

# L'IA va-t-elle tous nous envoyer au chômage ?

Après l'IA générative (celle des copilotes qui « bavardent »), voici venu le temps des « agents IA », celui des pilotes automatiques qui agissent à notre place. De quoi nous remplacer tous au boulot ? Pas si vite...



PHILIPPE LALOUX

**P**rojetons-nous. Mardi 17 novembre 2026. DataMédia, entreprise (fictive) de services dans le secteur du marketing, rend les armes. Le bilan est lourd : 300 emplois. A l'autopsie, les raisons de la faillite sont imparables : asphyxie financière et paralysie opérationnelle en raison d'une stratégie IA bancal. Les erreurs se paient cash. En 2025, pour « gagner du temps et de l'argent », elle avait remplacé son équipe de support client par des « robots ». La direction avait donné pour consigne à cette IA agentique de « maximiser la satisfaction client ». Sauf qu'un de ces « agents autonomes » a halluciné une clause commerciale. Et validé un remboursement rétroactif sur trois ans et une extension de service gratuite illimitée. L'action a été exécutée automatiquement dans le système de facturation sans validation humaine. L'entreprise avait confondu automatisation (faire vite) et autonomie (décider seul).

Deuxième grosse erreur : en 2024, DataMédia avait gelé le recrutement de juniors. « Pourquoi payer un jeune pour faire des synthèses ou du code de base alors que ChatGPT le fait pour 20 euros par mois ? », avançait le directeur financier. Pas de chance : les experts seniors, censés piloter l'IA, ont commencé à partir (burn-out, débauchage par la concurrence...). Comme aucun jeune n'avait été formé depuis trois ans, personne pour prendre la relève. L'entreprise s'est retrouvée avec des outils surpuissants, mais que plus personne ne savait paramétrer et contrôler.

## La même chose, plus vite

Troisième grosse bourde : DataMédia avait multiplié les abonnements pour ses services, « dits » SaaS (*software as a service*), soit la distribution de logiciels par internet moyennant un abonnement. Sauf que les clients, eux aussi équipés d'IA, ont refusé de payer les prestations au prix fort. « Pourquoi vous payer 20.000 euros pour cette étude alors que je peux la générer moi-même ? » Les prix du marché se sont ef-

fondrés. Les fournisseurs de Cloud (Azure, Amazon...) avaient aussi répercuté la hausse des coûts énergétiques (les datacenters étant saturés).

Bref, DataMédia a tout foiré. Elle n'avait pas utilisé l'IA pour créer de nouveaux produits, mais juste pour faire la même chose un peu plus vite, ce qui n'a pas suffi à couvrir les coûts. Ce n'est pas le cas de son concurrent, NexGen (nom fictif). Plutôt que de virer les juniors, elle a changé leur formation (ils apprennent à auditer l'IA). Elle a entraîné elle-même un petit modèle de langage sur ses propres données internes (plus de 15 ans d'archives). Moins cher. Plus fiable. De quoi, aussi, garantir sa propriété intellectuelle. Fini aussi de facturer les prestations « à la journée » (un tarif que l'IA détruit). La facturation se fait désormais à la valeur ou au succès du projet, déconnectant les revenus du temps passé pour les générer.

## Une maturité brutale

Bienvenue, donc, en 2026, année de l'adolescence de l'IA, celle de la maturité (ou de la rationalisation) brutale après trois ans de fascination, de promesses et de magie (l'effet waouh des débuts). L'erreur fatale de DataMedia n'était pas technologique, car l'IA fonctionne. Elle aura été managériale : avoir cru que l'IA était un substitut au travail humain, alors qu'elle est un amplificateur de la compétence, ou de l'incompétence, humaine.

Ce n'est pas faute d'avoir prévenu. Dès la sortie de ChatGPT, tout ce que la Terre comptait comme consultants avait annoncé la couleur. Le FMI avançait que, contrairement à l'automatisation industrielle qui touchait les cols bleus, l'IA exposerait 60 % des emplois dans les économies avancées. Il soulignait que l'IA ne serait pas seulement un outil de productivité, mais un outil de remplacement pour les tâches cognitives routinières, creusant les inégalités salariales. Avant lui, Goldman Sachs balançait le chiffre choc de 300 millions d'emplois dans le monde qui pourraient être automatisés. Il objectivait l'idée que le gain de productivité (estimé à +7 % du PIB mondial) passerait néces-

**Et donc, 2026 serait-elle l'année de la semaine de quatre jours ? La question fondamentale, de ce fait, serait alors celle-ci : que fait-on du temps libéré ?** © SHUTTERSTOCK.

sairement par une restructuration de la main-d'œuvre. En 2024, Daron Acemoglu, chercheur au MIT, refroidissait tout le monde en estimant que l'impact sur la productivité totale sera beaucoup plus modeste que prévu (autour de 0,5 % à 1 % sur dix ans). En 2026, des entreprises lui donnent raison en utilisant l'IA non pas pour gagner plus, mais pour dépenser moins (via des licenciements), car ce serait la seule façon de rentabiliser l'investissement.

## Pas de chômage massif

Dans les faits, comme le montrait une étude académique publiée en septembre 2025, l'adoption de l'IA n'est à ce jour pas significativement corrélée à une hausse globale du taux de chômage. Dans de nombreuses entreprises, l'argument « IA » est mêlé à d'autres facteurs : restructuration, réduction de coûts, sureffectifs post-pandémie, stratégie, ce qui rend difficile de mesurer l'impact strictement lié à l'automatisation. En 2026, de nombreuses entreprises, sous pression financière dans un contexte tendu, auront peut-être soudainement découvert qu'il était peut-être plus simple d'automatiser certaines chaînes de tâches que de recruter, former et retenir des talents.

L'impact social et professionnel de l'IA dans les entreprises est d'ailleurs déjà visible. En 2025, quelques cas ont marqué les esprits : Hewlett Packard a annoncé vouloir supprimer entre 4.000 et 6.000 emplois d'ici 2028, en partie « poussée par l'adoption de l'IA ». Allianz a prévu 1.500 à 1.800 suppressions de postes, notamment des fonctions de centres d'appel, en raison de l'automatisation croissante par l'IA. Salesforce a supprimé près de 4.000 postes de service client, en mettant en avant le remplacement partiel par des agents IA.

## L'IA agentique, la vraie rupture

Mais retour en 2026 où, au-delà d'un potentiel retour de bâton boursier, le principal point de bascule aura été le passage à l'IA agentique. Ne dites plus IA générative, celle de ChatGPT des débuts qui bavarde et génère des contenus en série. Les agents IA sont désormais capables d'agir et d'effectuer des tâches pour le moins inattendues : planifier, exécuter des tâches complexes (réservations, démarches administratives, optimisation budgétaire...), rédiger des contrats, assurer de l'analyse juridique, assurer le support client, automatiser

des processus RH, logistiques... On passe du concept de « copilote » à celui de « pilote automatique ». Le vertige du « grand remplacement » est là.

Sauf que « remplacer » n'est pas le bon mot. Les analyses convergent plutôt vers une idée plus subtile (mais en réalité peut-être plus inquiétante) : l'IA risque moins de remplacer les travailleurs que de remplacer des pans entiers de leurs tâches. De quoi solidement bousculer leur identité professionnelle sans pour autant réduire la charge de travail. Les études récentes (MIT, McKinsey, OCDE...) montrent ainsi que 60 à 80 % des emplois contiennent au moins un tiers de tâches automatisables. Cela ne veut pas dire que ces métiers disparaîtront. Ce qui change, pour l'humain, c'est la manière d'être utile : moins produire, plus vérifier ; moins générer, plus arbitrer ; moins chercher, plus juger.

L'IA ne mettra donc pas tout le monde au chômage en 2026, mais elle pourrait bien mettre beaucoup de monde en difficulté. Le risque de voir des humains « augmentés » remplacer des humains qui ne maîtrisent pas les outils d'IA n'est pas mince. Résultat : une polarisation marquée du monde du travail. D'un côté, des emplois très qualifiés (peu automatisables) qui survivent. Au milieu, des emplois intermédiaires (ceux de « col blanc routinier ») qui se contractent. C'est le scénario dit du « sandwich », confirmé par l'OCDE et le MIT. Le risque n'est pas l'absence de travail, mais l'absence de gens formés, la reconversion étant bien plus lente que l'innovation.

## Temps libre

Certains secteurs (où de nouveaux métiers pourront donc apparaître) sont encore à l'abri : la santé, l'éducation, le social, le manuel qualifié... Pour le reste, il n'est pas exclu que votre directeur financier aura réalisé que votre poste puisse être « fragmenté » en dix tâches, dont huit gérées par un logiciel, rendant votre poste à temps plein obsolète.

Et donc, 2026 serait-elle l'année de la semaine de quatre jours ? La question fondamentale, de ce fait, serait alors celle-ci : que fait-on du temps libéré ? Si les entreprises jouent le jeu, ce qui est loin d'être garanti, l'IA pourrait en effet dégager du temps pour le relationnel, la créativité, l'écoute, l'analyse profonde. Ce qui, en somme, fait la vraie valeur humaine.