L'IA ne menace pas de la même manière tous les emplois. Elle risque de reproduire les discriminations existantes (https://nouvelles.univ-rennes2.fr/article/lia-ne-menace-pas-meme-maniere-tous-emplois-elle-risque-reproduire-discriminations)



Image par erwin bosman (https://pixabay.com/fr/users/erwinbosman-50462252/?utm_source=link-attribution&utm_medium=referral&utm_campaign=image&utm_content=10151555) de Pixabay (https://pixabay.com/fr//?utm_source=link-attribution&utm_medium=referral&utm_campaign=image&utm_content=10151555)

À chaque révolution technologique, la question de son impact sur l'emploi est posée avec plus ou moins de finesse. L'accélération récente des outils d'intelligence artificielle ne fait pas exception. L'étude que l'OCDE a publiée récemment (https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/04/artificial-intelligence-and-wage-inequality_563908cc/bf98a45c-en.pdf) s'intéresse ainsi à l'effet de l'introduction de l'IA sur les inégalités salariales. Réalisée dans 19 pays de l'OCDE sur la période allant de 2014 à 2018, ce travail statistique indique que l'IA n'a pas eu d'influence sur les inégalités salariales entre les professions, d'un métier à l'autre au cours de cette période et dans les pays concernés par l'étude.

Or, il s'agissait d'une période où l'influence de l'IA sur le marché de travail était encore limitée. Cette influence sera de plus en plus grande dans les années à venir.

Une réduction des écarts de productivité

Le résultat global de l'OCDE mérite cependant d'être nuancé. Certains éléments indiquent une réduction des inégalités salariales entre les différentes professions : l'utilisation de l'IA contribue à diminuer les différences salariales.

Cela pourrait suggérer que l'introduction de l'IA réduit les écarts de productivité entre les individus, ce qui se refléterait ensuite dans les salaires. Toutefois, la conclusion de cette étude incite à la prudence. « L'extrapolation au contexte actuel doit donc être faite avec prudence », précisent les auteurs.

Au-delà des inégalités pour ceux qui conservent leur emploi, l'IA pose la grande question déjà évoquée de l'impact de la technologie sur le niveau de l'emploi. Le sociologue Eric Dahlin a constaté dans une des premières études consacrées à cette thématique (https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/23780231241259672) que les professions intellectuelles et celles qui requièrent une expérience technique (traducteur, ingénieur, architecte) sont davantage susceptibles d'être menacées par l'IA que des professions dont le niveau de créativité est élevé, comme celles des universitaires ou des médecins.

Pour cela, il a soumis à un échantillon de 951 personnes un questionnaire où il leur était demandé par exemple « Avez-vous perdu votre job à cause de l'IA » ou « Avez-vous peur de le perdre à cause de l'IA ? ».

D'autres études vont dans le même sens, par exemple pour l'Espagne (https://doi.org/10.48550/arXiv.2512.23059).

Pour revenir à l'étude d'Eric Dahlin, le sociologue a étudié en 2023 ce sujet aux États-Unis. Il ressort de son enquête que certaines tâches cognitives des cols blancs sont mieux exécutées par l'IA que par un humain comme, par exemple, les tâches de traduction des textes.

La qualité de ces traductions est telle que des chercheurs peuvent en bénéficier en demandant une dernière correction du texte traduit par l'IA aux traducteurs. L'emploi d'une part de ces professionnels hautement qualifiés (parmi lesquels on compte traducteurs, comptables, analystes financiers…) est donc menacé.

Des compétences encore protégées

À l'inverse, d'autres emplois à contenu intellectuel seraient moins menacés. L'exercice du métier de médecin ou de certains scientifiques… requiert des compétences difficilement mobilisables par une IA pour le moment. Il s'agit de capacités d'analyse créative pour prendre des décisions singulières et ou résoudre des problèmes.

Quand un médecin explique des données de santé à ses patients ou qu'un scientifique explique des faits empiriques à des étudiants à l'aide d'arguments complexes, ils peuvent être difficilement remplacés par une IA. Quand bien même, une partie de leur tâche peut être exercée par une IA, la plupart d'entre elles nécessitent des compétences difficilement exécutables par des machines.

Les conclusions sur le lien entre l'IA et l'emploi doivent donc être nuancées. Si elles sont vraies d'un point de vue macro, la réalité au cas par cas dépend d'autres facteurs. Les discriminations existant actuellement sur le marché du travail peuvent avoir un effet sur les emplois qui sont et seront ou non menacés.

L'impact des discriminations

Ainsi, l'impact de l'intelligence artificielle sur le marché du travail doit prendre en compte les discriminations existantes fondées sur le sexe, l'origine ethnique et le statut socio-économique. Une partie croissante des individus de ces groupes, estimée à 10 % des travailleurs par la Commission européenne, (https://www.ladn.eu/entreprises-innovantes/nombre-travailleurs-plateformes-numerique-directive-europe/est) est cantonnée à des emplois à temps partiel ou temporaire dans l'économie des petits boulots, sans possibilité d'ascension sociale.

Les plateformes numériques, telles qu'Airbnb et Uber, sont devenues des sources de revenus et de services. Il existe toutefois des preuves d'une polarisation du marché du travail (https://ses.ens-lyon.fr/articles/la-polarisation-des-marches-du-travail?), si l'on se concentre sur les différents niveaux d'éducation et d'âge. Les travailleurs moyennement qualifiés apparaissent comme les plus concernés lorsque l'IA entraîne une perte d'emplois.

Voir la vidéo "IA : Des millions d'emplois risquent de disparaitre" - BFM Business, 2025. (https://www.youtube.com/watch?v=p9eh357Lsro)

L'IA une opportunité pour certains

Ces différences de statut sur le marché du travail s'accompagnent d'évaluations divergentes à propos de l'IA. Considérée comme une menace par les groupes défavorisés, elle est perçue comme un défi pouvant être relevé par les groupes privilégiés. Les résultats du sociologue Dahlin montrent ainsi qu'il existe une différence entre la crainte de perdre son emploi et la perte effective d'emploi due à l'IA. L'adaptation au marché du travail est donc exigée et détermine le résultat face aux exigences relevant du secteur économique où des choix sont réalisés par les entreprises et les employeurs.

Même si certaines tâches des cols blancs peuvent être remplacées par des machines, les cadres et une partie des employés qualifiés peuvent changer rapidement d'emploi, s'ils ont la capacité de s'adapter.

À l'inverse, de ceux qui ne disposent pas du capital social ou culturel nécessaire pour trouver un autre emploi. Un rapport (https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/07/26/which-u-s-workers-are-more-exposed-to-ai-on-their-jobs/)) va jusqu'à affirmer que certains employés occupant des postes exposés à l'IA s'attendent à ce que l'IA les aide plutôt que de leur nuire.

Voir la vidéo "Pourquoi travaillons-nous ? La Grande Conversation avec Dominique Méda, sociologue du travail." - *The Conversation France*/Canalchat 2026. (https://www.youtube.com/watch?v=1ppCFPVoMrc&t=692s)

Cet article est republié à partir de The Conversation (https://theconversation.com) sous licence Creative Commons. Lire l'article original (https://theconversation.com/lia-ne-menace-pas-de-la-meme-maniere-tous-les-emplois-elle-risque-de-reproduire-les-discriminations-existantes-275734).