



# Faut-il redouter l'IA tueuse de postes de travail?

JULIE EIGENMANN

**ENTREPRISES** Alors que les annonces de licenciements se multiplient dans la tech aux États-Unis, on désigne fréquemment l'intelligence artificielle comme responsable. Mais la réalité est plus complexe que celle d'un «grand remplacement» des employés.

Les annonces de licenciement se multiplient dans les entreprises américaines. La semaine passée, la plateforme d'échange de cryptomonnaies Gemini indiquait se séparer de près d'un quart des employés, en conséquence de la chute continue du bitcoin et parce que l'intelligence artificielle (IA) permet de réaliser le même travail avec moins de salariés, justifiait-elle.

Fin janvier, Amazon annonçait la suppression de 16 000 postes dans le monde, alors qu'en juin, son patron Andy Jassy avait déclaré que le développement de l'IA allait, «dans les prochaines années [...] réduire nos effectifs de bureaux». Cela s'était traduit, fin octobre, par une première vague de suppression de 14 000 postes. Différents traceurs en ligne se font ainsi l'écho en temps réel du nombre de licenciements dans la tech: l'un d'eux indique que 24 818 employés et 27 entreprises technologiques ont procédé à des licenciements en 2026. Par ailleurs, le taux de chômage était d'environ 4,4% en décembre 2025 aux États-Unis, soit une augmentation de 0,3 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. Des développeurs juniors touchés. Un contexte qui a de quoi susciter des inquiétudes chez celles et ceux qui évoluent sur le marché du travail américain, Mais dans quelle mesure

l'intelligence artificielle est-elle vraiment en cause? Il y a bien un effet de substitution dans certains domaines où l'IA remplace des travailleurs, dans des postes

de développeurs informatiques juniors par exemple, soulignent Michael Wade, professeur de stratégie et numérique et directeur du Global Center for Digital and AI Transformation à l'IMD, et Jordan Cajot, Business Director et Technology & Transformation pour le cabinet de recrutement international Robert Walters.

Les diplômés universitaires ne sont pas épargnés, comme écrivait aussi le Washington Post fin janvier: Les données fédérales de 2025 montrent que ceux qui détiennent un diplôme technique, dans la plomberie par exemple, ont eu un léger avantage en matière d'emploi pendant six mois de l'année, une première depuis les années 1990. Reste qu'on ne voit pas l'impact assis de l'IA sur le marché du travail américain comme ailleurs beaucoup projetaient en 2023 pour la période actuelle, atteste aussi Michael Wade.

«De nombreuses entreprises ne remplacent pas les départs, elles regardent plutôt comment les personnes en poste peuvent utiliser l'IA. Beaucoup vont garder leur travail mais avec la pression d'en faire davantage, l'équivalent d'un 50% plutôt que d'un 100%, par exemple. Les effets sur le

marché de l'emploi sont plus lents qu'attendu. Mais la tendance à la diminution des emplois est bien réelle et cela risque d'aller croissant.»

Mais à ce stade, l'IA est seulement la cause de licenciements parmi d'autres, observe Michael Wade. «Je pense que beaucoup d'entreprises ont regardé ce qu'avait fait Meta, qui a licencié en 2023 pour booster sa rentabilité. Les deux moyens de le faire sont soit d'augmenter ses revenus, soit de réduire ses coûts. Or entre 2022 et 2025, les collaborateurs de Meta ont diminué, mais ses revenus ont augmenté.»

L'intelligence artificielle est un catalyseur de licenciements, mais ce n'est pas la seule cause, affirme Jordan Cajot. «Il y a un effet de correction depuis un moment après les embauches massives lors de la reprise post-covid. Les annonces actuelles ne signifient pas forcément que les collaborateurs sont remplacés par des outils, qui ne sont pas encore complètement matures, mais que les structures se font plus agiles dans cette course ultra-compétitive à l'IA.»

Et selon les deux spécialistes, lorsque les licenciements ont bien un lien avec ces nouveaux outils, ce n'est pas vraiment celui que l'on imagine: «Des cadres interrogés en décembre à travers le monde ont attesté du fait que l'IA est bien à l'origine de licenciements, mais qu'ils sont presque



entièrement liés à l'anticipation de son impact, pas directement à ses bénéfices, qui ne sont pas encore clairs», informe Michael Wade. C'est peu ou prou ce que dit Jordan Cajot: «Il s'agit souvent d'une forme de restructuration préventive et stratégique, qui touche surtout dans un premier temps les couches managériales: une meilleure productivité en lien avec l'IA est anticipée.»

«Un signal rassurant aux investisseurs» Faut-il voir aussi dans ces annonces une forme de communication de la

part d'entreprises elles-mêmes actives dans le tech? «Elles ne mentionnent pas formellement qu'elles sont plus efficaces grâce à leurs propres outils, mais cela peut donner le signal rassurant aux investisseurs qu'une productivité nouvelle se matérialise, que la société parvient à éliminer la bureaucratie», estime Jordan Cajot. Les plus grandes entreprises en lien avec l'IA comme Anthropic, Open IA ou Google Alphabet, ne licencient pas, en tout cas pas visiblement, nuance toutefois Michael Wade. «Et il n'y a pas que les entreprises de la tech qui licencient, c'est aussi le cas chez

Nestlé, UPS, Starbucks, ou encore General Motors.»

Mais le professeur voit bien une sorte «d'IA washing» dans certaines annonces: «Une entreprise fait une erreur, embauche trop, fait une mauvaise acquisition... Plutôt que de l'admettre, elle se débarrasse d'une partie de son personnel et dit que c'est à cause de l'IA. C'est une excuse facile parce que tout le monde répète que l'IA va remplacer l'humain: les causes ne sont donc pas trop interrogées et c'est mieux pour l'image de l'entreprise.»

**DES CONSOMMATEURS FLOUES** Aux États-Unis, surfer sur la vague IA en trompant sur les services vendus peut amener à se retrouver devant la justice. Apple qui fait face à différentes actions judiciaires aux États-Unis pour avoir reporté des fonctionnalités d'Apple Intelligence, utilisées comme argument de vente. Deux sociétés qui prétendaient à tort utiliser des algorithmes liés à l'intelligence artificielle, notamment pour faire des prévisions financières, et qui se sont vues lourdement amendées outre-Atlantique. Ou encore des entreprises dont l'outil IA n'a pas l'efficacité qu'il promet. Ces cas, que l'on pourrait qualifier d'«AI washing» se retrouvent désormais devant les tribunaux aux États-Unis, comme l'a expliqué Célian Hirsch, avocat et professeur de droit commercial à l'Université de Lausanne, lors d'une récente conférence «Droit et nouvelles technologies: gestion des risques» organisée par l'institut de lutte contre la criminalité économique HEG Arc. «Ce sont des façons de surfer sur la vague actuelle, en apportant une réponse aux attentes du marché mais au détriment de la vérité, en trompant les consommateurs et investisseurs», développe Célian Hirsch pour Le Temps. En Suisse, un cadre législatif Si le cadre légal américain est bien différent et que des cas similaires ne se sont pas pour l'instant retrouvés devant la justice suisse, la Fédération romande des consommateurs mentionnait bien sur son site, en 2024 déjà: «On parle désormais aussi d'«AI washing» quand des publicités vantent des services basés sur l'intelligence artificielle, supposément plus performants et plus rapides, alors que les prestataires concernés n'utilisent en réalité pas cette technologie.» Mais la FRC n'a à ce jour pas de retours de consommateurs confrontés à ces cas. Reste qu'en Suisse, la loi fédérale contre la concurrence déloyale fournirait un cadre pertinent pour appréhender ces pratiques, estime Célian Hirsch: «La question est de savoir à qui s'adresse le produit, qui est le destinataire moyen. Si cette personne comprend les informations d'une façon qui ne correspond pas à ce qui est vendu, il s'agit d'arguments fallacieux. Tomberait aussi sous le coup de la concurrence déloyale une entreprise qui assurerait utiliser la meilleure des IA alors qu'elle sait qu'il s'agit d'un modèle d'une ancienne génération.» Autre cas possible d'indication trompeuse: «Lorsque, l'information est une demi-vérité: l'entreprise annonce utiliser une IA de dernière génération, ce qui est vrai, mais en réalité elle ne sert que de manière minimale: une grande partie du travail est encore effectuée de façon manuelle». Une société de recrutement qui aurait acheté une solution IA se



révélant par exemple avoir un taux d'hallucination élevé, contrairement à ses promesses, pourrait aussi faire valoir ses droits, précise encore l'avocat.JE

*Beaucoup vont garder leur travail mais avec la pression d'en faire davantage.»*