

IA La queue de l'emploi

Précarisation, mutation, chômage... L'émergence de l'intelligence artificielle fait craindre un chômage de masse dans les professions «intellectuelles». Mais face à un discours alarmiste, des chercheurs prônent une mutation à accompagner.

Par **NICOLAS CELNIK**
Illustration **THÉOPHILE SUTTER**



Est-ce la fin du travail? Alors que le monde de la tech s'enthousiasme des performances de ChatGPT, DeepSeek ou Le Chat, les annonces de licenciements massifs se multiplient, au nom des progrès de l'intelligence artificielle. En janvier, Dario Amodei, à la tête d'Anthropic et son modèle Claude, déclarait ainsi que l'IA remplacera d'ici cinq ans la moitié des nouveaux entrants sur le marché du travail; fin février, un rapport du cabinet de conseil CitriniResearch prophétisait qu'il ne nous reste plus que deux ans avant que l'IA n'entraîne un «chômage de masse». Bon nombre d'experts alertent toutefois sur le manque de rigueur de la plupart des études justifiant ces déclarations alarmantes. Face à cette fièvre, quels bouleversements pour l'emploi faut-il craindre? Des questions qui seront au cœur du Printemps des humanités (dont *Libération* est partenaire) qui a pour thème cette année: «Pourquoi travailler?» (*lire programme page IV*).

Pour certains observateurs, ce qui frappe aujourd'hui le monde du travail ne serait que la suite logique d'une longue série de progrès techniques: après avoir automatisé des métiers de cols-bleus (ouvriers, artisans, employés de l'industrie),

la technologie frappe les cols blancs (professions intellectuelles, créatives, etc.). Mais la situation est désormais un peu plus complexe: «Ce qui est automatisable, ce sont les tâches répétitives et qui ont déjà été standardisées», observe Anne Alombert, maîtresse de conférences à l'université Paris-VIII et autrice de *De la bêtise artificielle* (Alia, 2024). Si des métiers sont menacés par l'IA, c'est qu'ils ont au préalable été métamorphosés par ce que la philosophe appelle une «division indus-

trielle du travail intellectuel»: la transformation de savoirs complexes et «vivants» en une multitude de micro-tâches plus simples et standardisées.

UNIFORMISATION

La division du travail fragmente nos journées en une série de petites missions, et confie à des managers ou des chefs de projet le soin d'avoir une vue d'ensemble. Or cette division n'est ni nouvelle ni directement liée à l'intelligence artificielle: elle

remonte à l'introduction des nouvelles méthodes de management importées par le *new public management* dans les années 80 (1), mais aussi plus anciennes. A la différence qu'aujourd'hui, «la révolution numérique rend possible la division industrielle du travail intellectuel et son externalisation sous la forme de calculs algorithmiques», analyse Anne Alombert: nos capacités de juger (remplacée par les algorithmes de recommandation pour choisir un film), traduire (Google Traductions

ou DeepL), ou même écrire (pour ceux qui confient la rédaction de leurs mails à ChatGPT) sont de plus en plus fréquemment externalisées à des programmes. Si l'on convoquait une analyse marxiste du phénomène, on pourrait considérer que les outils de production sont aujourd'hui nos capacités intellectuelles – nos facultés de juger, compter, lire, et écrire –, et que ces capacités sont à présent contrôlées par les entreprises à qui l'on délègue ces savoirs. Or, dans le cadre d'une économie mondialisée, «une PME française qui utilise les IA pour réaliser un certain nombre de tâches délègue en réalité ces facultés à des géants planétaires implantés, pour la plupart, aux Etats-Unis», remarque Anne Alombert. Au risque de produire une uniformisation du contenu – ce fameux «style ChatGPT», aux tournures repérables et plutôt insipides.

Toutefois, lorsque l'IA a été déployée en entreprise, elle a occasionné des déconvenues. Ainsi, la BBC a vite déchanté après avoir constaté que les articles de presse produits par les quatre principaux modèles d'IA contenaient pour plus de la moitié des erreurs factuelles «majeures» et 13% de citations purement inventées. De son côté, l'entreprise de conseil en management

LES «CAHIERS DE DOLÉANCES», PISTES DE TRAVAIL

L'un des exercices démocratiques les plus ambitieux de l'histoire récente est tombé aux oubliettes: les «cahiers de doléances», mouture Emmanuel Macron, initiés en 2018 dans le sillage des premières manifestations des gilets jaunes. Plus de 17 000 communes s'étaient alors dotées d'un recueil, plusieurs millions de témoignages avaient été collectés puis... consignés aux archives. Depuis plusieurs années, des sociologues se plongent dans ces propositions citoyennes. Magali Della Sudda (CNRS-CED), Manon Pengam (Université Cergy-Paris), Sabine Ploux (CNRS-CAMS) et Marie-Vic Ozouf-Marignier (EHESS) ont ainsi étudié ce que ces contributions nous apprennent du monde du travail: sa valeur sociale, symbolique ou économique, ses conditions d'exercice, son sens ou son absence (1). Les cahiers de doléances de la Somme montraient ainsi que toute une frange de contributeurs était des «travailleurs pauvres» qui avouaient leur impression de «travailler à perte», insistant sur leur frustration face à des emplois qui ne permettent plus de vivre dignement. Autre sujet récurrent: le manque de considération pour certains métiers, comme ceux qui, pendant le Covid, allaient être qualifiés de métiers «de première ligne» récoltant des applaudissements. Au final, l'étude des ressentis de ces cahiers de doléances met en lumière la frustration de ses rédacteurs, et souligne comment le fait de vivre sous budget contraint peut être générateur de colères individuelles ou collectives.

(1) Que disent les cahiers de doléances du travail?, table ronde le 19 mars, de 15 h 45 à 17 h 15.



Visier a constaté que de nombreuses entreprises qui avaient licencié des développeurs pour les remplacer par de l'IA, sont aujourd'hui contraintes de recruter des développeurs – souvent les mêmes – pour corriger les erreurs des IA.

RETOUR EN ARRIÈRE

«Je ne dirais pas que les designers, journalistes, sociologues, experts-comptables et autres cols blancs vont être remplacés par l'IA, mais plutôt qu'on assiste à une nouvelle vague de taylorisation du travail», observe Juan Sebastian Carbonell, de l'université de Liège (auteur d'*Un taylorisme augmenté*, éd. Amsterdam, 2025): l'organisation taylorienne n'avait pas pour but de remplacer le travail ou de l'automatiser dans des chaînes de production – que Taylor n'a connues qu'à la fin de sa vie – mais plutôt de «repren- dre le contrôle du travail» de nombreuses professions. La machine-outil à commande numérique, introduite aux États-Unis au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, a ainsi surtout eu pour effet de «contourner la qualification du tourneur fraiseur, un groupe d'ouvriers spécialisée et fortement syndiqués», pointe Carbonell. Une fois ces travailleurs précieux transformés en «ouvriers partiels», qui ne connaissent qu'une

partie de leur travail, les employeurs avaient plus de libertés pour organiser l'activité. «L'intelligence artificielle est un terme qui a été employé avec des sens différents pour désigner toutes sortes de technologies supposées remplacer les travailleurs depuis les années 60», rappelle encore Juan Sebastian Carbonell. Un rapide retour en arrière permet d'exhumer des articles qui annonçaient la fin de l'emploi à cause du «deep learning» dans les années 2010, des «systèmes experts» dans les années 80, des pré-

mices de l'informatique dans les années 50, ou... des premiers métiers à tisser automatiques lors de la première révolution industrielle au milieu du XIX^e siècle.

SABOTAGE

Les larges modèles de langage (LLM), présentent toutefois une différence: pour la première fois, ces technologies sont facilement accessibles au grand public qui n'a désormais qu'à entrer quelques mots dans un agent conversationnel pour avoir

des réponses. Mais les premières enquêtes appellent à la prudence: le Massachusetts Institute of Technology concluait, en été 2025, que 95% des entreprises qui avaient massivement adopté l'IA n'obtenaient pas de retour sur investissement. Pas de quoi enrayer la dynamique spéculative pour autant: au vu des sommes investies par les compagnies les plus puissantes de la planète, qui se chiffrent en centaines de milliards de dollars, on comprend que ces dernières jouent leur

va-tout et s'efforceront de remplacer leurs salariés par des bots tant qu'elles en ont la possibilité.

Anne Alombert appelle, elle, à privilégier l'utilisation de modèles d'IA plus petits et spécialisés «qui n'ont pas pour vocation de remplacer l'ensemble des compétences humaines et ne prennent pas nécessairement la forme d'agents conversationnels». Juan Sebastian Carbonell mise, lui, sur un retour du luddisme, une pratique ouvrière née lors de la première révolution industrielle qui a conduit au sabotage d'un certain nombre d'outils de production. Remis au goût du jour, il s'agirait plutôt de grèves ou d'actes de dénonciation. Certains sont déjà à l'œuvre, comme les «walkouts» des employés de Google, en 2018, pour protester contre les liens de l'entreprise avec le Pentagone; les grèves des scénaristes à Hollywood en 2023, ou les actions de la CGT pour dénoncer les liens de Capgemini en France avec l'ICE, la police de l'immigration aux États-Unis. Et à ce jour, aucune IA ne s'est montrée meilleure que des humains pour faire grève. ♦

LES JEUNES SE METTENT AU BOULOT

Il paraît que les jeunes ne veulent plus bosser. C'est, du moins, un mythe tenace à propos des générations Z, alpha et autres nouveaux venus ou futurs entrants dans le monde du travail: ils préféreraient le *silent quitting* (la démission silencieuse) qui consiste à manier l'art subtil d'en faire le moins possible, ou seraient prompts à disparaître d'une entreprise dès qu'ils sentent le *bore-out* (l'ennui) approcher.

Pour savoir ce que des lycéens pensent réellement du monde du travail, une équipe de sociologues a mené des ateliers au lycée professionnel Jean-Pierre Timbaud, à Aubervilliers. Un «salon des anti-métiers» que les lycéens ont conçu avec les universitaires et qui permet de dépasser les idées reçues. «La première chose qui est remontée lorsqu'on leur demande pourquoi ils travaillent, c'est l'autonomie financière», relève Louison Bernard, doctorante à l'École des hautes études en sciences sociales. Mais en prolongeant la discussion, nous nous sommes aperçus qu'il y avait beaucoup d'autres éléments, plus difficiles à exprimer aux premiers abords.» Ainsi, les lycéens évoquent aussi le besoin de sociabilité, d'indépendance par rapport à un cadre ou des règles à assimiler, mais aussi leur désir de stabilité – loin de l'idée d'une génération désinvestie et rétive à toute forme d'engagement.

«Salon des anti-métiers», le 20 mars de 11 heures à 16 h 30, en présence des élèves du lycée professionnel Jean-Pierre Timbaud d'Aubervilliers.

(1) Le *new public management* entendait moderniser le secteur public en intégrant des méthodes du privé en favorisant, entre autres, l'usage des nouvelles technologies.