

Vague de licenciements : l'IA, la coupable idéale

5 min • Joséphine Boone

L'arrivée de l'intelligence artificielle au travail est devenue l'excuse favorite des directions pour expliquer les plans de licenciements. Un argument marketing qui masque une réalité beaucoup plus complexe et asymétrique.

Une nouvelle épidémie se propage dernièrement outre-Atlantique. Cabinets de conseils, spécialistes des services numériques, géants de la tech : beaucoup ont annoncé ces derniers mois de vastes plans de licenciements avec, mise en cause, une coupable jusqu'alors inconnue : l'intelligence artificielle.

La liste de ces entreprises ne cesse de s'allonger : IBM, Accenture, McKinsey, Amazon, Intel, HP, Microsoft... « *Nous nous séparons dans un temps très court des personnes dont nous pensons, selon notre expérience, qu'elles ne pourront pas apprendre les compétences nécessaires* » pour intégrer l'IA dans leur travail, avait expliqué Julie Sweet, la patronne d'Accenture, qui s'apprête à tailler largement dans ses effectifs avec plus de 10.000 suppressions de postes.

Des salariés « accessoires », vraiment ?

Aux Etats-Unis, différents rapports estiment que l'IA aurait causé autour de 50.000 suppressions de postes en 2025. Et selon une étude du Massachusetts Institute of Technology (MIT) publiée en novembre dernier, l'intelligence artificielle est désormais capable de faire le métier de 12 % des Américains, soit potentiellement 20 millions de postes.

Mais derrière ces chiffres d'emplois évaporés, la réalité est autre : l'IA incarne la coupable idéale pour masquer les coupures budgétaires d'entreprises qui ont besoin de se serrer la ceinture dans un contexte économique complexe à surfer. Autrement dit, elle devient un véritable argument marketing consistant à montrer que l'entreprise concernée est si avancée sur l'IA que certains salariés sont désormais devenus « accessoires ». Une vision darwinienne, dans laquelle les médias ont leur part de responsabilité en relayant massivement ces arguments parfois fumeux.

Des chercheurs de l'institut Oxford Economics se sont penchés sur le sujet dans un rapport publié début janvier^{*}. « *Il est clair que l'IA a, dans une certaine mesure, un impact sur les décisions d'embauche et de licenciement de certaines entreprises*, reconnaissent les chercheurs. *Cependant, nous pensons que les premières affirmations concernant l'impact*

actuel de l'IA sur le marché du travail sont exagérées. Nous ne prévoyons pas que l'IA entraîne une augmentation significative du taux de chômage aux Etats-Unis ou ailleurs au cours des deux prochaines années. Un lien de corrélation ne constitue pas un lien de cause à effet. »

L'arrivée de l'intelligence artificielle générative il y a trois ans est clairement identifiée comme une opportunité par les entreprises. Gains de productivité, suppression de tâches chronophages, accélération de l'innovation, voire remplacement de certains emplois par d'hypothétiques « agents » font partie des attentes, plus ou moins ouvertement affichées, des dirigeants. Mais force est de constater, sur le terrain comme dans de multiples études, que la révolution du travail est encore loin. Il est toujours difficile d'intégrer de manière efficace l'IA à l'échelle de l'entreprise, il l'est encore davantage de calculer un résultat réel sur les gains de productivité ou de temps.

Entreprises en mauvaise posture

De fait, les entreprises qui licencient massivement n'ont pas plus trouvé la recette miracle que leurs homologues. Elles sont surtout, plus que d'autres, en mauvaise posture. Dans le conseil ou les services numériques, la demande est bien plus faible qu'elle ne l'a été, sans compter les drastiques coupures de budget dans l'administration Trump et des embauches souvent massives après la pandémie de Covid. Dans le cas d'entreprises comme HP et Intel, qui s'apprêtent à licencier respectivement 10 % et 15 % de leurs salariés, elles affrontent des phases de stagnation voire de décroissance de leur chiffre d'affaires et sont contraintes de réallouer les coûts.

Les meilleures preuves de ces effets à relativiser sont les géants de la tech qui se trouvent eux-mêmes derrière ces technologies. Depuis trois ans, Meta, Microsoft ou Google ont tous vu leur nombre de salariés grossir de manière relativement linéaire malgré des plans de licenciements. Certes, il y a des preuves de plus en plus palpables de l'impact de l'IA sur le marché de l'emploi. D'après l'étude menée par Oxford Economics, l'IA a déjà un effet bien identifiable sur le marché du travail aux Etats-Unis : une baisse de l'employabilité des jeunes diplômés, dont le taux de chômage est passé d'un plus bas historique à 3,9 % en novembre 2022 à un pic à 5,5 % en mars 2025.

Pour certains métiers, comme ceux de la création, du codage, de la relation client, il faut s'attendre à d'importantes transformations dans les mois ou les années à venir. Mais ne nous y trompons pas : freiner voire stopper les embauches ou rechercher des profils plus seniors est certes destructeur d'emplois, mais ne justifie en aucun cas la mise en place de plans massifs de licenciements.

« Il est présomptueux de se prononcer aujourd'hui sur les effets de l'IA sur l'emploi, la productivité et le PIB. Le scénario le plus optimiste est celui où l'IA enrichit surtout le contenu des tâches et la qualité des emplois et où le surplus lié à l'utilisation de l'IA n'est pas accaparé par un petit nombre d'entreprises ; le scénario le plus pessimiste est celui où l'IA détruit beaucoup d'emplois et profite surtout à quelques entreprises qui la développent », écrivait Patrick Artus, membre du Cercle des économistes, dans une tribune aux « Echos » il y a quelques semaines. Heureusement, le scénario pessimiste n'est pas encore là.

* « *Evidence of an AI-driven Shakeup of Job Markets is Patchy* », « *Oxford Economics* », 7 janvier 2026.