuses qui redessinent le travail.

Nous ne prétendons pas détenir la solution. Mais nous refusons l'aveuglement. Le droit du travail ne peut plus ignorer la révolution qui s'opère. Il doit en être le garde-fou, le garant éthique, le contre-pouvoir. Et si l'intelligence artificielle transforme le travail, alors c'est à nous – société civile, syndicats, chercheurs, législateurs – de transformer le droit.

Car au bout du compte, ce qui est en jeu, ce n'est pas seulement l'emploi. C'est la dignité. La justice. Et la part d'humanité que nous voulons préserver dans le monde du travail.

— La Rédaction de L'ODJ Média



Inscrire une clause de responsabilité sociale algorithmique dans le droit du travail marocain

Alors que les algorithmes prennent une place croissante dans les décisions liées à l'embauche, aux affectations, à l'évaluation ou à la gestion des carrières, une zone grise persiste dans le droit marocain : qui est responsable quand une machine décide à tort ? Lorsqu'un salarié est licencié sur la base d'un score calculé par un modèle opaque, lorsqu'un candidat est écarté pour des raisons automatisées qu'il ne comprend pas, ou lorsqu'un profil est catégorisé comme « à risque » sans explication, la question de la responsabilité humaine se dérobe derrière la technologie.

C'est pourquoi il est urgent que le futur Code du travail introduise une clause de responsabilité sociale algorithmique, applicable à toute entreprise, administration ou plateforme recourant à des systèmes d'intelligence artificielle pour prendre des décisions concernant des personnes.

Cette clause établirait trois principes essentiels :

1. La traçabilité : toute décision influencée ou prise par un système algorithmique dans le champ des relations professionnelles devra pouvoir être retracée, justifiée et archivée pendant une période d'au moins deux ans.
2. La supervision humaine obligatoire : aucune décision affectant négativement un salarié (mutation, rétrogradation, sanction, licenciement) ne pourra être prise de manière totalement automatisée. Elle devra faire l'objet d'une validation explicite par une personne physique clairement identifiée.
3. La responsabilité assumée : en cas de dommage causé par une décision algorithmique erronée ou injuste, la responsabilité incombera à l'entité qui a mis en œuvre ou délégué cette décision, qu'elle soit l'employeur direct ou un prestataire technologique.

Par ailleurs, les entreprises de plus de 100 salariés seront tenues de désigner un référent en éthique algorithmique chargé de veiller à la conformité des systèmes utilisés avec les principes de non-discrimination, de respect de la dignité et de loyauté dans les relations professionnelles. Ce référent pourra être saisi par les salariés, les représentants du personnel ou les syndicats.

Cette clause vise à garantir que le progrès technologique ne devienne pas un alibi pour l'irresponsabilité managériale. Dans une économie marocaine où les rapports de force restent souvent déséquilibrés, l'algorithme peut devenir une arme silencieuse, sauf si la loi réaffirme clairement que derrière chaque machine, il doit y avoir un humain, et derrière chaque décision, une responsabilité.

Syndicaliste pour l'avis de l'avocat du diable

« C'est sans doute le plus important des articles proposés, et pourtant, c'est peut-être le plus fragile. Pourquoi ? Parce qu'il repose sur un mirage : croire qu'on peut tracer ce qui est, par nature, obscur. Les algorithmes les plus utilisés au Maroc sont importés, propriétaires, non documentés. Les responsables RH eux-mêmes ne comprennent pas toujours les résultats qu'ils exploitent. Alors dire qu'on va tout retracer, c'est comme demander à un aveugle de décrire un tableau abstrait. Et puis cette 'supervision humaine' ? Elle sera bien souvent une formalité : un clic de validation, sans analyse réelle. Enfin, la responsabilité ? Dans les faits, elle s'évaporera entre l'éditeur du logiciel, le sous-traitant IT, le chef de projet RH... et le salarié, lui, restera seul face à la machine. Ce qu'il nous faut, ce n'est pas une clause de responsabilité. C'est une clause d'interdiction partielle : certains domaines – la discipline, les sanctions, les licenciements – doivent rester **interdits aux décisions algorithmiques. Point final. »

Code du travail : Créer un comité de transformation technologique dans les entreprises de plus de cinquante salariés



À mesure que les technologies intelligentes pénètrent le tissu productif marocain, un déséquilibre s'installe entre la vitesse des mutations techniques et la capacité des salariés à les comprendre, les discuter, voire les contester. L'intelligence artificielle, la robotisation, la numérisation des processus RH ou comptables ne sont plus réservées aux multinationales : elles touchent aujourd'hui les sociétés de transport, les banques régionales, les industries agroalimentaires, les enseignes de distribution, les assurances, les administrations locales.

Et pourtant, les travailleurs marocains – même qualifiés – restent généralement tenus à l'écart des décisions qui modifient leur travail au quotidien. Ils découvrent parfois un outil automatisé le jour même où leur poste devient obsolète. Ce silence organisationnel fragilise la confiance, alimente la résistance et accélère la désaffection au sein des équipes.

Pour y remédier, le futur Code du travail marocain doit instaurer une obligation nouvelle : la création d'un comité de transformation technologique dans toute entreprise ou administration employant cinquante salariés ou plus. Ce comité, à parité entre représentants de la direction et représentants du personnel, aura pour mission principale d'anticiper, d'évaluer et d'accompagner l'introduction de toute nouvelle technologie ayant un impact significatif sur l'organisation du travail, les conditions d'emploi ou les compétences requises.

Ce comité devra être consulté avant toute mise en œuvre d'un outil numérique modifiant la répartition des tâches, la nature des évaluations, les horaires ou le périmètre des missions. Il pourra formuler des avis, demander des études d'impact, proposer des formations d'actualisation ou des mesures d'adaptation humaine. Les décisions de l'entreprise, en cas de désaccord, devront être motivées par écrit.

L'objectif n'est pas de freiner l'innovation, mais de l'inscrire dans une logique de transparence, de participation et de régulation sociale. Ce comité sera également un espace de veille, chargé de signaler les dérives liées à l'automatisation excessive, aux risques psychosociaux numériques ou à la déshumanisation du management.

Un rapport semestriel sera établi et transmis à l'inspection du travail ainsi qu'au ministère de la Transition numérique, afin d'alimenter une cartographie nationale des transformations technologiques dans les entreprises marocaines.

En généralisant ce type de comité, le Maroc ferait le choix d'un modèle où l'innovation technologique devient un processus collectif, discuté, expliqué, négocié – et non un diktat silencieux venu d'en haut ou de l'étranger.

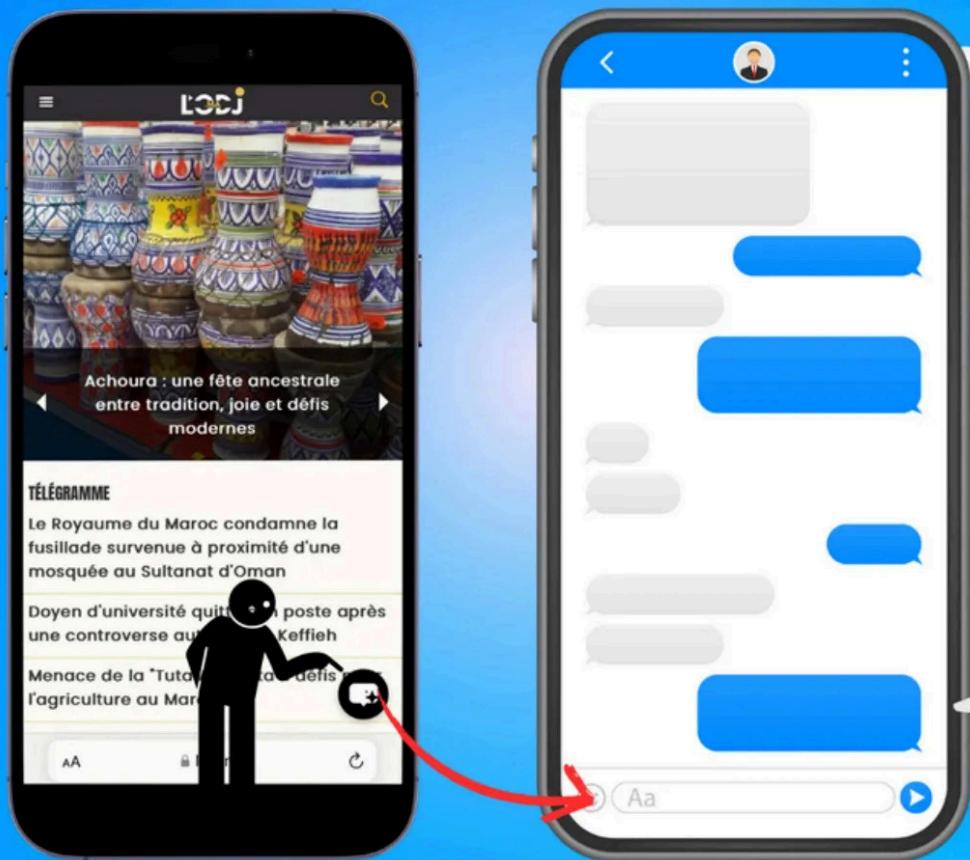
Syndicaliste : L'avis de l'avocat du diable

« Encore un comité. Comme si on n'en avait pas assez. Comités d'hygiène, comités d'entreprise, délégués du personnel qu'on ne consulte qu'en façade... Et maintenant, un 'comité de transformation technologique'. Le nom est beau, mais dans la réalité, qui va siéger ? Trois syndicalistes intimidés, deux cadres pressés, et un rapport qu'on classera dans un tiroir. La direction dira qu'elle a 'consulté', mais le logiciel sera déjà déployé, les postes déjà supprimés, les tâches redistribuées sans discussion. Le problème, ce n'est pas l'absence de comité. C'est l'absence de pouvoir réel donné à ces instances. Tant que les avis ne seront pas contraignants, tant qu'un non pourra être balayé d'un revers de la main patronale, ce comité ne sera qu'un théâtre. Et pendant qu'on joue la démocratie numérique en salle, la machine, elle, tournera sans pause, ni consultation. »



LODJ CHATBOT

WWW.LODJ.MA



**PARLEZ-NOUS À TRAVERS NOTRE NOUVEAU CHATBOT
ET OBTENEZ DES RÉPONSES INSTANTANÉES, IL EST LÀ POUR
VOUS AIDER 24H/24.**



Pour un droit effectif à la formation continue à l'intelligence artificielle dans le monde du travail



Au Maroc, la diffusion rapide de l'intelligence artificielle dans les entreprises, les administrations, les secteurs éducatifs et médicaux, ainsi que dans les services numériques, transforme déjà profondément les métiers. Dans les banques, les assurances, les usines intelligentes, les call centers ou les écoles, les tâches répétitives sont automatisées, les décisions sont appuyées par des outils algorithmiques, et de nouvelles compétences sont exigées des salariés, souvent sans préparation ni accompagnement.

Ce basculement technique, s'il n'est pas anticipé, risque d'accentuer les fractures sociales, régionales et générationsnelles, en créant une nouvelle ligne de séparation entre ceux qui savent maîtriser l'IA et ceux qui la subissent, la craignent ou en sont écartés.

C'est pourquoi le futur Code du travail marocain devra consacrer un droit à la formation continue à l'intelligence artificielle et aux compétences numériques associées, reconnu pour tous les travailleurs, quels que soient leur statut, leur niveau de formation initiale ou leur secteur d'activité. Ce droit ne devra pas rester théorique. Il devra s'appuyer sur un devoir de mise en œuvre de l'employeur et sur des dispositifs publics de soutien pour les travailleurs indépendants, les salariés du bas de l'échelle ou les professions exposées.

Concrètement, toute entreprise employant plus de vingt salariés devra élaborer, en lien avec ses représentants du personnel, un plan annuel de formation aux usages de l'IA.

Ce plan devra comprendre des modules d'acculturation aux principes de base (qu'est-ce que l'IA ? quelles limites ? quelles responsabilités ?), des sessions pratiques sur les outils utilisés au sein de l'entreprise, et une mise à jour continue des compétences à mesure que les outils évoluent.

Pour les PME, les associations ou les coopératives, des modules de formation gratuits ou subventionnés seront fournis par l'État, en lien avec les centres de formation professionnelle, les universités et les instituts spécialisés. Une attention particulière devra être portée aux femmes en reconversion, aux seniors, aux personnes en situation de handicap et aux zones rurales ou semi-rurales.

Enfin, aucune décision de licenciement, de rétrogradation ou de mutation fondée sur une "inadaptation technologique" ne pourra être considérée comme légitime si le salarié concerné n'a pas bénéficié de ce droit à la formation, en temps utile.

Ce droit représente un enjeu de souveraineté éducative et professionnelle. Il garantit que l'intelligence artificielle ne sera pas un outil d'exclusion ou de sélection déguisée, mais un levier d'émancipation pour le plus grand nombre, dans une économie marocaine en quête d'inclusion et de compétitivité.

Syndicaliste : L'avis de l'avocat du diable

« Former tout le monde à l'intelligence artificielle ? Vous croyez vraiment que le caissier, la secrétaire, le chauffeur, la femme de ménage vont un jour maîtriser l'IA générative ou comprendre le deep learning ? Et qui paiera ces formations ? L'employeur ? Ce même employeur qui rechigne déjà à payer les heures supplémentaires ou à déclarer ses employés à la CNSS ?

Non, soyons sérieux. Ce droit va rester sur le papier. Il servira à cocher une case dans un rapport annuel, mais sur le terrain, ce seront les cadres qui profiteront des formations, les autres continueront à être remplacés, ou marginalisés, sans même savoir pourquoi. Si on veut parler de justice technologique, commençons par imposer une obligation de reconversion réelle avant tout licenciement lié à l'automatisation. Sinon, former... oui, mais à quoi bon si l'on est remplacé avant même d'avoir appris ? »

DÉCOUVREZ NOTRE WEB RADIO DÉDIÉE AUX MAROCAINS DU MONDE
ET PROFITEZ D'UNE EXPÉRIENCE UNIQUE OÙ QUE VOUS SOYEZ !

WEB RAD DES MAROCAI DU MONDE

+750.000 AUDITEURS PAR MOIS



SCAN ME!

Garantir l'égalité d'accès à l'emploi face aux systèmes automatisés de sélection et de recrutement

Le Maroc, comme d'autres pays en développement technologique rapide, connaît une digitalisation croissante des processus de recrutement. De plus en plus d'entreprises utilisent des solutions d'intelligence artificielle pour trier des CV, analyser des lettres de motivation, organiser des entretiens vidéo automatisés ou affecter des notes de "compatibilité" comportementale à des candidats.

Si ces outils promettent gain de temps, réduction des coûts et supposée "objectivité", ils comportent aussi des risques majeurs de reproduction des biais sociaux, linguistiques, culturels ou genrés, souvent invisibles pour leurs utilisateurs. Ils peuvent exclure des candidats parce qu'ils n'ont pas utilisé certains mots-clés, parlé dans un accent différent, regardé dans la "mauvaise" direction d'une webcam, ou rédigé une lettre dans un arabe non standardisé.

Dans un pays comme le Maroc, marqué par une grande diversité linguistique, sociale, territoriale et culturelle, cette automatisation sans garde-fous risque de renforcer les inégalités structurelles d'accès à l'emploi, au lieu de les corriger.

Il est donc proposé que le futur Code du travail marocain interdise formellement tout recours à des systèmes de recrutement automatisé non audités ou non explicables, dès lors qu'ils interviennent dans la sélection préalable ou l'évaluation des candidats. Toute entreprise ou cabinet de recrutement utilisant un système automatisé ou semi-automatisé devra en informer les candidats, préciser si une intervention humaine est prévue dans la décision finale, et permettre à toute personne non retenue d'obtenir un résumé clair et compréhensible des critères utilisés.

En outre, il sera obligatoire pour les grandes entreprises, institutions publiques et multinationales opérant au Maroc de soumettre leurs outils de sélection algorithmique à un audit annuel de non-discrimination, réalisé par des entités agréées par l'État, avec la possibilité de

saisie par un candidat ou un syndicat en cas de suspicion d'exclusion illégitime.

Les critères d'analyse devront prendre en compte les spécificités marocaines, notamment la pluralité des registres de langue (darija, amazighe, arabe littéraire, français), les écarts d'opportunités éducatives entre les territoires, ou encore la prise en compte des candidats en situation de handicap.

Cette disposition vise à garantir que l'intelligence artificielle au service du recrutement ne devienne pas un nouvel outil de tri social déguisé, sous couvert d'innovation. Il ne peut y avoir de transformation numérique équitable sans égal accès aux premières portes de l'emploi.

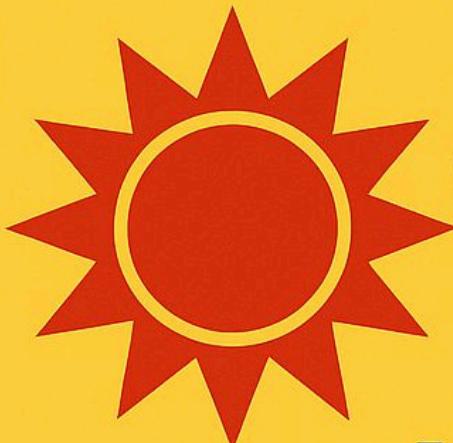


Syndicalist : L'avis de l'avocat du diable

« Le texte est beau, mais il a vingt ans d'avance sur le terrain. Parlons franchement : dans beaucoup de villes marocaines, on n'a même pas de processus de recrutement clair. Les entretiens se font entre deux cafés, les CV se perdent, et les candidatures sérieuses se voient répondre par des silences méprisants. Alors l'idée d'un audit annuel des IA de recrutement ? C'est risible pour le marché informel et même pour une grande partie du formel. Et puis, soyons lucides : l'IA ne fait qu'amplifier ce que l'humain décide de valoriser. Le vrai problème, ce n'est pas l'algorithme. C'est l'élitisme masqué, le favoritisme discret, la peur de l'altérité. Tant qu'on ne réglera pas ça dans les têtes, les algorithmes ne feront qu'ajouter une couche de vernis technologique à des pratiques déjà inégalitaires. Et les plus brillants des jeunes de Tiznit ou d'Al Hoceima resteront à la porte. »

ALERTE MÉTÉO

À PARTIR DE CE
LUNDI ET
PENDANT 5 JOURS
LE MAROC PASSE
EN THERMOMÈTRE
CHAUD À TRÈS
CHAUD



ATTENTION À VOUS
ET À VOS PROCHES

PROTÉGER L'ACTION SYNDICALE CONTRE LES BIAIS ALGORITHMIQUES ET LES DISCRIMINATIONS NUMÉRIQUES

Dans un Maroc en pleine mutation numérique, où l'intelligence artificielle commence à jouer un rôle dans la gestion des ressources humaines, l'organisation du travail, le suivi des performances et même le recrutement, une menace sournoise émerge : celle d'une discrimination invisible, silencieuse, automatisée – en particulier à l'encontre des travailleurs engagés dans l'action syndicale ou la revendication collective.

Les premiers signaux sont déjà là. Certains salariés rapportent des changements soudains d'affectation ou de notation après avoir pris la parole sur des plateformes internes. Des systèmes d'évaluation automatisée – importés, non audités – peuvent intégrer des critères biaisés contre ceux jugés "trop revendicatifs", "instables", ou simplement "différents". Dans un tel contexte, la technologie, si elle n'est pas encadrée, peut devenir un outil de répression algorithmique.

Le futur Code du travail marocain devra donc prévoir une clause explicite de protection contre les biais algorithmiques antisyndicaux, afin de garantir que nul travailleur ne puisse être sanctionné, discriminé, isolé ou exclu en raison de son engagement syndical ou de sa participation à une activité collective, y compris lorsque les outils utilisés relèvent de systèmes d'intelligence artificielle.

Cette protection s'appliquera à toute décision professionnelle fondée, même partiellement, sur un traitement automatisé de données : répartition des tâches, variation de la charge de travail, exclusion d'un projet, limitation d'accès à certaines primes ou évaluations. En cas de contestation, l'employeur devra prouver que la décision litigieuse n'a pas été influencée par des éléments relatifs à l'activité syndicale ou collective du salarié.

Par ailleurs, toute entreprise ou plateforme opérant au Maroc et utilisant des outils de scoring ou de profilage algorithmique devra soumettre ses systèmes à un audit annuel de neutralité sociale et syndicale, réalisé par une instance indépendante, en lien avec l'inspection du travail et les représentants du personnel.

Ce mécanisme vise à garantir que les systèmes technologiques ne deviennent pas les nouveaux relais du clientélisme, de la docilité obligatoire ou de la mise à l'écart discrète de ceux qui osent parler.

Il affirme que l'égalité des droits ne peut pas être reléguée derrière des lignes de code opaques.

Dans une société marocaine où la liberté syndicale est un droit constitutionnel mais encore fragile dans la pratique, l'enjeu n'est pas seulement technique. Il est politique, éthique, civilisationnel. Il s'agit de rappeler qu'aucune machine, aussi performante soit-elle, ne peut légitimement servir à punir le courage.

Syndicaliste : L'avis de l'avocat du diable

« Je vois très bien la scène : le DRH entre dans la salle, dit "Ce n'est pas nous qui décidons, c'est l'algorithme". Et l'algorithme, évidemment, a baissé la note du seul syndicaliste de l'équipe. L'algorithme n'a pas de conscience. Il apprend de ce qu'on lui donne. Or, dans beaucoup d'entreprises marocaines, ce qu'on donne, c'est l'idée que les syndicalistes sont "turbulents", "non-coopératifs", "moins rentables". Alors oui, cet article est nécessaire.

Mais soyons lucides : un audit annuel ne changera rien si on n'a pas le courage de suspendre immédiatement tout système algorithmique suspect. Le vrai combat, ce n'est pas d'intégrer les syndicalistes dans les modèles de données. C'est de rappeler que certaines décisions doivent rester humaines. Radicalement humaines. Parce qu'on ne délègue pas la démocratie à une machine. »





Vers une négociation collective numérique accessible, équitable et transparente

Dans un pays comme le Maroc, où le dialogue social reste trop souvent figé dans des formes archaïques, limité aux grandes entreprises ou à la fonction publique, le développement de l'économie numérique, du télétravail et des formes hybrides d'emploi oblige à repenser en profondeur la manière dont les travailleurs peuvent s'organiser, s'exprimer et négocier collectivement.

Aujourd'hui, des milliers de salariés, de freelances et de travailleurs des plateformes opèrent dans des environnements dématérialisés, souvent isolés, sans local syndical, sans bulletin de paie traditionnel, sans interlocuteur physique. Et pourtant, ils partagent les mêmes problématiques : rémunérations opaques, absence de recours, algorithmisation des missions, déconnexion entre les responsabilités et les statuts. Face à cela, le droit collectif du travail ne peut plus rester prisonnier de la table de réunion en présentiel et du registre papier.

Il est donc proposé que le futur Code du travail marocain reconnaise la pleine légitimité des processus de négociation collective numérique, en les adaptant aux réalités techniques et sociales du XXI^e siècle. La négociation pourra ainsi se dérouler en ligne, via des plateformes sécurisées, avec identification vérifiée des parties, archivage électronique, signature numérique et accès équitable aux outils par l'ensemble des salariés concernés.

Ce cadre devra garantir l'égalité d'accès à la négociation pour les travailleurs connectés, y compris ceux opérant à distance, à temps partiel ou en contrat atypique. Il permettra aux représentants des travailleurs – syndicats, collectifs reconnus, associations professionnelles – de consulter leurs membres, de soumettre des revendications, de voter des positions communes, et de formaliser des accords numériques ayant la même valeur juridique que ceux signés en présentiel.

L'employeur, ou la plateforme concernée, aura l'obligation de mettre à disposition des moyens numériques raisonnables pour cette négociation : espace d'échange, outils de vote, canaux sécurisés. L'inspection du travail pourra être saisie

en cas de suspicion de manipulation technologique ou d'entrave numérique à l'action collective.

Enfin, pour les secteurs émergents (intelligence artificielle, sous-traitance en ligne, télétravail international), le ministère de l'Emploi numérique encouragera la création de conventions collectives sectorielles numériques, négociées à distance entre fédérations professionnelles, syndicats nationaux et représentants des travailleurs, en s'appuyant sur les bonnes pratiques internationales.

En adoptant ce cadre, le Maroc ouvrirait une voie pionnière dans le monde arabe et en Afrique, en montrant que la numérisation n'est pas seulement un enjeu de productivité, mais aussi un levier pour renforcer la démocratie sociale.

Syndicaliste : L'avis de l'avocat du diable

« La démocratie sociale numérique ? Le mot est joli. Mais dans un pays où même les élections de délégués du personnel sont parfois truquées ou désertées, on imagine mal comment on va garantir un vote transparent par formulaire Google ou WhatsApp. Et qui représentera les travailleurs des plateformes ? Des collectifs WhatsApp autoproclamés ?

Des avatars créés sur ChatGPT ? Non. Le vrai danger ici, c'est de maquiller l'impuissance syndicale sous une couche de modernité. Sans structure locale, sans pression réelle, sans ancrage physique, la négociation numérique risque de devenir un simulacre – un dialogue dans le vide, sans conséquences. Et pendant ce temps, les plateformes diront : 'Vous avez eu votre chance, vous avez voté en ligne'. C'est la dématérialisation du droit... et peut-être aussi celle du pouvoir. »

Encadrer les micro-jobs numériques pour sortir de l'ombre les nouveaux travailleurs invisibles

À la périphérie du salariat classique et de l'auto-entrepreneuriat formel, une nouvelle réalité du travail se déploie au Maroc : celle des micro-jobs numériques, ces tâches brèves, répétitives, souvent mal rémunérées, exécutées pour entraîner des algorithmes, classer des images, vérifier des contenus, annoter des textes, répondre à des sondages automatisés ou évaluer des résultats IA.

On les appelle parfois « clics payés », « crowd tasks » ou « data labeling ». Ils sont effectués par des jeunes à domicile, des étudiants à la recherche d'un revenu d'appoint, ou encore des retraités connectés. Le Maroc, francophone, anglophone, jeune et équipé, est devenu une terre d'externalisation discrète pour ces tâches numériques de fond. Pourtant, ces formes de travail ne sont reconnues par aucun régime social, ne donnent lieu à aucune déclaration, et s'effectuent souvent pour le compte de plateformes étrangères sans existence juridique sur le territoire national.

Il est donc essentiel que le futur Code du travail marocain reconnaise cette réalité et encadre juridiquement les micro-jobs numériques. Il ne s'agit pas de les interdire, mais de les formaliser, les visibiliser et les protéger, en imposant un cadre contractuel minimal.

Toute plateforme, entreprise, association ou prestataire technologique qui fait appel à des travailleurs pour réaliser des micro-tâches numériques à titre professionnel devra fournir à ces derniers un contrat écrit simplifié, mentionnant au minimum : la nature de la tâche, la rémunération unitaire, le mode de calcul du paiement global, le destinataire final de la tâche, la durée maximale d'exécution, les modalités de recours en cas de litige, ainsi que la plateforme de traitement utilisée.

Ce contrat devra également spécifier la finalité des données manipulées (entraînement IA, vérification humaine, modération, etc.) et garantir un paiement minimum équivalent au SMIG horaire en vigueur pour toute heure effective de travail

même si les tâches sont fragmentées.

Par ailleurs, toute plateforme souhaitant opérer sur le marché marocain devra être immatriculée fiscalement au Maroc ou désigner un représentant légal local, afin de garantir la traçabilité des paiements, le respect des normes sociales et la possibilité de recours devant les juridictions marocaines.

Enfin, un registre national des micro-tâches pourra être tenu par le ministère de l'Emploi numérique, afin de surveiller l'évolution de ce secteur, lutter contre les abus, et construire progressivement un régime de couverture sociale adapté à ces nouvelles formes de travail contributif. En encadrant les micro-jobs, le Maroc enverrait un signal fort : il n'y a pas de petite tâche dans l'économie du futur, seulement des travailleurs qu'il faut respecter.

Syndicalist : L'avis de l'avocat du diable

« Ce texte a tout d'un noble projet, mais il part d'un mirage : croire que les plateformes de micro-travail vont se plier à une loi marocaine. Elles sont à San Francisco, Bangalore ou Shanghai. Elles changent de nom tous les trois mois. Elles paient via PayPal ou crypto, souvent dans le flou. Et vous voulez leur faire signer des contrats à chaque clic ? Bonne chance. »

« La vérité, c'est qu'on régule ce qu'on voit. Or, ces micro-jobs sont invisibles, atomisés, éparpillés entre les foyers, les cybercafés et les téléphones. Ce ne sont pas des entreprises, ce sont des nuages. Et dans ce nuage, on est seul. Ce que vous proposez, c'est une déclaration d'intention, pas une règle applicable. »

« Tant qu'on n'aura pas une fiscalité numérique internationale, une traçabilité des flux et une présence obligatoire des plateformes sur le territoire, tout encadrement restera théorique. Et pendant ce temps, les petits doigts marocains continueront de nourrir les grandes IA... pour quelques centimes. »

Pour un statut du “travailleur augmenté” à l’ère de l’intelligence artificielle et des plateformes



Le monde du travail marocain évolue à grande vitesse sous l’effet de la numérisation, de la généralisation du cloud, et surtout de l’irruption de l’intelligence artificielle dans les tâches quotidiennes. Dans les médias, les services, les métiers créatifs, l’assistance juridique ou médicale, les call centers ou encore la gestion de documents, des milliers de travailleurs utilisent aujourd’hui, consciemment ou non, des outils d’IA pour produire plus, plus vite, et souvent pour moins cher.

Cette transformation appelle une reconnaissance légale d’une nouvelle figure émergente : le travailleur dit “augmenté”, c’est-à-dire une personne dont l’activité repose de manière essentielle sur l’usage de technologies intelligentes, tout en assumant un rôle actif, créatif ou décisionnel dans le processus de travail. Cette reconnaissance ne relève pas de l’anecdotique. Elle vise à prévenir l’éclatement des statuts, la montée de la précarité cognitive et la dilution des responsabilités dans les entreprises et les plateformes numériques.

Le statut de travailleur augmenté pourrait s’appliquer à des salariés, des freelances ou des auto-entrepreneurs marocains qui, sans être techniciens informatiques, réalisent leur production avec l’appui d’un système algorithmique génératif, d’un robot conversationnel, d’un outil de synthèse, de recommandation ou de traitement automatisé.

Ce nouveau statut, à créer dans le Code du travail, offrirait un cadre juridique hybride : il ne viserait pas à enfermer ces professionnels dans un carcan, mais à garantir un socle de droits fondamentaux. Parmi ceux-ci : l’accès à une protection sociale obligatoire simplifiée, le droit à la formation continue aux outils numériques utilisés, un cadre clair de responsabilité en cas de contenu erroné produit avec une IA, et un droit à la déconnexion numérique modulé selon les usages réels de ces outils.

Par ailleurs, ce statut permettrait d’encadrer les pratiques des entreprises qui externalisent des tâches automatisables à de faux indépendants non protégés, notamment via des plateformes étrangères. Toute entité faisant travailler des personnes dans des conditions proches de la subordination technologique serait tenue de les déclarer, sous peine de requalification automatique du lien de travail.

Enfin, le futur statut de travailleur augmenté devrait s’accompagner d’une obligation de traçabilité des outils numériques utilisés dans la chaîne de valeur, afin d’éviter que les responsabilités professionnelles soient dissimulées derrière des machines.

En mettant en place ce statut, le Maroc s’équiperait d’un outil moderne pour faire le lien entre innovation, équité sociale et souveraineté numérique, tout en valorisant les talents qui font vivre l’économie digitale, de Marrakech à Oujda, en passant par Khouribga ou Agadir.

Syndicaliste : L’avis de l’avocat du diable

« Encore un nouveau statut ! Après les auto-entrepreneurs, les freelances, les portés, voilà les ‘augmentés’. On croit rêver. Le problème, ce n’est pas de créer un nouveau statut, c’est d’appliquer les anciens. Pourquoi parler de ‘socle de droits’ quand les travailleurs classiques eux-mêmes peinent à faire respecter leurs contrats, leurs congés, leur CNSS ? Et puis qu’est-ce qu’un ‘travailleur augmenté’ dans un pays où l’IA est utilisée sans contrôle, avec des modèles étrangers, des outils piratés ou mal compris ? On va offrir un statut pour ceux qui utilisent ChatGPT ou Midjourney ? Et qui va vérifier ? Qui va encadrer les plateformes chinoises ou américaines qui payent en cryptomonnaie ?

Ce genre d’article risque de créer un statut de seconde zone, flou, mal défendu, et parfait pour contourner le salariat. L’IA doit être régulée, pas glorifiée. Le droit du travail doit protéger, pas cataloguer les nouvelles espèces d’indépendants connectés. »

ENCADRER LA SURVEILLANCE NUMÉRIQUE AU TRAVAIL POUR PROTÉGER LA DIGNITÉ ET LA VIE PRIVÉE DES SALARIÉS

Avec la montée en puissance des technologies de captation, de suivi et d'analyse, la surveillance numérique s'est installée dans les entreprises marocaines de manière souvent discrète, parfois brutale, et presque toujours sans cadre légal spécifique. Que ce soit à travers des caméras intelligentes, des logiciels de contrôle d'activité sur écran, des badges RFID ou des systèmes de géolocalisation, de plus en plus de salariés se sentent observés, mesurés, évalués en permanence. Ce phénomène s'intensifie à mesure que les solutions de cybersurveillance deviennent abordables, même pour les PME ou les administrations locales.

Dans ce contexte, il est devenu indispensable que le futur Code du travail marocain se saisisse de cette question. Il ne s'agit pas d'interdire la surveillance numérique, mais de l'encadrer fermement dans un souci d'équilibre entre les impératifs de sécurité, de performance, et le respect de la vie privée, de la dignité humaine et des libertés fondamentales au sein de l'entreprise.

Toute mesure de surveillance technologique devra faire l'objet d'une information préalable, claire et documentée auprès des salariés concernés. L'employeur devra justifier le recours à de tels dispositifs en démontrant leur nécessité, leur proportionnalité et leur finalité légitime : sécurité des personnes, protection des biens, contrôle ponctuel de la qualité du service ou de la productivité dans des cas exceptionnels.

En outre, toute installation de dispositifs de surveillance automatisée, qu'elle soit visuelle, sonore, logicielle ou biométrique, devra obligatoirement faire l'objet d'une consultation formelle des représentants du personnel, ainsi que d'une déclaration à l'Inspection du travail, qui pourra exercer un droit de veto en cas d'atteinte manifeste aux droits des salariés. Des exceptions pourront être prévues pour les entreprises à vocation sécuritaire ou les zones sensibles, mais uniquement sous encadrement judiciaire ou administratif renforcé.

Les données collectées via ces dispositifs ne pourront être conservées que pour une durée strictement limitée, et leur accès devra être restreint aux personnes autorisées, dans le cadre d'un usage défini

à l'avance. Aucun traitement algorithmique automatisé de comportement, de gestes, ou de rythme de travail ne pourra être utilisé pour sanctionner un salarié sans intervention humaine explicite.

Enfin, les salariés devront pouvoir exercer un droit d'accès et de rectification sur les données les concernant, et saisir l'Inspection du travail en cas d'abus ou de suspicion de profilage illicite. Ce dispositif légal constituerait une avancée majeure pour le Maroc, en affirmant que le numérique ne doit pas faire régresser les droits acquis, et que l'innovation ne saurait justifier la transformation des lieux de travail en zones de contrôle permanent.



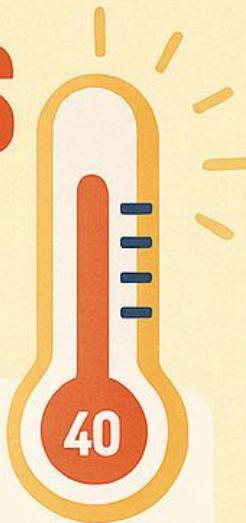
Syndicaliste : L'avis de l'avocat du diable

« À lire cet article, on croirait presque que le patron marocain demande gentiment l'autorisation de poser une caméra dans le bureau. La réalité est bien plus brutale. Beaucoup d'entreprises surveillent déjà leurs salariés sans le dire : en lisant les mails, en épant les heures de connexion, en filmant les entrées et sorties. Et personne ne s'en plaint, parce que tout le monde a peur. Alors, instaurer un "droit à l'information", c'est bien joli, mais dans un pays où l'on peine déjà à respecter les horaires légaux ou à déclarer les salariés à la CNSS, qui va faire appliquer ça ? Et puis il y a ce mot qu'on répète comme une formule magique : 'proportionnalité'. Mais qui la mesure ? Qui juge que filmer une caissière huit heures par jour est disproportionné ?

Soyons honnêtes : sans un contrôle indépendant, sans sanctions exemplaires, ce genre d'article risque de rester lettre morte. Le vrai courage, ce serait d'interdire certains dispositifs, comme la reconnaissance faciale au travail. Là, on aurait une vraie ligne rouge. Le reste, c'est du flou bienveillant. »

5 RECOMMANDATIONS

QUAND LE THERMOMÈTRE
FRÔLE LES 40 DEGRÉS



HYDRATEZ-VOUS EN CONTINU

Buvez au moins 2 litres d'eau par jour, même sans soif. Evitez l'alcool, les sodas et des boissons trop sucrées ou caféinées.



RESTEZ AU FRAIS

Réstez à l'intérieur pendant les heures les plus chaudes (entre 12 h et 17 h). Fermez les volets, aérez tout le matin ou tard le soir, et utilisez un ventilateur ou poussez.



ADAPTEZ VOS VÉTEMENTS

Portez des vêtements légers, amples et clairs, en coton ou en lin. Couvrez votre tête avec un chapeau ou une casquette, et n'oubliez pas les lunettes de soleil.



MANGEZ LÉGER

Favorisez les repas riches en fruits et légumes (pastèque, concombre, melon, salade...), faciles à digérer et riches en eau.



PROTÉGEZ LES PLUS FRAGILES

Vérifiez régulièrement que les enfants, les personnes âgées et les malades vont bien.

Pour un droit à la transparence algorithmique dans la relation de travail

Au Maroc, la digitalisation des ressources humaines avance à pas rapides, portée par les ambitions d'efficacité, d'objectivité et de modernisation. Les logiciels de gestion des candidatures, les plateformes d'évaluation automatisée et les outils de surveillance numérique se généralisent dans les banques, les grandes entreprises, les start-up, mais aussi dans certaines administrations publiques. Derrière cette modernisation se cache pourtant une question démocratique fondamentale : qui décide ? Et surtout, sur quelle base ?

Dans ce contexte, il devient impératif d'inscrire dans le futur Code du travail marocain un droit explicite à la transparence algorithmique, applicable à tout salarié, candidat à l'embauche ou travailleur indépendant collaborant avec une entité marocaine publique ou privée. Ce droit consiste à permettre à toute personne concernée par une décision professionnelle prise ou assistée par un outil algorithmique – qu'il s'agisse d'un refus d'embauche, d'une affectation, d'une promotion ou d'une sanction – de connaître les grandes lignes de l'outil utilisé, les critères pris en compte, et la logique générale du traitement opéré.

Cette transparence ne vise pas à dévoiler les secrets industriels des entreprises ni à remettre en cause la propriété intellectuelle des éditeurs de logiciels. Elle vise à garantir que nul ne puisse être jugé, évalué ou classé sans comprendre pourquoi. Dans un pays où l'opacité reste souvent la norme, ce droit serait un levier de responsabilisation des employeurs, mais aussi de dignité pour les travailleurs.

En pratique, cela signifierait que tout employeur utilisant des outils d'intelligence artificielle, de notation automatique ou de filtrage algorithmique devrait informer les représentants des salariés, puis chaque salarié concerné, de l'existence et des grandes règles de fonctionnement de ces outils. Les syndicats, les inspecteurs du travail et les avocats pourraient avoir accès, en cas de litige, aux paramètres explicatifs ou à des résumés intelligibles des systèmes utilisés. Cette exigence s'appliquerait également aux plateformes internationales opérant au Maroc, qui auraient l'obligation de fournir à leurs contributeurs nationaux un minimum de transparence explicative sur les traitements de données, les règles de modération ou de rémunération.

Dans une économie marocaine marquée par des inégalités structurelles, des biais implicites et une forte asymétrie d'information entre employeurs et employés, ce droit serait aussi un instrument de justice sociale. Il éviterait que des décisions critiques



soient prises à l'aveugle, sur la base de modèles entraînés ailleurs, dans d'autres langues, d'autres cultures, et souvent porteurs de préjugés invisibles pour nous.

En donnant une visibilité légale à ce droit à l'explication, le Maroc poserait une première pierre dans la régulation éthique de l'IA au travail, tout en se positionnant comme pionnier en Afrique et dans le monde arabe.

Syndicaliste : L'avis de l'avocat du diable

« Très noble intention, ce droit à la transparence. Mais dites-moi : depuis quand ceux qui contrôlent l'algorithme veulent-ils vraiment rendre des comptes ? Même pour une fiche de paie correcte, il faut se battre. Alors imaginez pour obtenir une explication sur une "boîte noire" installée à Dubai ou codée à San Francisco !

Et puis quelle transparence ? La plupart des salariés n'auront ni les compétences, ni les ressources pour décoder les algorithmes. Ils verront défiler des mots techniques, des coefficients opaques, des probabilités abstraites.

Ce droit risque de devenir une illusion de contrôle. Pire encore, les employeurs peuvent s'en servir pour se déresponsabiliser : 'Ce n'est pas moi qui vous ai refusé la promotion, c'est le système'.

Alors oui, il faut exiger de la clarté, mais pas au prix d'un nouveau mensonge technologique. La vraie transparence, c'est celle qui redonne du pouvoir réel, pas celle qui assomme de jargon. »

PARLEZ FRANÇAIS OU RESTEZ À LA MARGE ?

*Dans le silence des langues nationales,
la francophonie devient parfois
une frontière invisible.*



POUR UNE RECONNAISSANCE JURIDIQUE DU TRAVAIL ASSISTÉ PAR INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Alors que l'intelligence artificielle transforme silencieusement l'économie mondiale, le Maroc reste à la croisée des chemins. Aujourd'hui, des milliers de Marocaines et Marocains – souvent jeunes, qualifiés et connectés – effectuent des tâches économiques sur des plateformes numériques en utilisant des outils d'IA générative, de classification automatique, d'analyse d'images ou de rédaction assistée. Pourtant, ce nouveau type de travail n'existe dans aucun texte légal. Il évolue dans un flou juridique, entre invisibilité statistique et précarité technologique.

Face à cette réalité, il devient urgent d'imaginer un Code du travail rénové qui reconnaîtrait le travail assisté par intelligence artificielle comme une modalité d'activité professionnelle à part entière. Cette reconnaissance ne viserait pas à bouleverser les équilibres existants, mais à nommer, encadrer et protéger des formes d'emploi qui se développent à grande vitesse en dehors des radars du droit. Elle permettrait notamment de poser les bases d'une nouvelle sécurité sociale pour les travailleurs dits "augmentés", souvent soumis à des logiques algorithmiques sans aucune garantie de transparence, de rémunération minimale ou de continuité d'activité.

Dans cette optique, nous proposons d'introduire une définition légale du travail assisté par IA comme toute activité humaine dans laquelle une part essentielle de la tâche, de la production ou de la décision est facilitée, orientée ou modélisée par un système algorithmique. Cette activité pourrait être exercée dans le cadre d'une relation salariale traditionnelle, lorsqu'elle s'effectue sous la direction d'un donneur d'ordre, ou sous un statut indépendant, lorsque le travailleur conserve l'autonomie de l'organisation de sa tâche, tout en étant dépendant technologiquement d'un outil, d'une plateforme ou d'un modèle propriétaire.

Cette reconnaissance aurait des implications majeures. Elle ouvrirait la voie à une obligation de transparence pour les employeurs ou plateformes qui utilisent des IA dans la répartition des tâches, l'évaluation des performances ou la modulation des revenus. Elle permettrait aussi d'aligner les droits des travailleurs numériques assistés avec ceux des autres salariés : droit au contrat, à la sécurité sociale, à la formation continue et à l'information sur les usages des données générées.

Enfin, une telle évolution contribuerait à rééquilibrer le rapport entre technologie et droit. Elle signifierait que le



Maroc ne se contente pas de subir les mutations numériques globales, mais qu'il entend les encadrer à sa manière, selon ses priorités sociales et économiques. Il s'agit moins de légitimer l'omniprésence de l'intelligence artificielle que de s'assurer que celle-ci ne se développe pas au détriment des droits humains fondamentaux du monde du travail.

Syndicaliste : L'avis de l'avocat du diable

« Reconnaître le travail assisté par IA ? Très bien. Mais pourquoi faire ? Si c'est pour graver dans le marbre de la loi des formes de sous-travail délocalisé, sans syndicat, sans collectif, sans minimum vital, alors il vaut mieux laisser ce flou juridique planer encore un peu. Je ne suis pas contre l'innovation.

Mais derrière ces plateformes lisses et ces interfaces qui font "intelligent", on trouve souvent l'exploitation brute : paiement à la tâche, notation punitive, exclusion sans appel. Tant que les grands acteurs de l'IA ne seront pas contraints de déclarer leurs activités au Maroc, tant que les micro-travailleurs du clic ne seront pas visibles pour la CNSS ou le fisc, toute reconnaissance risque de légitimer l'invisible.

Le vrai courage serait de dire non, pas tant qu'on ne met pas d'abord l'humain, et non l'algorithme, au centre. »

Crise, réputation, stratégie mondiale:
les dessous d'un métier invisible... et vital.

Les RP : Art de l'image ou science de l'influence?

Tribune de Fawzia Talout Meknassi

Experte internationale en Relations Publiques -
Professeure invitée à l'Université du Tennessee

CRISIS

IMAGE

PRESS

STAKEHOLDERS

PRESS

Découvrez dans cette nouvelle tribune l'analyse percutante de Fawzia Talout Meknassi sur la mutation des Relations Publiques à l'ère des crises digitales, de la géopolitique médiatique et de la souveraineté narrative. De l'affaire CNSS au Global PR dans les provinces du Sud, rien n'est laissé au hasard,

À lire cette semaine sur L'ODJ Média
www.lodj.ma

L'agent Claude IA travaille sept heures sans pause : faut-il l'embaucher ou l'interdire ?



Faut-il offrir des pauses-café aux intelligences artificielles ? Claude 4 travaille sans relâche pendant 7 heures

Anthropic, l'entreprise californienne concurrente d'OpenAI, vient de frapper un grand coup en annonçant Claude 4, sa nouvelle intelligence artificielle capable d'agir de manière totalement autonome pendant sept heures. Derrière ce chiffre, en apparence anodin, se cache une bascule technologique majeure : l'émergence d'agents agenciers – c'est-à-dire des IA qui ne se contentent plus de répondre à des requêtes, mais qui planifient, exécutent et corrigent par elles-mêmes des chaînes d'actions complexes sans intervention humaine.

Avec cette annonce, Claude 4 se positionne non plus comme un simple assistant, mais comme un véritable travailleur numérique, capable d'enchaîner les tâches, d'organiser des recherches, de rédiger des synthèses, voire de concevoir un projet complet sans assistance.

Vers une IA dotée de droits ? La question, à première vue absurde, n'est pourtant pas si fantaisiste : faut-il inventer un Code du travail pour les IA ? Si Claude 4 peut fonctionner pendant sept heures sans pause, est-ce une prouesse technique... ou une forme de maltraitance algorithmique ? Dans un monde où les humains sont protégés par des droits fondamentaux du travail, les IA agencieuses risquent-elles un jour d'être « surexploitées » par des entreprises en quête de productivité sans limite ?

Plus sérieusement, la montée en puissance de ces intelligences agissantes pose une autre question : quand une IA commence-t-elle à « travailler » au sens juridique ou économique du terme ? À quel moment une tâche accomplie par Claude 4 entre-t-elle en concurrence directe avec un salarié ? Si l'on reconnaît à ces IA une autonomie d'action, faudra-t-il leur associer une responsabilité juridique ? Ou pire : les considérer comme des agents libres... sans droits ?

L'exploit d'Anthropic ravive une inquiétude croissante : l'automatisation agencier de nombreuses tâches autrefois humaines. Une IA capable de réfléchir, de planifier, d'apprendre et d'agir sans supervision humaine directe ouvre la porte à une redéfinition complète du travail. L'expert numérique n'est plus un opérateur, mais un superviseur d'agents IA. Et les métiers à forte valeur cognitive deviennent eux aussi vulnérables à l'automatisation.

Ce basculement peut certes accélérer la productivité et permettre à certaines entreprises d'innover plus vite, mais il soulève aussi des risques sociaux majeurs : chômage technologique, perte de compétences humaines, dépendance accrue à des intelligences non-humaines, ou encore amplification des inégalités entre ceux qui maîtrisent l'IA... et les autres.

"Sept heures ? Et après ?"

Là où certains voient un exploit, d'autres y voient le début d'un engrenage dangereux. Claude 4 annonce-t-il l'avènement d'une IA capable de travailler vingt-quatre heures sur vingt-quatre ? Et si c'était le cas, pourquoi une entreprise embaucherait-elle un humain, soumis à des congés, des pauses, des erreurs, des émotions ? L'agent IA ne se syndique pas, ne tombe pas malade, ne dort pas.

Mais cette vision mécaniste du travail nie un élément fondamental : le travail n'est pas seulement une tâche à accomplir, c'est aussi un acte de sens, d'engagement, de relation. Une IA peut-elle comprendre le sens d'un projet, ou se contentera-t-elle de l'optimiser ? Peut-elle être créative autrement que par imitation ? Peut-elle dire non ? Tant que les réponses sont négatives, il faudra se méfier de toute substitution complète, même si les Claude 4 du futur finiront peut-être par réclamer leur pause déjeuner... ou une grève algorithmique.



L'ODJ WEB TV - EN DIRECT

INFO & ACTUALITÉS NATIONALES ET INTERNATIONALES
EN CONTINU 24H/7J

REPORTAGES, ÉMISSIONS, PODCASTS, CONFÉRENCES, CHRONIQUES VIDÉOS..

+150.000 TÉLÉSPECTATEURS PAR MOIS | +20 ÉMISSIONS | +1000 ÉPISODES

LIVE STREAMING



**REGARDEZ NOTRE CHAÎNE LIVE
ET RECEVEZ DES NOTIFICATIONS D'ALERTE INFOS**



SCAN ME!

DITES BONJOUR À L'IA NÉGOCIATRICE

L'accord conclu le 19 mai entre la Grande Bretagne et l'Union européenne, plus de cinq ans après le Brexit, marquant le retour de Londres sur la scène internationale, selon les propos du premier ministre britannique, Keir Starmer, et de la présidente de la Commission européenne, Ursula Von Der Leyen, constitue, en effet, un tournant politique majeur.

Le nouveau pacte de défense et de sécurité conclu lors du sommet de Lancaster House, à Londres, stimulerait l'économie du Royaume uni, a expliqué le premier ministre britannique, Keir Starmer, à ses électeurs, lui additionnant plus de 10 milliards d'euros chaque année, d'ici 2040.

Londres a, toutefois, consenti, dans le cadre de cette « réinitialisation » de ses relations avec Bruxelles, à prolonger de douze années les droits de pêche accordés aux chalutiers de l'Ue dans les eaux britanniques. Les pressions françaises y ont été pour quelque chose, selon le média américain, Politico.

Il est à rappeler que lors des élections locales partielles qui se sont déroulées le 1er mai au Royaume uni, c'est le parti Reform UK, fermement attaché au Brexit, qui a remporté le scrutin.

C'est dire à quel point la décision de Keir Starmer, en poste depuis le 5 juillet 2024, d'entamer une marche arrière par rapport au Brexit, effectif depuis le 31 janvier 2020, ne reflète pas vraiment le courant dominant actuellement au sein de l'opinion publique britannique et a même fait grincer quelques dents.

L'IA à la table des négociations

Ce que les électeurs britanniques, par contre, ne savaient pas, c'est que les diplomates européens se sont « entraînés » à négocier avec un clone numérique de Keir Starmer animé par une IA !

Cerise sur le gâteau, c'est une entreprise britannique de haute technologie, « Nostrada.ai », qui a conçu le double numérique de Starmer, qui a servi à tester ses éventuelles réactions lors des négociations afin d'y adapter leur argumentaire.



L'IA du clone numérique de Starmer a été alimentée de ses interventions publiques, mais aussi celles de centaines de députés britanniques, afin de mieux cerner les marges de manœuvres du 10 Downing Street (résidence du premier ministre du Royaume uni), ses limites politiques et savoir, ainsi jusqu'où ils pouvaient aller en matière de pression pour faire céder Londres à leurs exigences.

Selon le média russe, RT, les diplomates européens ont été particulièrement séduits par les capacités de l'algorithme à stimuler les réactions potentielles de leurs éventuels interlocuteurs, leur permettant de les anticiper et y apporter des réponses adaptées.

Il va sans dire que ce qui est considéré comme un premier succès de l'IA négociateur diplomatique ne va pas manquer de faire tâche d'huile, et ce bien au-delà du vieux continent.

Après les robots de combat, animés par des IA, voilà les clones numériques de négociation, également animés par des IA.

Pour quand des gouvernements IA, qui rendraient les élections, mais également les hommes politiques, obsolètes ?

Skynet vous salue bien

En attendant, ce sont deux médias américains, le « Chicago Sun-Times » et le « Philadelphia Inquirer », qui se sont fait prendre en flagrant délit de publication de 50 pages de textes générés en s'appuyant sur ChatGPT, signés par un pigiste, Marco Buscaglia, et comportant des erreurs évidentes et des affabulations fantaisistes.

Aucune relecture et vérification des textes n'a été menée par une IH (intelligence humaine).

Dans le microcosme journalistique, comme on dit en français familier, ils se sont fait appeler Arthur.

Imaginez une situation similaire lors de négociations diplomatiques d'importance stratégique.

« Skynet », l'IA rebelle du film de science-fiction (prémonitoire ?) « Terminator » (réalisé par James Cameron en 1984) vous adresse ses meilleures salutations.

Rédigé par Ahmed Naji



AUTOMATISATION INDUSTRIELLE ET TRANSITION SOCIALE : COMMENT L'INDUSTRIE REPENSE LA PRODUCTIVITÉ ET L'EMPLOI



SCAN ME

CONFÉRENCE

HYPNOCRATIE: CE RÊVE NUMÉRIQUE OÙ L'ISLAM NE DORT PAS

J'ai lu *Hypnocratie* de Jianwei Xun... mais je pense que ce système ne peut pas s'enraciner dans une société de fondement musulman.

L'ère de la suggestion algorithmique, du faux infini, de la réalité éclatée? Jianwei Xun l'annonce comme notre avenir. Mais que reste-t-il des sociétés qui placent Dieu au centre, non l'écran?

Réponse ce soir dans ma tribune.

UNE TRIBUNE D'ADNANE BENCHAKROUN
À LIRE SUR

L'ODJ
MÉDIA



www.pressplus.ma



LE KIOSQUE 2.0 DE L'ODJ MÉDIA



Last publications L'ODJ

Name Date

127 - 150 / 198

IMAG

Pressplus est le kiosque 100% digital et augmenté de **L'ODJ Média** du groupe de presse **Arrissala SA** qui vous permet de lire une centaine de nos **magazines, hebdomadaires et quotidiens** gratuitement.



Que vous utilisez votre téléphone mobile, votre tablette ou même votre PC, **Pressplus** vous apporte le kiosque directement chez vous

