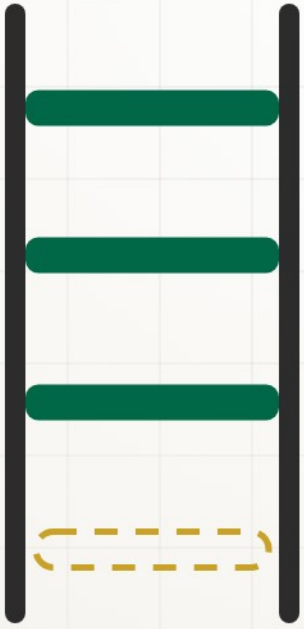
EMPLOI · IA · STANFORD, AOÛT 2026

L’IA ne supprime pas les emplois. Elle supprime le premier poste.



-19 %

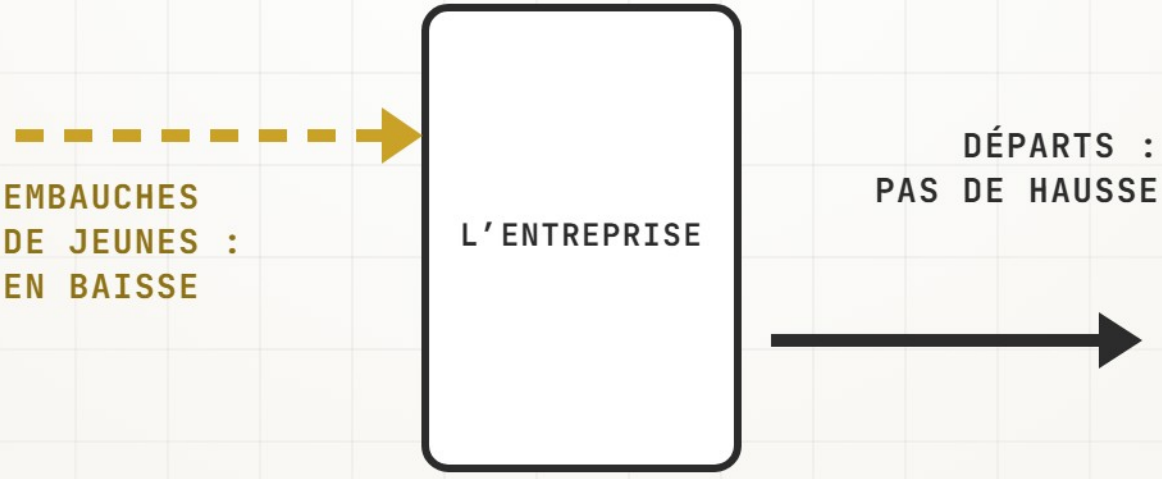
D’EMPLOI POUR LES 22-25 ANS
DANS LES MÉTIERS EXPOSÉS
À L’IA, FACE À LEURS PAIRS

Brynjolfsson, Chandar, Chen · Stanford Digital Economy Lab
Paie ADP, États-Unis, juin 2026

NABIL EL MAHYAOUI

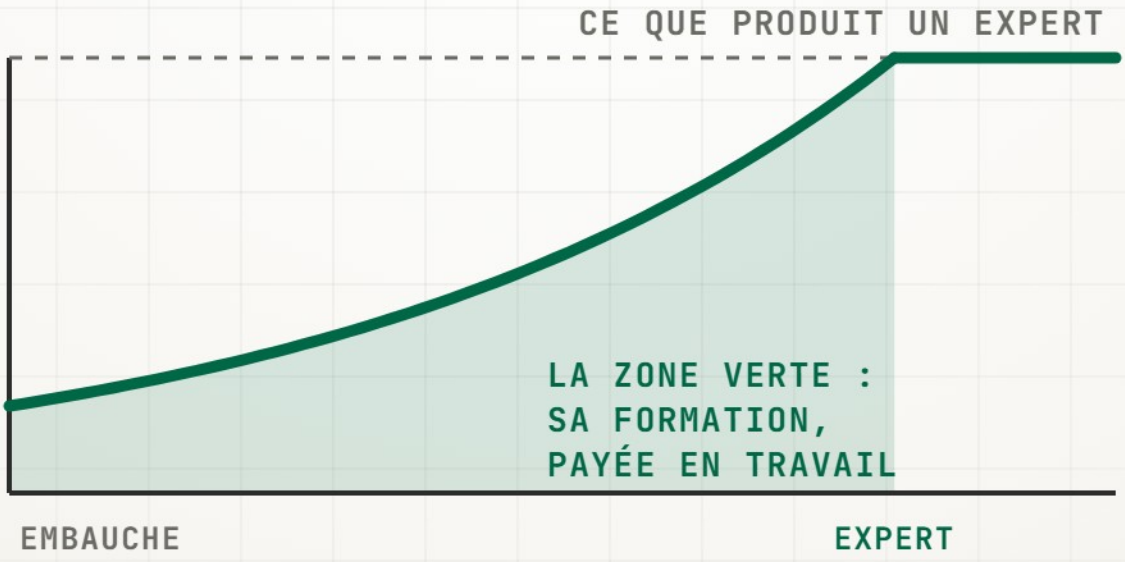
Personne n’est licencié. On n’embauche plus.

L’écart ne vient pas de départs en hausse. Il vient d’**embauches de jeunes en baisse**.



Le junior payait sa formation.

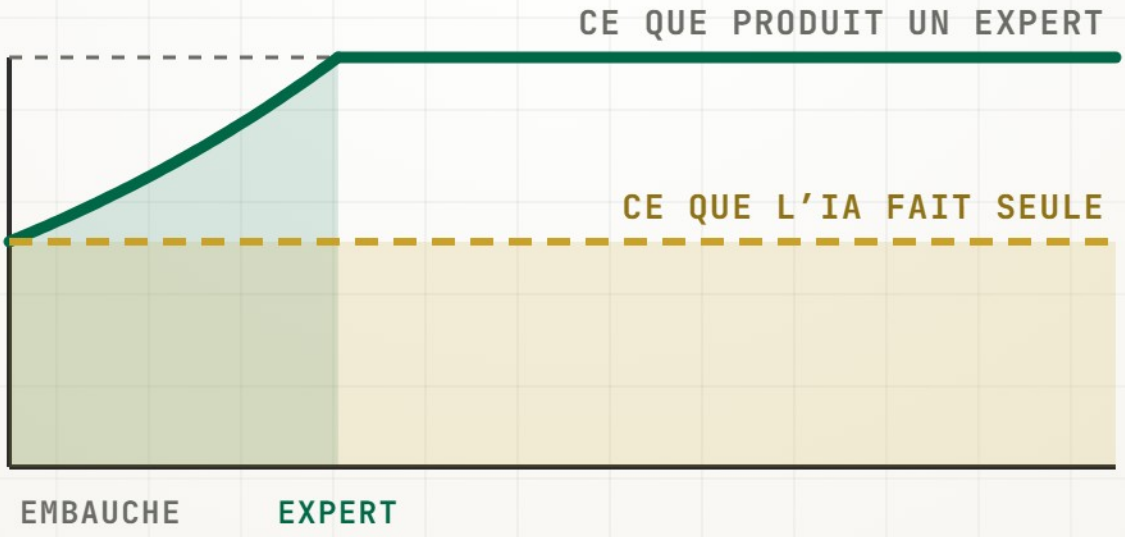
Ce qu'il apprend lui appartient : il l'emportera ailleurs. Aucune entreprise ne paie pour ça. Alors il paie lui-même, en travail : **il produit plus qu'on ne le paie**, et on lui transmet le métier peu à peu.



Becker 1964 · Garicano & Rayo, mars 2026

L'IA a fait disparaître la monnaie.

Tout ce qui se trouve sous le trait or, l'IA le fait pour presque rien. Un junior n'est utile qu'au-dessus. Sa zone verte rétrécit.



> *« La monnaie avec laquelle les apprentis achetaient le savoir est en train de disparaître. » Luis Rayo*

Luis Rayo, Kellogg Insight, avril 2026

Deux nombres décident de votre métier.

LE PLAFOND

Ce que produit un expert formé, avec l'IA.

LE PLANCHER

Ce que produit un débutant qui fait tout juste mieux que l'IA seule.

LE RAPPORT DE LEVIER

$$R = \frac{\text{PLAFOND}}{\text{PLANCHER}}$$

Le seuil n’est pas un avis. C’est e.

$$e = 2,718$$

R ≥ e

La formation garde sa durée. Le métier reste au moins aussi rentable qu’avant l’IA.

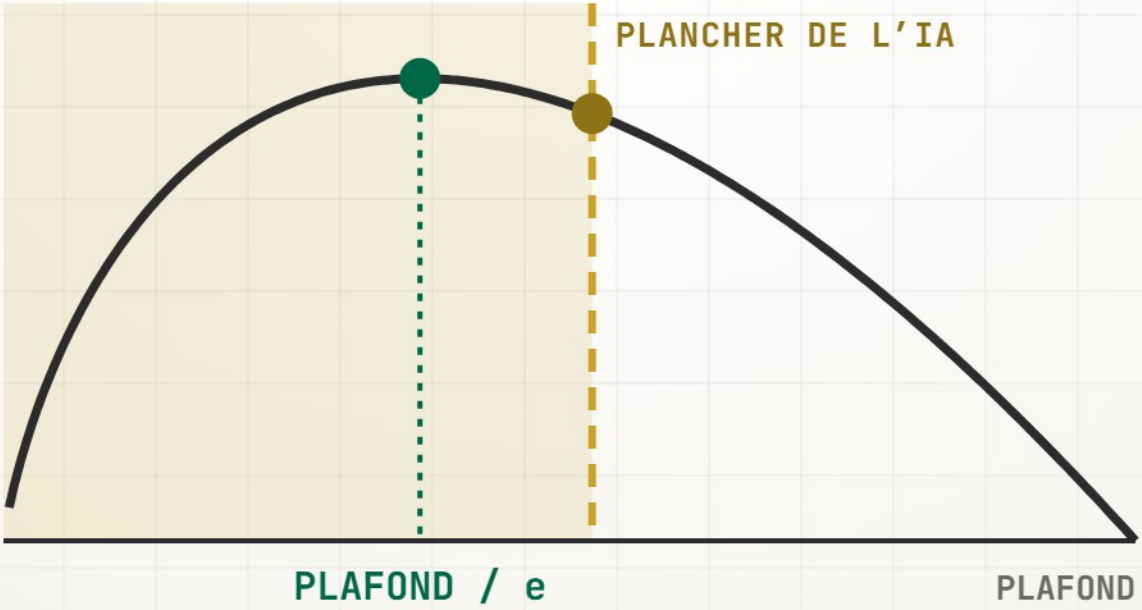
R < e

La formation se comprime. Chaque progrès de l’IA menace le métier entier.

Un résultat théorique, démontré. Personne n’a encore mesuré le R de chaque métier.

D’où vient 2,718.

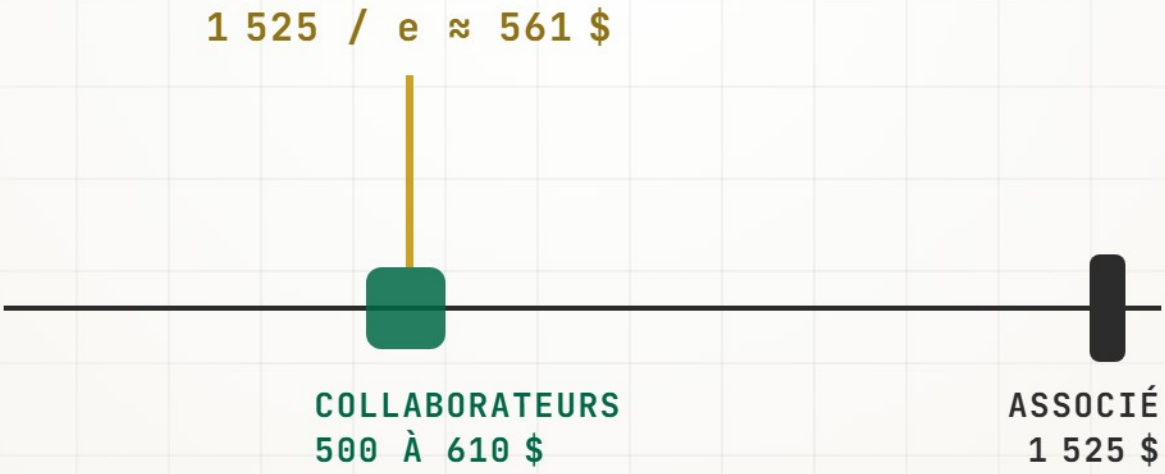
Le senior choisit à quel niveau le junior démarre. Plus haut, il rapporte plus tout de suite, mais part plus tôt. Le profit vaut `u·ln(plafond/u)`, maximal pour **u = plafond / e**.



Si l’IA pousse le plancher au-delà, l’optimum devient inatteignable. C’est exactement R < e.

Les avocats sont déjà au bord de e.

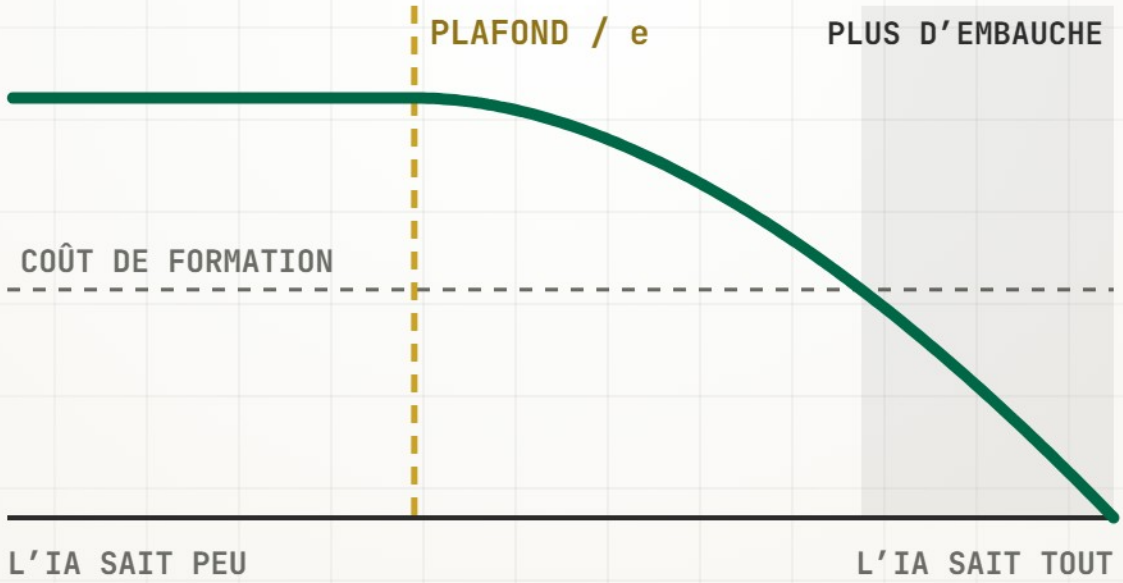
Taux horaires d'un grand cabinet américain. Le modèle dit où un junior devrait démarrer : au plafond divisé par e.



La prédiction tombe **dans la fourchette réelle**. Le jour où l'IA fait seule le travail facturé 561 $ l'heure, le cabinet passe sous e.

Un plateau, puis une falaise.

Ce que rapporte la formation d'un junior, selon ce que l'IA sait déjà faire. Plafond fixé.



À gauche du trait or, les progrès de l'IA ne coûtent rien à la formation. À droite, chaque progrès la rogne, jusqu'au point où plus personne n'embauche.

L’IA peut aussi sauver le métier.

Elle monte le plancher, mais elle peut monter le plafond : un expert équipé produit davantage. Tout se joue sur la vitesse relative des deux.

LA CONDITION DU MODÈLE, À LA LIMITE

Si l’IA égale un jour vos experts d’hier, vos experts devront devenir e fois plus productifs avec elle.

Sinon, plus personne n’a intérêt à former leurs successeurs.

Les chiffres de Stanford ont la forme du modèle.

L'IA REMPLACE

Le plancher monte.

L'embauche des jeunes baisse.

L'IA ASSISTE

Le plafond monte.

L'emploi tient ou progresse.

Deux équipes qui ne se citent pas l'une l'autre : l'une mesure, l'autre démontre. Ça ne prouve pas le modèle. Ça le rend difficile à ignorer.

Avant l'effondrement, la compression.

Le modèle prédit, dans l'ordre, ce que vous verrez dans vos équipes :

1. Les juniors démarrent sur des tâches plus avancées.
2. Les tâches routinières sortent de leur journée.
3. Ceux qui restent sont promus plus vite.
4. L'écart de production senior / junior se resserre.

Ça ressemble à un progrès. C'est le premier stade.

Moins de places. De meilleures places.

Dans le modèle, le junior qui est **embauché** ne perd jamais aux progrès de l'IA : il démarre plus haut, est diplômé plus tôt, et vaut plus à la sortie.

Le perdant n'est pas le junior qu'on forme. C'est **celui qu'on ne forme plus**.

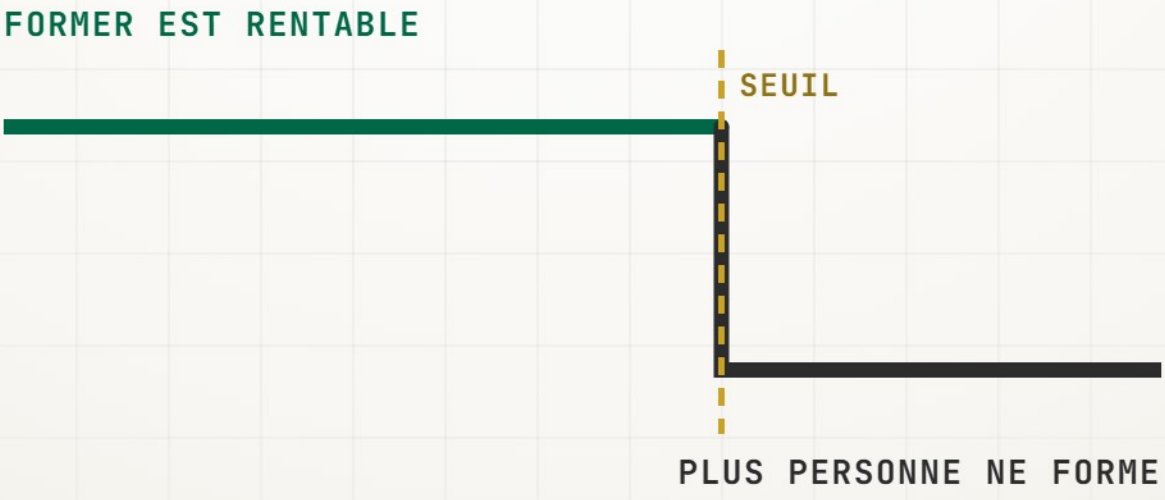


ILLUSTRATION : TROIS PLACES AU LIEU DE DIX, MIEUX PAYÉES

L’effondrement ne prévient pas.

Tant que le plancher reste bas, chaque progrès de l’IA profite à tout le monde, juniors compris.

Le jour où il franchit le seuil, former un junior cesse **d’un coup** d’être rentable. Pas un peu moins : plus du tout.



Comment rester au-dessus de e.

1 Monter le plafond

Former les juniors à ce que l'IA complète, pas à ce qu'elle remplace.

2 Financer autrement

Le junior ne peut pas payer d'avance : subventions, prêts. Singapour rembourse jusqu'à 90 % du salaire pendant une formation certifiée.

3 Rendre la promesse crédible

Des contrats où le diplômé rembourse sa formation après coup.

4 Partager le coût

Des consortiums d'employeurs qui forment ensemble ce que chacun débaucherait seul.

Le test de votre métier.

1 PLANCHER

Que produit, en une semaine, un débutant qui fait juste mieux que l'IA seule ?

2 PLAFOND

Que produit, dans la même semaine, votre meilleur expert équipé d'IA ?

3 RAPPORT

Le plafond vaut-il plus de 2,7 fois le plancher ?

Oui : gardez le parcours, l'IA le rend plus rentable. **Non** : raccourcissez-le, faites démarrer plus haut, ou partagez le coût avec d'autres employeurs.

Le premier poste n’était pas un coût. C’était le prix d’achat de vos seniors.

Couper l’embauche junior améliore la marge de l’année. C’est aussi **vendre à découvert** son propre vivier de 2032, au moment où tout le marché vend la même chose.

Quand tout le monde cesse de former, les seniors deviennent rares, et ce qui est rare devient cher. Celui qui continue achète ses seniors de 2032 **au prix de 2026**.

2,718

Le nombre qui dit si votre métier aura encore des seniors.

L'IA ne prendra pas votre poste. Elle décidera si quelqu'un peut encore apprendre à le tenir.

À envoyer à la personne qui décide des embauches juniors.